



# BOLETÍN OFICIAL

## DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA



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



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 212, fecha: miércoles, 08 de Noviembre de 2023

## SUMARIO

### ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

#### JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA - LA MANCHA. CONSEJERÍA DE DESARROLLO SOSTENIBLE

RESOLUCIÓN DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE DESARROLLO SOSTENIBLE, POR LA QUE SE SOMETE A INFORMACIÓN PÚBLICA EN MATERIA DE EXPROPIACIÓN FORZOSA EL PROYECTO DE FINALIZACIÓN DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA ESTACIÓN DEPURADORA DE AGUAS RESIDUALES (EDAR) EN TÓRTOLA DE HENARES (GUADALAJARA). EXPEDIENTE AD/GU/06/001/M2.

BOP-GU-2023 -  
3697

RESOLUCIÓN DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE DESARROLLO SOSTENIBLE, POR LA QUE SE SOMETE A INFORMACIÓN PÚBLICA EN MATERIA DE EXPROPIACIÓN FORZOSA EL PROYECTO DE CONSTRUCCIÓN DE LA ESTACIÓN DEPURADORA DE AGUAS RESIDUALES (EDAR) DE BRIHUEGA (GUADALAJARA). EXPEDIENTE AD/GU/23/002.

BOP-GU-2023 -  
3696

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

CONVENIO COLECTIVO LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA (2022-2026)

BOP-GU-2023 -  
3698

### Diputación Provincial

#### DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA. SECRETARÍA GENERAL

RESOLUCION COMPETENCIAS DIPUTADO DELEGADO D. FRANCISCO PÉREZ TORRECILLA

BOP-GU-2023 -  
3700

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

RESOLUCIÓN DEFINITIVA PROCEDIMIENTO CONCESIÓN DE SUBVENCIONES A AYUNTAMIENTOS DE LA PROVINCIA PARA LA REALIZACIÓN DE MATERIAL PROMOCIONAL TURÍSTICO, AÑO 2023

BOP-GU-2023 -  
3699

## Ayuntamientos

### AYUNTAMIENTO DE CENDEJAS DE LA TORRE

PRESUPUESTOS GENERALES 2023

BOP-GU-2023 -  
3703

### AYUNTAMIENTO DE EL CASAR

CONVOCATORIA PÚBLICA DE SUBVENCIONES DESTINADAS A LAS ASOCIACIONES Y CLUBES DEPORTIVOS DEL MUNICIPIO

BOP-GU-2023 -  
3701

CONVOCATORIA PÚBLICA DE SUBVENCIONES DESTINADAS A LAS ASOCIACIONES DE CARÁCTER SOCIAL DEL MUNICIPIO

BOP-GU-2023 -  
3702

### AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

LISTADO DEFINITIVO DE ASPIRANTES ADMITIDOS/AS Y EXCLUIDOS/AS DEL PROCESO SELECTIVO CONVOCADO PARA LA PROVISIÓN EN PROPIEDAD UNA PLAZA DE OPERARIO DE CEMENTERIO

BOP-GU-2023 -  
3704

### AYUNTAMIENTO DE OLMEDA DE COBETA

APROBACIÓN DEFINITIVA DEL PRESUPUESTO DE 2.023

BOP-GU-2023 -  
3705

### AYUNTAMIENTO DE SIGÜENZA

LISTA PROVISIONAL DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS PARA LA CREACIÓN DE UNA BOLSA DE EMPLEO POR CONCURSO LIBRE DE LA PLAZA DE PSICÓLOGO/A PARA EL CENTRO DE LA MUJER

BOP-GU-2023 -  
3706



## **ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA**

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA - LA MANCHA. CONSEJERÍA DE DESARROLLO SOSTENIBLE

RESOLUCIÓN DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE DESARROLLO SOSTENIBLE, POR LA QUE SE SOMETE A INFORMACIÓN PÚBLICA EN MATERIA DE EXPROPIACIÓN FORZOSA EL PROYECTO DE FINALIZACIÓN DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA ESTACIÓN DEPURADORA DE AGUAS RESIDUALES (EDAR) EN TÓRTOLA DE HENARES (GUADALAJARA). EXPEDIENTE AD/GU/06/001/M2.

**3697**

La Entidad de Derecho Público Infraestructuras del Agua de Castilla-La Mancha, beneficiaria de la expropiación de los terrenos necesarios para la ejecución de las obras correspondientes al proyecto referenciado, según establece el artículo 22.2 del Decreto 7/2011, de 8 de febrero, por el que se aprueban los Estatutos de dicha entidad, ha instado a la Consejería de Desarrollo Sostenible la incoación del correspondiente expediente expropiatorio.

El artículo 30 de la Ley 2/2022, de 18 de febrero de 2022, de Aguas de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, establece que la aprobación del proyecto implicará la declaración de utilidad pública e interés social de las obras, así como la necesidad de urgente ocupación de los bienes y derechos afectados, a efectos de expropiación forzosa, ocupación temporal e imposición de servidumbres.

En su virtud y en cumplimiento con lo dispuesto en los artículos 17, 18 y 19 de la Ley de Expropiación Forzosa, de 16 de diciembre de 1954 y en los artículos 17 y 18 del Reglamento de la misma Ley, de 26 de abril de 1957, se acuerda someter a información pública el proyecto de referencia durante un periodo de quince (15) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la última de las publicaciones de esta resolución a que se refiere el art. 17.2 del mencionado Reglamento de Expropiación Forzosa (Diario Oficial de Castilla - La Mancha, Boletín Oficial de la Provincia y un diario provincial de mayor circulación), a fin de que los titulares afectados puedan rectificar posibles errores de la relación publicada u oponerse, por razones de fondo o forma, a la necesidad de la ocupación. En este caso indicarán los motivos por los que deba considerarse preferente la ocupación de otros bienes o la adquisición de otros derechos distintos y no comprendidos en la relación, como más conveniente al fin que se persigue.

Los bienes de dominio público se publican a los meros efectos informativos.

El referido proyecto se podrá consultar en Infraestructuras del Agua de Castilla-La Mancha, sita en Toledo, C/ Río Portiña, 2, Edificio CIE-I bajo, oficina 2 y en la Delegación Provincial de la Consejería de Desarrollo Sostenible en Guadalajara, sita en la calle C/ Federico García Lorca, 14 19071 Guadalajara, teléfono 949885300,



todos los días laborables durante las horas de oficina. En el caso de la entidad beneficiaria, Infraestructuras del Agua de Castilla-La Mancha, será necesario solicitar cita previa en el teléfono 925 28 39 50.

Los datos personales provienen de fuentes públicas y se engloban en un fichero "Expropiaciones", creado bajo la responsabilidad de Infraestructuras del Agua de Castilla-La Mancha con la finalidad de tramitar el expediente de expropiación, para lo que será necesario comunicar datos al Ministerio de Justicia. El tratamiento de dichos datos es necesario para tramitar el expediente; aun así, los afectados podrán ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición contemplados en la normativa vigente sobre protección de datos (Ley Orgánica de Protección de Datos y legislación de desarrollo) mediante comunicación escrita a Infraestructuras del Agua de Castilla-La Mancha, C/ Río Portiña, 2, Edificio CIE-I bajo, oficina 2, 45007 Toledo.

En Toledo a 27 de octubre de 2023. La Secretaria General D<sup>a</sup> Maria del Carmen  
Martín Sanchez

Anexo I. Nota extracto informativa.

ASUNTO: Nota extracto para la información pública de las Obras De Construcción de la Estación Depuradora De Aguas Residuales De Tórtola De Henares (Guadalajara)

El objeto del proyecto es definir las infraestructuras básicas de saneamiento y depuración en el municipio de Tórtola de Henares para cumplir la Directiva Comunitaria al respecto (91/271/CEE, de 21 de mayo de 1991, sobre tratamiento de las aguas residuales urbanas), y al fin de proteger el medioambiente y la calidad de las aguas.

A continuación, se indican las principales obras proyectadas:

1. Estación Depuradora de Aguas Residuales diseñada para 3.300 habitantes equivalentes y un caudal diario de 600 m<sup>3</sup>. Contará con un sistema de depuración de fangos activados, en su modalidad de baja carga tipo concéntrico, que garantizan plenamente los altos rendimiento de depuración exigidos, así como la consecución de un fango estabilizado en el propio proceso.
2. Conexión con el colector municipal
  - Se ha ejecutado el colector que llega a la depuradora, y el colector de vertido al cauce. Está pendiente de conectarse el colector de la depuradora al colector existente en el municipio.
3. Pruebas de funcionamiento y puesta en marcha.
  - Ajuste y comprobación de la obra civil.
  - Pruebas en vacío de los equipos.
  - Pruebas de estanqueidad de los elementos, redes de tuberías (línea de agua y línea de fangos) y los sistemas de dosificación química.
  - Funcionamiento de las instalaciones mecánicas, la instalación eléctrica, el telecontrol y el control dentro de la EDAR, los automatismos y las comunicaciones.



Anexo II. Municipio: Tórtola de Henares (Guadalajara). RELACIÓN GENERAL DE BIENES Y DERECHOS NUEVOS AFECTADOS									
EDAR									
Nº de orden	Polígono	Parcela	Titular	NIF/NIE	Calificación	Expropiación definitiva (m²)	Servidumbre de paso-acueducto (m²)	Servidumbre de vuelo (m²)	Ocupación temporal (m²)
1	11	24 a)	Martínez Gabriel, Pedro	***5077**	a) Labor seco	a) 1272			
Colector de evacuación de efluente depurado (Emisario)									
2	11	24 a)	Martínez Gabriel, Pedro	***5077**	a) Labor seco		a) 14		a) 44
3	11	5116 a) b)	Del Castillo Martínez, María Dolores (50%) Del Castillo Martínez, Juan Carlos (25%) Yagües Barrio, Ana María (25%)	Mª Dolores: ***9399** Juan Carlos: ***8068** Ana Mª: ***5386	a) Labor seco b) Árboles de ribera				a) 187 b) 23
4	11	5115	Señor Cuadrado, José María	***7857**	Labor seco	4	16		157
Colector / Aliviaderos									
5	11	5079	Cuadrado Marcos, Pedro (50%) Cuadrado Marcos, Jesús (50%)	Pedro: ***6370** Jesús: ***6858**	Huerta regadío				65
6	11	5078	Señor Avellano, María Elena (Herederos de)	***6820**	Huerta regadío	55			372
7	11	5077 a)	Cuadrado Garralón, Antonio (Herederos de)	***3027**	a) Huerta regadío	a) 50	a) 35		a) 157
8	11	5151	De Las Heras Meco, Jesús	***7772**	Huerta regadío	16	15		109
9	11	5150	Avellano Meco, Agustina	***3017**	Huerta regadío	39	32		158
10	11	5149	De Las Heras Meco Jesús	***7772**	Huerta regadío	4	48		336
11	11	5050	Musteata Petronela	***8789**	Huerta regadío	4	3		367
12	11	5047	Marcos Pareja, María Celeste (50%) Marcos Pareja, María Luisa (50%)	Mª Celeste: ***8871** Mª Luisa: ***8190**	Huerta regadío				17
13	11	5046	Marcos Pareja, María Celeste (50%) Marcos Pareja, María Luisa (50%)	Mª Celeste: ***8871** Mª Luisa: ***8190**	Huerta regadío				3
14	11	5042	Pareja Alvarez, Fermín	***7294**	Huerta regadío				3
15	11	5041	Alvarez Nuño, Mª Ángeles	***9649**	Huerta regadío				6
16	11	5038	Merencio Martínez, Julián (50%) Sanz Salinas, Obdulia (50%)	Julián: ***4125** Obdulia: ***3016**	Huerta regadío				5
Línea eléctrica subterránea									
17	11	5050	Musteata Petronela	***8789**	Huerta regadío				31
18	11	5047	Marcos Pareja, María Celeste (50%) Marcos Pareja, María Luisa (50%)	Mª Celeste: ***8871** Mª Luisa: ***8190**	Huerta regadío	17	10		70
19	11	5046	Marcos Pareja, María Celeste (50%) Marcos Pareja, María Luisa (50%)	Mª Celeste: ***8871** Mª Luisa: ***8190**	Huerta regadío				33
Camino de acceso									
20	11	19 a)	Cobo Madrid, Rafael (50%) Camps Caballero, María de la Esperanza (50%)	Rafael: ***9435** Mª Esperanza: Desconocido	a) Labor seco	a) 30			
21	11	20 a)	Martínez Avellano, Antonio	***9226**	a) Labor seco	a) 27			



Anexo III. Municipio: Tórtola de Henares (Guadalajara). RELACIÓN GENERAL DE BIENES Y DERECHOS AFECTADOS MODIFICADOS									
Camino de acceso									
Nº de orden	Polígono	Parcela	Titular	NIF/NIE	Calificación	Expropiación definitiva (m²)	Servidumbre de paso-acueducto (m²)	Servidumbre de vuelo (m²)	Ocupación temporal (m²)
22	11	5077 a)	Cuadrado Garralón, Antonio (Herederos de)	***3027**	a) Huerta regadío	a) 33			
23	11	5078	Señor Avellano, María Elena (Herederos de)	***6820**	Huerta regadío	11			
24	11	5079	Cuadrado Marcos, Pedro (50%) Cuadrado Marcos, Jesús (50%)	Pedro: ***6370**; Jesús: ***6858**	Huerta regadío	15			
25	11	5080	Señor Marcos, Encarnación	***6145**	Huerta regadío	11			
26	11	5081	Corral Domínguez, Luis (25%) Corral Domínguez, Emilio (25%) Domínguez Esteban, María Sagrario (16,67%) Domínguez Esteban, María de los Angeles (16,67%) Domínguez Esteban, María Belén (16,66%)	Luis: ***8591** Emilio: ***6160** Mª Sagrario: ***6808** Mª de los Angeles: ***7613** Mª Belén: ***8704**	Huerta regadío	15			
27	11	5082	Nuño Martínez, José Luis	***7523**	Huerta regadío	15			
28	11	5083 a)	Pareja Alvarez, José Luis	***6387**	a) Huerta regadío	a) 181			
29	11	5088	Nuño Martínez, Emilio	***6129**	Huerta regadío	9			
30	11	5089 a)	Pareja Marcos, Isabel (33,33%) Marcos Pareja, María Luisa (16,67%) Marcos Pareja, María Celeste (16,67%) Martínez Pareja, Fátima (33,33%)	Isabel: ***3021** Mª Luisa: ***8190** Mª Celeste: ***8871** Fátima: ***0859**	a) Huerta regadío	a) 37			
31	11	5110 a) b) d)	Martínez Verguizas, Felipe	***2996**	a) b) Labor secano d) Improductivo	a) 17 b) 107 d) 33			
Anexo IV. Municipio: Tórtola de Henares (Guadalajara). RELACIÓN DE BIENES Y DERECHOS PÚBLICOS AFECTADOS									
EDAR									
Nº de orden	Polígono	Parcela	Titular	NIF/NIE	Calificación	Ocupación permanente (m²)	Servidumbre de paso-acueducto (m²)	Servidumbre de vuelo (m²)	Ocupación temporal (m²)
Pública	11	9003	Ayuntamiento de Tórtola de Henares	P1934600F	Vía de comunicación	10			
Colector de evacuación de efluente depurado (Emisario)									
Nº de orden	Polígono	Parcela	Titular	NIF/NIE	Calificación	Ocupación permanente (m²)	Servidumbre de paso-acueducto (m²)	Servidumbre de vuelo (m²)	Ocupación temporal (m²)
Pública	11	9003	Ayuntamiento de Tórtola de Henares	P1934600F	Vía de comunicación		4		51
Pública	11	9006	Confederación Hidrográfica Del Tajo	Q2817005H	Hidrografía natural				64
Colector / Aliviaderos									
Nº de orden	Polígono	Parcela	Titular	NIF/NIE	Calificación	Ocupación permanente (m²)	Servidumbre de paso-acueducto (m²)	Servidumbre de vuelo (m²)	Ocupación temporal (m²)
Pública	11	9006	Confederación Hidrográfica del Tajo	Q2817005H	Hidrografía natural		2		156
Pública	C/Federico García Lorca		Ayuntamiento de Tórtola de Henares	P1934600F	Vía de comunicación				67
Pública	9162101VL809650001ZB		Ayuntamiento de Tórtola de Henares	P1934600F	Zona verde		4		77
Pública	C/ Cirolera		Ayuntamiento de Tórtola de Henares	P1934600F	Vía de comunicación				73
Pública	11	9008	Ayuntamiento de Tórtola de Henares	P1934600F	Vía de comunicación		75		403
Línea eléctrica subterránea									



Nº de orden	Polígono	Parcela	Titular	NIF/NIE	Calificación	Ocupación permanente (m²)	Servidumbre de paso-acueducto (m²)	Servidumbre de vuelo (m²)	Ocupación temporal (m²)
Pública	C/Federico García Lorca		Ayuntamiento de Tórtola de Henares	P1934600F	Vía de comunicación	13	25		69
Municipio: Tórtola de Henares (Guadalajara). RELACIÓN GENERAL DE AFECTADOS MODIFICADOS									
Camino de acceso									
Nº de orden	Polígono	Parcela	Titular	NIF/NIE	Calificación	Ocupación permanente (m²)	Servidumbre de paso-acueducto (m²)	Servidumbre de vuelo (m²)	Ocupación temporal (m²)
Pública	C/Federico García Lorca		Ayuntamiento de Tórtola de Henares	P1934600F	Vía de comunicación	52			
Pública	11	9003	Ayuntamiento de Tórtola de Henares	P1934600F	Vía de comunicación	a) 1799			



## **ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA**

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA - LA MANCHA. CONSEJERÍA DE DESARROLLO SOSTENIBLE

RESOLUCIÓN DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE DESARROLLO SOSTENIBLE, POR LA QUE SE SOMETE A INFORMACIÓN PÚBLICA EN MATERIA DE EXPROPIACIÓN FORZOSA EL PROYECTO DE CONSTRUCCIÓN DE LA ESTACIÓN DEPURADORA DE AGUAS RESIDUALES (EDAR) DE BRIHUEGA (GUADALAJARA). EXPEDIENTE AD/GU/23/002.

**3696**

La Entidad de Derecho Público Infraestructuras del Agua de Castilla-La Mancha, beneficiaria de la expropiación de los terrenos necesarios para la ejecución de las obras correspondientes al proyecto referenciado, según establece el artículo 22.2 del Decreto 7/2011, de 8 de febrero, por el que se aprueban los Estatutos de dicha entidad, ha instado a la Consejería de Desarrollo Sostenible la incoación del correspondiente expediente expropiatorio.

El artículo 30 de la Ley 2/2022, de 18 de febrero de 2022, de Aguas de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, establece que la aprobación del proyecto implicará la declaración de utilidad pública e interés social de las obras, así como la necesidad de urgente ocupación de los bienes y derechos afectados, a efectos de expropiación forzosa, ocupación temporal e imposición de servidumbres.

En su virtud y en cumplimiento con lo dispuesto en los artículos 17, 18 y 19 de la Ley de Expropiación Forzosa, de 16 de diciembre de 1954 y en los artículos 17 y 18 del Reglamento de la misma Ley, de 26 de abril de 1957, se acuerda someter a información pública el proyecto de referencia durante un periodo de quince (15) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la última de las publicaciones de esta resolución a que se refiere el art. 17.2 del mencionado Reglamento de Expropiación Forzosa (Diario Oficial de Castilla - La Mancha, Boletín Oficial de la Provincia y un diario provincial de mayor circulación), a fin de que los titulares afectados puedan rectificar posibles errores de la relación publicada u oponerse, por razones de fondo o forma, a la necesidad de la ocupación. En este caso indicarán los motivos por los que deba considerarse preferente la ocupación de otros bienes o la adquisición de otros derechos distintos y no comprendidos en la relación, como más conveniente al fin que se persigue.

Los bienes de dominio público se publican a los meros efectos informativos.

El referido proyecto se podrá consultar en Infraestructuras del Agua de Castilla-La Mancha, sita en Toledo, C/ Río Portiña, 2, Edificio CIE-I bajo, oficina 2 y en la Delegación Provincial de la Consejería de Desarrollo Sostenible en Guadalajara, sita en la calle C/ Federico García Lorca, 14 19071 Guadalajara, teléfono 949885300, todos los días laborables durante las horas de oficina. En el caso de la entidad





beneficiaria, Infraestructuras del Agua de Castilla-La Mancha, será necesario solicitar cita previa en el teléfono 925 28 39 50.

Los datos personales provienen de fuentes públicas y se engloban en un fichero "Expropiaciones", creado bajo la responsabilidad de Infraestructuras del Agua de Castilla-La Mancha con la finalidad de tramitar el expediente de expropiación, para lo que será necesario comunicar datos al Ministerio de Justicia. El tratamiento de dichos datos es necesario para tramitar el expediente; aun así, los afectados podrán ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición contemplados en la normativa vigente sobre protección de datos (Ley Orgánica de Protección de Datos y legislación de desarrollo) mediante comunicación escrita a Infraestructuras del Agua de Castilla-La Mancha, C/ Río Portiña, 2, Edificio CIE-I bajo, oficina 2, 45007 Toledo.

En Toledo a 27 de octubre de 2023. La Secretaria General D<sup>a</sup> Maria del Carmen  
Martín Sanchez

Anexo I. Nota extracto informativa.

ASUNTO: Nota extracto para la información pública del Proyecto de Construcción, Ejecución de las obras, Puesta en marcha y Explotación de la Estación Depuradora de Aguas Residuales de Brihuega (Guadalajara).

El objeto del proyecto es definir las infraestructuras básicas de saneamiento y depuración en el municipio de Brihuega para cumplir la Directiva Comunitaria al respecto (91/271/CEE, de 21 de mayo de 1991, sobre tratamiento de las aguas residuales urbanas), y al fin de proteger el medioambiente y la calidad de las aguas.

A continuación, se indican las principales obras proyectadas:

1)Colectores. Todos los colectores se han proyectado en PVC corrugado de sección circular, con diámetros de 315 mm para los colectores principales 1 y 3; y de 400 mm para el resto.

-El COLECTOR PRINCIPAL 1, se iniciará en la intercepción del colector principal de Brihuega que discurre por la C/ Molinillo, donde se ha proyectado un nuevo aliviadero 1, en las inmediaciones del parque con la misma denominación, unos 60,00 metros antes de producirse el vertido sobre el Barranco afluente del Río Tajuña por la margen derecha de éste, y que se sitúa al sur de la población. Este colector con una longitud total de 14,50 m., discurrirá por la calle mencionada, para girar a izquierda y unificarse con los vertidos trasladados por el nuevo colector principal 2 proyectado

-El COLECTOR PRINCIPAL 2, dará continuidad a los vertidos que discurren por la galería existente que atraviesa la población de noreste a suroeste, hasta desembocar en el Barranco antedicho, y que es responsable de la evacuación de la práctica totalidad de la cuenca urbana. Para ello, se interceptará dicha galería en el entorno de la entrada al Parque del Molinillo, junto a la intersección con la C/ La Guía, unos 200 metros antes de producirse su vertido sobre el barranco



anteriormente mencionado.

Tras conexionar con la galería, mediante la disposición de una gran arqueta en la que se dispondrá un aliviadero, el trazado del colector discurrirá por la calle pavimentada existente en el parque, para una vez unificado con el colector principal 1, girar a izquierda y continuar por la plataforma inferior existente en el mismo parque hasta llegar a las parcelas que actualmente se encuentran formadas por pequeños huertos, ya sobre la margen izquierda del Barranco. Tras una longitud total de 213,00 m., este colector finalizará en el Camino Bajo de Villaviciosa, donde los vertidos serán unificados con los procedentes del colector principal 3.

-El COLECTOR PRINCIPAL 3 propuesto, se encargará de recoger los vertidos de otro de los colectores principales existente en la localidad, cuyo trazado, actualmente discurre bajo las viviendas situadas en una de las márgenes de la calle Avenida de la Constitución.

Este colector, tras el paso por las viviendas mencionadas, vierte sus aguas sobre unas pequeñas acequias. Una vez interceptados dichos vertidos, el colector discurrirá por el Camino Bajo de Villaviciosa hasta encontrarse con el colector principal 2, unos metros aguas abajo de su inicio, resultando la longitud total del mismo de 17,00 m

-Una vez unificados todos los vertidos del municipio, y a partir de la unificación de los colectores principales 2 y 3, se iniciará el trazado del EMISARIO DE ENTRADA A LA EDAR, trasladando el total de los vertidos a tratar en el municipio hasta la nueva EDAR proyectada. Dicho emisario, en los metros iniciales, seguirá el trazado del Camino Bajo de Villaviciosa, para una vez llegado a su fin, continuar por la ladera izquierda del Barranco sin denominación afluente al Río Tajuña, entre este y la carretera CM2005, hasta cruzar el cauce del Barranco, y continuar con un trazado similar al del camino que dará acceso a la futura EDAR. La longitud total de este emisario será de 1.045,00 m

-EMISARIO DE SALIDA proyectado se encargará de trasladar los vertidos tratados de la EDAR hasta el cauce del Río Tajuña, mediante un colector que discurrirá paralelo a la linde de la parcela donde se ubicará la misma con una longitud de 71,00 metros.

2) Estación Depuradora de Aguas Residuales diseñada para 4.500 habitantes equivalentes y un caudal diario de 1.250 m<sup>3</sup>. Un reactor biológico y decantador secundario constituido por tanque tipo concéntrico con aireación prolongada mediante aireadores y difusores de disco sumergibles. Sistema de fangos con desnitrificación-nitrificación.

Anexo II. Relación de bienes y/o derechos de titularidad PRIVADA afectados en el Proyecto de construcción de EDAR de Brihuega (Guadalajara). Expediente: AD/GU/23/002									
Municipio: Brihuega									
Estación depuradora de aguas residuales (EDAR)									
Nº Orden	Poligono	Parcela	Titular	NIF/NIE	Calificación	Expropiación definitiva (m²)	Servidumbre de paso - acueducto (m²)	Servidumbre de vuelo (m²)	Ocupación temporal (m²)
1	23	357	Corral Cortijo, Antonio	***9133**	Labor regadío	7.474			
Camino de acceso									
Nº Orden	Poligono	Parcela	Titular	NIF/NIE	Calificación	Expropiación definitiva (m²)	Servidumbre de paso - acueducto (m²)	Servidumbre de vuelo (m²)	Ocupación temporal (m²)
2	23	358	Riaza Malmierca, Juan Antonio	***8879**	Labor regadío	403			



3	23	359	Caballero Gutiérrez, Petra (11,11%); Caballero Gutiérrez, Antonio (11,11%); Caballero Gutiérrez, Amalia (11,11%); Caballero Gutiérrez, Gregorio (11,11%); Caballero Gutiérrez, Alicia (11,11%); Caballero Gutiérrez, Mª Pilar (11,11%); Caballero Gutiérrez, Jesús (11,11%); Caballero Gutiérrez, Almudena (11,11%); Caballero Gutiérrez, José Ramón (11,11%)	Petra: ***8575**; Antonio: ***7472**; Amalia: ***7551**; Gregorio: ***8196**; Alicia: ***9205**; Mª Pilar: ***9513**; Jesús: ***9821**; Almudena: ***0499**; José Ramón: ***6167**	Labor regadío	244		
4	23	361	Martínez Pacheco, Carlos (50%); Romera Valdehita, María (50%)	Carlos: ***1790**; María: ***2613**	Labor regadío	139		
5	23	362	Corral Cortijo, Antonio	***9133**	Labor regadío	152		
6	23	363	Amo Perjuán, Rafaela (Herederos de )	***4025**	Labor regadío	151		
7	23	366	Martínez Pacheco, Carlos (50%); Romera Valdehita, María (50%)	Carlos: ***1790**; María: ***2613**	Labor regadío	122		
8	23	367 a) b)	Rivas Cepero, Antonio	***8733**	a) Labor regadío b) Huerta regadío	a) 52 b) 89		
9	23	382 a)	Corral Cortijo, Antonio	***9133**	a) Labor regadío	a) 820		
10	23	370	Gutiérrez Ayuso, Jesús (33,34%); Gutiérrez Ayuso, Ascensión (33,33%); Gutiérrez Ayuso, Fernando (33,33%)	Jesús: ***8021**; Ascensión: ***8375**; Fernando: ***9621**	Labor regadío	19		
11	23	383	Corral Corral, Elisa	***6166**	Labor regadío	150		
12	23	384	Cepero Vilar, Jesús (100% de usufructo); Cepero Condado, Guillermo (50% de nuda propiedad); Cepero Condado, Gema (50% de nuda propiedad)	Jesús: ***4923**; Guillermo: ***7944**; Gema: ***8840**	Huerta regadío	45		
13	23	381 a) b)	Cortijo Martínez, Petra	***6276**	a) Labor regadío b) Árboles de ribera	a) 384 b) 4		
14	23	380	Arranz Martínez, Mª del Pilar	***8302**	Labor regadío	5		
15	23	385	Cortijo Martínez, Juan Manuel	***5941**	Huerta regadío	17		
16	23	416	De la Casa Ayuso, Pilar	***5617**	Huerta regadío	11		
17	23	415	Gascón García, Josefina	***8168**	Labor regadío	393		
18	23	424	Corral Redondo, Mª Teresa (50%); Corral Redondo, Miguel Ángel (50%)	Mª Teresa: ***0178**; Miguel Ángel: ***9709**	Labor regadío	71		
19	23	425	Corral Cortijo, Antonio	***9133**	Labor regadío	475		
20	23	426	Corral Barragán, Ignacio	***7573**	Labor regadío	97		
21	23	427	Corral Rojo, José	***4077**	Labor regadío	241		
22	23	432	Gutiérrez Martínez, Antonio	***9986**	Huerta regadío	24		
23	23	431	Cepero Rojo, Natividad	***6155**	Huerta regadío	338		
24	23	430	Aguilera Alba, Alfonso	Desconocido	Árboles de ribera	253		
25	23	436	Riaza Ortega, Francisco	***4048**	Huerta regadío	56		
26	23	437	Medranda Cepero, Antonia (16,66% de usufructo y 50% de propiedad); Amo Medranda, Javier (11,12% de propiedad y 5,55% de nuda propiedad); Del Amo Medranda, Plácido (11,11% de propiedad y 5,56% de nuda propiedad); Del Amo Medranda, José Antonio (Herederos de) (11,11% de propiedad y 5,55% de nuda propiedad)	Antonia: ***4254**; Javier: ***7154**; Plácido: ***9018**; José Antonio: ***9018**	Huerta regadío	53		
27	23	438	Ortiz Cepero, Antonio (Herederos de)	***1593**	Huerta regadío	61		
28	23	439	Caballero Maza, Consuelo	***6370**	Huerta regadío	42		
29	23	53	Gascón Vacas, Felipe (Herederos de)	***4069**	Huerta regadío	77		
30	23	441 a) b)	Martínez Cepero, Ramón	***5802**	a) Labor regadío b) Árboles de ribera	a) 45 b) 64		
31	23	440	Gascón García, Santos	***8781**	Huerta regadío	111		
32	23	470	Carrasco Cifuentes, María (Herederos de)	***4021**	Huerta regadío	75		
33	23	445 a)	Caballero Gutiérrez, Petra (5,55%); Caballero Gutiérrez, Antonio (5,50%); Caballero Gutiérrez, Amalia (5,50%); Caballero Gutiérrez, Gregorio (5,50%); Caballero Gutiérrez, Alicia (5,50%); Caballero Gutiérrez, Mª Pilar (5,50%); Caballero Gutiérrez, Jesús (5,50%); Caballero Gutiérrez, Almudena (5,50%); Caballero Gutiérrez, José Ramón (5,50%); Caballero Gutiérrez, José Ramón (5,50%); Caballero Gutiérrez, Felipe (Herederos de) (50,00%)	Petra: ***8575**; Antonio: ***7472**; Amalia: ***7551**; Gregorio: ***8196**; Alicia: ***9205**; Mª Pilar: ***9513**; Jesús: ***9821**; Almudena: ***0499**; José Ramón: ***6167**; Felipe: ***1787**	a) Huerta regadío	a) 141		
34	23	469	Caballero Martínez, Antonio (50%); Caballero Martínez, Ramón (50%)	Antonio: ***6209**; Ramón: ***6056**	Huerta regadío	284		
35	23	446 a)	Corral Cortijo, Antonio	***9133**	a) Labor regadío	a) 66		
36	23	577	Cepero Rojo, Ángel (Herederos de)	***3780**	Labor regadío	151		
37	23	450 a)	Martínez Corral, Ángel	***4719**	a) Labor regadío	a) 51		
38	23	452	Marínez Corral, Ángel	***4719**	Labor regadío	92		
39	23	453	Marínez Corral, Ángel	***4719**	Labor regadío	124		
40	23	454 a)	Amo Aguilera, Miguel del	***4085**	a) Labor regadío	a) 295		
41	23	455	Martín Acirón, Luis	***2522**	Labor regadío	133		
42	23	467	Martínez Manzano, María Luisa (100% de usufructo); Caballero Martínez, María Luisa (50% de propiedad); Caballero Martínez, Josefa (50% de propiedad)	María Luisa: ***3616**; María Luisa: ***9227**; Josefa: ***9682**	Labor regadío	188		
43	23	466	Amo Aguilera, Miguel del	***4085**	Huerta regadío	143		
44	23	465	Caballero Cezón, María del Pilar (Herederos de)	***6159**	Huerta regadío	126		



45	23	464	Corral Cortijo, Antonio	***9133**	Huerta regadío	94			
46	23	457 a)	Martínez Manzano, María Luisa (50% de usufructo y 50% de propiedad); Caballero Martínez, María Luisa (50% de nuda propiedad); Caballero Martínez, Josefa (50% de nuda propiedad)	María Luisa: ***9227**;; María Luisa: ***9682**	a) Labor regadío	a) 51			
47	23	458 a)	Corral Cortijo, Antonio	***9133**	a) Labor regadío	a) 129			
48	23	463	García Mayoral, Asunción (20% de propiedad); García Mayoral, Pascual (20% de propiedad); García Mayoral, Ángel Luis (20% de propiedad); García Mayoral, Juan Ramón (20% de propiedad); García Mayoral, Moisés (20% de propiedad)	Asunción: ***8013**;; Pascual: ***7608**;; Ángel Luis: ***8258**;; Juan Ramón: ***8831**;; Moisés: ***9466**	Huerta regadío	102			
49	23	461	Simón Caballero, Jesús	Desconocido	Huerta regadío	94			
50	23	460 a)	Ortega Ortega, María del Carmen (50%); Martínez Martínez Luciano (50%)	María del Carmen: ***2401**;; Luciano: ***2323**	a) Pastos	a) 747			
51	23	499 b)	Caballero Plaza, José	Desconocido	b) Labor regadío	b) 232			
52	23	498 a)	Caballero Gutiérrez, Petra (11,11%); Caballero Gutiérrez, Antonio (11,11%); Caballero Gutiérrez, Amalia (11,11%); Caballero Gutiérrez, Gregorio (11,11%); Caballero Gutiérrez, Alicia (11,11%); Caballero Gutiérrez, Mª Pilar (11,11%); Caballero Gutiérrez, Jesús (11,11%); Caballero Gutiérrez, Almudena (11,11%); Caballero Gutiérrez, José Ramón (11,11%)	Petra: ***8575**;; Antonio: ***7472**;; Amalia: ***7551**;; Gregorio: ***8196**;; Alicia: ***9205**;; Mª Pilar: ***9513**;; Jesús: ***9821**;; Almudena: ***0499**;; José Ramón: ***6167**	a) Labor regadío	a) 190			
Colector y Tubería de agua potable									
Nº Orden	Polígono	Parcela	Titular	NIF/NIE	Calificación	Expropiación definitiva (m²)	Servidumbre de paso - acueducto (m²)	Servidumbre de vuelo (m²)	Ocupación temporal (m²)
53	23	27	González Pérez, Antonio	Desconocido	Pastos	50	532		485
54	23	510	Ortega Plaza, María Antonia	***9133**	Huerta regadío	42	284		249
55	23	509	Riaza Cabezedo, Mª Teresa Natividad (25%); Riaza Cabezedo, Juan María (25%); Riaza Cabezedo, Ana Josefa (25%); Riaza Cabezedo, Jesús Francisco (25%)	Mª Teresa Natividad: ***5733**;; Juan María: ***5993**;; Ana Josefa: ***6338**;; Jesús Francisco: ***7356**	Huerta regadío	8	62		48
56	23	511	Contera Carrasco, Justo (Herederos de)	***4484**	Pastos	12	202		85
57	23	536	Romera Esteban, Fernando (33,33%); Romera Esteban, Enrique (33,33%); Romera Esteban, Mª Asunción de las Mercedes (33,33%)	Fernando: ***7259**;; Enrique: ***6020**;; Mª Asunción de las Mercedes: ***5703**	Improductivo		51		24
58	23	517	Martínez Cortijo, José Manuel	***1714**	Huerta regadío		35		30
59	23	512	Riaza Tomás, Miguel Ángel	***6656**	Huerta regadío	4	37		47
60	23	516	Sanz Tejero, Vicente	***5159**	Labor regadío		16		114
61	23	513 b)	Romera Cortijo, Antonia (33,34%); Romera Cortijo, José Manuel (33,33%); Romera Cortijo, Raúl (33,33%)	Antonia: ***6370**;; José Manuel: ***0269**;; Raúl: ***0859**	b) Huerta regadío	b) 24	b) 214		b) 407
62	23	505	Gutiérrez Martínez, Félix (50%); Gutiérrez Martínez, Francisco José (50%)	Félix: ***8336**;; Francisco José: ***9999**	Labor regadío	20	116		269
63	23	504 b)	Desconocido	Desconocido	b) Pastos	b) 24	b) 140		b) 320
64	23	496	Caballero Maza, Consuelo	***6370**	Huerta regadío	8	71		158
65	23	495	Ortiz Cepero, Ramón	***4058**	Huerta regadío	12	132		267
66	23	494	Martínez García, Ramón (Herederos de)	***4738**	Pastos	4	38		91
67	23	493	Martínez Martínez, Luciano	***2323**	Huerta regadío		44		82
68	23	492	García Mayoral, Ángel Luis (50%); Romera de Juanas, Isabel (50%)	Ángel Luis: ***8258**;; Isabel: ***9292**	Huerta regadío	4	123		249
69	23	497	Caballero Gutiérrez, Petra (5,55%); Caballero Gutiérrez, Antonio (5,50%); Caballero Gutiérrez, Amalia (5,50%); Caballero Gutiérrez, Gregorio (5,50%); Caballero Gutiérrez, Alicia (5,50%); Caballero Gutiérrez, Mª Pilar (5,50%); Caballero Gutiérrez, Jesús (5,50%); Caballero Gutiérrez, Almudena (5,50%); Caballero Gutiérrez, José Ramón (5,50%); Gutiérrez Gascón, Felipe (Herederos de) (50%)	Petra: ***8575**;; Antonio: ***7472**;; Amalia: ***7551**;; Gregorio: ***8196**;; Alicia: ***9205**;; Mª Pilar: ***9513**;; Jesús: ***9821**;; Almudena: ***0499**;; José Ramón: ***6167**;; Felipe: ***1787**	Huerta regadío				15
70	23	479	García Mayoral, Asunción (20% de propiedad); García Mayoral, Pascual (20% de propiedad); García Mayoral, Ángel Luis (20% de propiedad); García Mayoral, Juan Ramón (20% de propiedad); García Mayoral, Moisés (20% de propiedad)	Asunción: ***8013**;; Pascual: ***7608**;; Ángel Luis: ***8258**;; Juan Ramón: ***8831**;; Moisés: ***9466**	Huerta regadío	8	157		287
71	23	476	García Mayoral, Asunción (20% de propiedad); García Mayoral, Pascual (20% de propiedad); García Mayoral, Ángel Luis (20% de propiedad); García Mayoral, Juan Ramón (20% de propiedad); García Mayoral, Moisés (20% de propiedad)	Asunción: ***8013**;; Pascual: ***7608**;; Ángel Luis: ***8258**;; Juan Ramón: ***8831**;; Moisés: ***9466**	Huerta regadío	4	5		32
72	23	475	Torralba Corral, Marcial	Desconocido	Huerta regadío	4	8		87
73	23	480	Alarcón Martínez, Mª Carmen (50%); Desconocido (50%)	Mª Carmen: ***2509**	Huerta regadío	8	141		228
74	23	474	Alarcón Martínez, Mª Carmen	***2509**	Huerta regadío		142		281
75	23	473	Torralba Corral, Marcial	Desconocido	Huerta regadío	4	111		228



76	23	472	Barriopedro Simón, Isaac	***2228**	Huerta regadío		55		109
77	23	471	Corral Ortiz, José (Herederos de)	***4034**	Huerta regadío	4	94		186
78	23	470	Carrasco Cifuentes, María (Herederos de)	***4021**	Huerta regadío	4	86		177
79	23	440	Gascón García, Santos	***8781**	Huerta regadío		91		180
80	23	53	Gascón Vacas, Felipe (Herederos de)	***4069**	Huerta regadío	4	89		184
81	23	439	Caballero Maza, Consuelo	***6370**	Huerta regadío		53		73
82	23	438	Ortiz Cepero, Antonio (Herederos de)	***1593**	Huerta regadío		23		53
83	23	437	Medranda Cepero, Antonia (16,66% de usufructo y 50% de propiedad); Amo Medranda, Javier (11,12% de propiedad y 5,55 % de nuda propiedad); Del Amo Medranda, Plácido (11,11% de propiedad y 5,56 % de nuda propiedad); Del Amo Medranda, José Antonio (Herederos de) (11,11% de propiedad y 55,55 % de nuda propiedad)	Antonia: ***4254**; Javier: ***7154**; Plácido: ***9018**; José Antonio: ***9018**	Huerta regadío				31
84	23	436	Riaza Ortega, Francisco	***4048**	Huerta regadío				15
85	23	431	Cepero Rojo, Natividad	***6155**	Huerta regadío				10
86	23	430	Aguilera Alba, Alfonso	Desconocido	Árboles de ribera	4	27		145
87	23	427	Corral Rojo, José	***4077**	Labor regadío	8	203		291
88	23	426	Corral Barragán, Ignacio	***7573**	Labor regadío	4	121		127
89	23	424	Corral Redondo, Mª Teresa (50%); Corral Redondo, Miguel Ángel (50%)	Mª Teresa: ***0178**; Miguel Ángel: ***9709**	Labor regadío	4	135		224
90	23	415	Gascón García, Josefina	***8168**	Labor regadío		116		231
91	23	416	De la Casa Ayuso, Pilar	***5617**	Huerta regadío				22
92	23	417	Cortijo Martínez, Julia	***5773**	Huerta regadío	4	63		114
93	23	418 a) b)	Caballero Gutiérrez, Almudena (50%); Gutiérrez Gascón, Felipe (Herederos de) (50%)	Almudena: ***0499**; Felipe: ***1787**	a) Árboles de ribera b) Labor regadío		b) 95		a) 5 b) 183
94	23	380	Arranz Martínez, Mª del Pilar	***8302**	Labor regadío	8	175		366
95	23	379	Caballero Gutiérrez, Almudena (50%); Gutiérrez Gascón, Felipe (Herederos de) (50%)	Almudena: ***0499**; Felipe: ***1787**	Huerta regadío	4	46		75
96	23	376 b)	Cortijo Hernández, Inés	***5702**	b) Árboles de ribera				b) 15
97	23	378	Martínez García, Ramón (Herederos de)	***4738**	Huerta regadío		101		203
98	23	377	González Barriopedro, Pascuala	***4043**	Huerta regadío				16
99	23	372	Cortijo Rojo, Víctor Manuel	***7959**	Labor regadío	4	112		226
100	23	371	Caballero Maza, Consuelo	***6370**	Labor regadío	4	215		436
101	23	370	Gutiérrez Ayuso, Jesús (33,34%); Gutiérrez Ayuso, Ascensión (33,33%); Gutiérrez Ayuso, Fernando (33,33%)	Jesús: ***8021**; Ascensión: ***8375**; Fernando: ***9621**	Labor regadío	4	89		175
102	23	367 a) b)	Rivas Cepero, Antonio	***8733**	a) Labor regadío b) Huerta regadío		a) 81 b) 3		a) 121 b) 11
103	23	366	Martínez Pacheco, Carlos (50%); Romera Valdehita, María (50%)	Carlos: ***1790**; María: ***2613**	Labor regadío	4	63		116
104	23	363	Amo Perojuan, Rafaela (Herederos de)	***4025**	Labor regadío	4	81		160
105	23	362	Corral Cortijo, Antonio	***9133**	Labor regadío		83		165
106	23	361	Martínez Pacheco, Carlos (50%); Romera Valdehita, María (50%)	Carlos: ***1790**; María: ***2613**	Labor regadío	4	77		160
107	23	359	Caballero Gutiérrez, Petra (11,11%); Caballero Gutiérrez, Antonio (11,11%); Caballero Gutiérrez, Amalia (11,11%); Caballero Gutiérrez, Gregorio (11,11%); Caballero Gutiérrez, Alicia (11,11%); Caballero Gutiérrez, Mª Pilar (11,11%); Caballero Gutiérrez, Jesús (11,11%); Caballero Gutiérrez, Almudena (11,11%); Caballero Gutiérrez, José Ramón (11,11%)	Petra: ***8575**; Antonio: ***7472**; Amalia: ***7551**; Gregorio: ***8196**; Alicia: ***9205**; Mª Pilar: ***9513**; Jesús: ***9821**; Almudena: ***0499**; José Ramón: ***6167**	Labor regadío	4	122		250
108	23	358	Riaza Malmierca, Juan Antonio	***8879**	Labor regadío		122		242
Pista de trabajo									
Nº Orden	Polígono	Parcela	Titular	NIF/NIE	Calificación	Expropiación definitiva (m²)	Servidumbre de paso - acueducto (m²)	Servidumbre de vuelo (m²)	Ocupación temporal (m²)
109	23	512	Riaza Tomás, Miguel Ángel	***6656**	Huerta regadío				55
110	23	513 a) b)	Romera Cortijo, Antonia (33,34%); Romera Cortijo, José Manuel (33,33%); Romera Cortijo, Raúl (33,33%)	Antonia: ***6370**; José Manuel: ***0269**; Raúl: ***0859**	a) Labor regadío b) Huerta regadío				a) 88 b) 41
111	23	507	Henche Fogue, Carmen (100% usufructo); Cepero Henche, Mª del Carmen (33,40% nuda propiedad); Cepero Henche, David (Herederos de) (33,30% nuda propiedad); Cepero Henche, Luis Alberto (33,30% nuda propiedad)	Carmen: ***4465**; Mª del Carmen: ***8628**; David: ***9469**; Luis Alberto: ***0344**	Labor regadío				15
112	23	505	Gutiérrez Martínez, Félix (50%); Gutiérrez Martínez, Francisco José (50%)	Félix: ***8336**; Francisco José: ***9999**	Labor regadío				241
113	23	506 b)	Vera Díez, Alicia Pilar (100% usufructo); Molina Vera, Samuel (50% nuda propiedad); Molina Vera, David (50% nuda propiedad)	Alicia Pilar: ***7271**; Samuel: ***1485**; David: ***2565**	b) Labor regadío				b) 75
114	23	504 a) b)	Desconocido	Desconocido	a) Pastos b) Pastos				a) 120 b) 186



115	23	498 a)	Caballero Gutiérrez, Petra (11,11%); Caballero Gutiérrez, Antonio (11,11%); Caballero Gutiérrez, Amalia (11,11%); Caballero Gutiérrez, Gregorio (11,11%); Caballero Gutiérrez, Alicia (11,11%); Caballero Gutiérrez, M <sup>a</sup> Pilar (11,11%); Caballero Gutiérrez, Jesús (11,11%); Caballero Gutiérrez, Almudena (11,11%); Caballero Gutiérrez, José Ramón (11,11%)	Petra: ***8575**; Antonio: ***7472**; Amalia: ***7551**; Gregorio: ***8196**; Alicia: ***9205**; M <sup>a</sup> Pilar: ***9513**; Jesús: ***9821**; Almudena: ***0499**; José Ramón: ***6167**	a) Labor regadío					a) 248
Línea eléctrica aérea										
Nº Orden	Polígono	Parcela	Titular	NIF/NIE	Calificación	Expropiación definitiva (m²)	Servidumbre de paso - acueducto (m²)	Servidumbre de vuelo (m²)	Ocupación temporal (m²)	
116	23	149	Cortijo Hernández, María del Pilar (50% de propiedad); López Martínez, Jesús (50% de propiedad)	María del Pilar: ***6166**; Jesús: ***6535**	Labor secoano			135	97	
117	23	148 a) b)	Corral Ortiz, José ( Herederos de)	***4034**	a) Labor regadío b) Pastos	b) 16		a) 297 b) 170	a) 222 b) 134	
118	23	147 a) b)	Torija Boix, Fermín Antonio (50% de propiedad); Torija Beato, Antonio (25% de propiedad); Torija Beato, José (25% de propiedad)	Antonio: ***8554**; Antonio: ***3487**; José: ***3487**	a) Labor secoano b) Labor secoano	a) 16 b) 16		a) 98 b) 345	a) 128 b) 202	
119	23	145 a) b)	Torija Boix, José Miguel	***6962**	a) Labor secoano b) Labor secoano	a) 48 b) 16		a) 319 b) 234	a) 284 b) 142	
120	23	144 a) b)	De Andrés Raso, Nerea	***2840**	a) Labor secoano b) Labor secoano	a) 32 b) 16		a) 392 b) 10	a) 253 b) 24	
Línea eléctrica subterránea										
Nº Orden	Polígono	Parcela	Titular	NIF/NIE	Calificación	Expropiación definitiva (m²)	Servidumbre de paso - acueducto (m²)	Servidumbre de vuelo (m²)	Ocupación temporal (m²)	
121	23	145 a)	Torija Boix, José Miguel	***6962**	a) Labor secoano				a) 21	
122	23	144 a)	De Andrés Raso, Nerea	***2840**	a) Labor secoano		a) 156		a) 195	
Anexo III. Relación de bienes y/o derechos de titularidad PÚBLICA afectados en el Proyecto de construcción de EDAR de Brihuega (Guadalajara). Expediente: AD/GU/23/002										
Municipio: Brihuega										
Camino de acceso										
Nº Orden	Polígono	Parcela	Titular	NIF/NIE	Calificación	Ocupación permanente (m²)	Servidumbre de paso - acueducto (m²)	Servidumbre de vuelo (m²)	Ocupación temporal (m²)	
Pública	23	429	Ayuntamiento de Brihuega	P1906500B	Árboles de ribera	13				
Pública	23	478	Ayuntamiento de Brihuega	P1906500B	Árboles de ribera	170				
Colector y Tubería de agua potable										
Nº Orden	Polígono	Parcela	Titular	NIF/NIE	Calificación	Ocupación permanente (m²)	Servidumbre de paso - acueducto (m²)	Servidumbre de vuelo (m²)	Ocupación temporal (m²)	
Pública	C/ San Miguel		Ayuntamiento de Brihuega	P1906500B	Vía de comunicación	64	211			163
Pública	23	478	Ayuntamiento de Brihuega	P1906500B	Árboles de ribera	4	110			208
Pública	Paseo del Carmen		Ayuntamiento de Brihuega	P1906500B	Vía de comunicación					14
Pública	23	9015	Junta de Comunidades de Castilla la Mancha	S1911001D	Vía de comunicación	12	111			333
Pública	23	9001	Ayuntamiento de Brihuega	P1906500B	Vía de comunicación	12	214			38
Pública	23	429	Ayuntamiento de Brihuega	P1906500B	Árboles de ribera		18			47



## **ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA**

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

### **CONVENIO COLECTIVO LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA (2022-2026)**

---

**3698**

VISTO el texto del Convenio Colectivo de LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE GUADALAJARA Y SU PROVINCIA (código19000635011992) para el periodo 2022-2026, que tuvo entrada el día 14 de julio de 2023, y subsanado el día 24 de octubre de 2023, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 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 Dirección Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

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

EN GUADALAJARA A 4 DE NOVIEMBRE DE 2023. LA DELEGADA PROVINCIAL. SUSANA BLAS ESTEBAN.

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA 2022-2026

Nota previa sobre términos de género.

Todas las referencias en el texto del Convenio a “trabajadores”, se entenderán indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajen en este sector. 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.



## PREAMBULO

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por las Asociaciones de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales ASPEL, APELG y APELIGU y por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores y de Comisiones Obreras, conforme a lo previsto en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPITULO PRIMERO

### ÁMBITO DE APLICACIÓN

#### Artículo 1.- AMBITO DE APLICACION TERRITORIAL

1. El presente convenio tendrá carácter provincial y vinculará con exclusión de cualquier otro del mismo ámbito a todos los empresarios/as y trabajadores/as ubicados en la provincia de Guadalajara.

#### Artículo 2.- AMBITO DE APLICACION FUNCIONAL

1. Este Convenio regulará las condiciones de trabajo de todas las empresas, cualesquiera que sea la forma jurídica que adopten, cuya actividad sea la de Limpieza de Edificios y Locales, aun no siendo ésta su actividad principal.

#### Artículo 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

1. Este convenio afectará a todos los trabajadores y trabajadoras de las empresas incluidas en el ámbito funcional y territorial.

#### Artículo 4.- ENTRADA EN VIGOR

1. El presente convenio entrará en vigor desde el día 1 de Enero de 2022, y mantendrá su vigencia hasta el 31 Diciembre 2026.

#### Artículo 5.- PRORROGA, DENUNCIA Y NEGOCIACIÓN

1. El presente convenio colectivo quedará automáticamente denunciado al término de su vigencia, comprometiéndose ambas partes a iniciar las próximas negociaciones con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

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

2. La representación de los trabajadores (RLT) deberá entregar a la de los empresarios el anteproyecto del nuevo convenio con quince días de antelación al comienzo de la negociación, que se procurará iniciar tres meses antes de su finalización.

#### Artículo 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD





1. Las condiciones que se establecen en el presente convenio colectivo tienen consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas y trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación.

#### Artículo 7.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables, en su conjunto y cómputo anual, con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o cualquiera otras causas.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en computo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fueran excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

#### Artículo 8.- RESPETO DE LAS MEJORAS ADQUIRIDAS

1. Se respetan como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este convenio que, computadas en su conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

2. Asimismo, se mantendrán como derechos adquiridos a título colectivo las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este convenio, que computadas en su conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo, siempre que no estén expresamente modificadas en el articulado de este convenio.

### CAPITULO SEGUNDO

#### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### Artículo 9.- DIRECCIÓN Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL.

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona a quien este delegue, dada la facultad exclusiva de la dirección de la empresa en la organización y control del trabajo.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo, y debe aceptar las ordenes e instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. Ambas partes se someterán en sus prestaciones a las exigencias de la buena fe.

3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigencia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a



su dignidad humana.

#### Artículo 10.- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

##### 1. Los/as trabajadores/as tienen derecho:

- a. A que les dé un trabajo efectivo de acuerdo con su nivel profesional, salvo las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores.
- b. A no ser discriminados/as por razones de sexo, estado civil, por edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato.
- c. A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.
- d. Al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
- e. A la percepción puntual de la remuneración pactada.
- f. Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

#### Artículo 11.- OBLIGACIONES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

##### 1. Los trabajadores y trabajadoras tienen como deberes básicos:

- a. Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.
- b. A observar las medidas de prevención de riesgos laborales.
- c. A cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- d. A contribuir a la mejora de la productividad de la empresa.
- e. A cuidar de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudieran haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

### CAPITULO TERCERO

#### GRUPOS PROFESIONALES Y ESPECIALIDADES

#### Artículo 12.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. Las clasificaciones del personal contempladas en el presente convenio son las que se encuentran reguladas en el I convenio nacional del sector de Limpiezas de edificios y locales, de conformidad con el artículo 83.2 del ET, sobre estructura de la negociación colectiva, en las materias exclusivas del ámbito estatal.

2. Todo empleado está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional.

3. Las empresas podrán conceder y revocar libremente poderes al personal administrativo que estimen oportuno y siempre que no impliquen apoderamiento



general. Aquella circunstancia no variará la clasificación que por sus funciones le corresponda y sin perjuicio de la mayor retribución que por el otorgamiento de los poderes se le conceda.

4. En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Convenio Nacional del Sector de Limpiezas.

#### Artículo 13.- GRUPOS PROFESIONALES

Los Grupos Profesionales son los siguientes:

- Grupo I: Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio.
- Grupo II: Personal Administrativo.
- Grupo III: Mandos Intermedios.
- Grupo IV: Personal Operario.

##### Grupo I.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Realizan tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Tendrán título adecuado o amplia preparación teórico-práctica adquiridos en el desempeño de su profesión completada con una amplia experiencia en el sector.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Director, Director Comercial, Director Administrativo, Director de Recursos Humanos, Director de Compras, Jefe de Servicios, Titulados de Grado Superior y Titulados de Grado Medio.

##### Grupo II.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de carácter administrativo, con o sin responsabilidad de mando. Asimismo, pueden realizar trabajos de ejecución autónoma bajo supervisión o ayudado por otros trabajadores/as. Requiere adecuados conocimientos y aptitudes prácticas.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Jefe Administrativo de primera, Jefe Administrativo de Segunda, Cajero, Oficial Primera, Oficial Segunda, Auxiliar y Telefonista.

##### Grupo III.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de coordinación y supervisión, de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores/as que los desempeñan, comportando, bajo



supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/as. Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Encargado General, Supervisor o Encargado de Zona, Supervisor o Encargado de Sector, Encargado de Grupo o Edificio y Responsable de Equipo.

#### Grupo IV.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional ejecutan tareas según instrucciones concretas, con un alto grado de dependencia y supervisión, requieren esfuerzo físico o atención, sólo ocasionalmente requieren una formación específica, y en general únicamente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un breve periodo de adaptación. Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Especialista, Peón Especializado Conductor/a-Limpiador/a, Limpiador/a.

#### Definición Grupo Profesional I.

Son los que con el título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asumen la dirección y responsabilidad de la empresa, programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases, las funciones mercantiles en su más amplio sentido y planificando, programando y controlando la política comercial de la empresa, funciones administrativas en su más amplio sentido, planificando, programando y controlando la administración de la empresa, reclutamiento, selección y admisión del personal y planificando, controlando y programando la política de personal de la empresa, responsabilidad de las compras de material y aprovisionamiento de la empresa, planificación, programación, control, orientación, dirección de la unidad a la empresa, responsabilidad de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la empresa, aquellos que aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado por título de doctor o licenciado y todos aquellos que prestan servicios autorizados con un título de grado medio o equivalente.

#### Definición Grupo Profesional II.

Empleados/as que provistos o no de poder, tienen la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que imprime unidad, encargados de una sección o departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo a sus subordinados, los que realizan bajo su responsabilidad los cobros y pagos generales de la empresa, los que actúa a las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas, los que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, subordinado a un jefe, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa, operaciones



elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina y el cuidado y servicio de una centralita telefónica.

#### Definición Grupo Profesional III.

Son los empleados/as que por sus condiciones profesionales y a las órdenes inmediatas de la Dirección, Gerencia o personas en quien deleguen, coordinan los trabajos, tramitando las órdenes oportunas e informa a la empresa de los rendimientos del personal a su cargo, rendimientos de productividad, control del personal y demás incidencias, la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más personas, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado a la Dirección, los que tiene a su cargo a dos o más Encargados siendo sus funciones las siguientes:

- Organizar el personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando la fatiga de los productores.
- Emitir los informes correspondientes para su traslado a la Dirección sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.
- Reflejar en los partes diarios de producción y de los rendimientos de trabajo del personal bajo su mandato, informado de las incidencias que hubieren, a fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias.

Los que tienen a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones las siguientes:

- Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los productores.
- Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.
- Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzcan.
- Corrección de anomalías e incidencias.

Los que tiene bajo su responsabilidad a un equipo de tres a nueve trabajadores/as, ejerciendo funciones específicas de control y supervisión y cuando no realice tal función ejercerá de limpiador/a.

#### Definición Grupo Profesional IV.

Trabajadores/as que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos, y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso



de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión, los que realizan funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como en atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo, los que ejecutan las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc.. de locales, recintos y lugares, así como cristaleras, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de las tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente, los que estando en posesión de carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general, los que con un oficio determinado ejecutan con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con correcto rendimiento, los que realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad, los encargados de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

#### Niveles funcionales

##### Nivel I.

Trabajadores/as que ejecutan las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristaleras, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de las tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente. Los que realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad, los encargados de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

##### Nivel II.

Trabajadores/as que realizan funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos



exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como en atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

Trabajadores/as que estando en posesión de carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general.

Nivel III.

Trabajadores/as que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos, y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

#### Artículo 14.- REGULACIÓN GRUPOS PROFESIONALES .

Sin perjuicio de la adscripción de una persona a uno u otro grupo profesional, así como dentro de cada uno de ellos, a los distintos niveles funcionales, cada trabajador tendrá derecho a ser retribuido conforme a las funciones que efectivamente realice de acuerdo con los niveles funcionales establecidos en el artículo 13.

Se podrá contratar a la misma persona para efectuar funciones pertenecientes a los distintos niveles funcionales del grupo IV, que se desarrollan en el artículo 13. En este supuesto se expresará en el contrato laboral el porcentaje de la jornada destinada a cada uno de los distintos niveles funcionales, con el fin de garantizar la retribución correspondiente al puesto.

Si en el momento de la contratación no se pudiera establecer el porcentaje de jornada de cada uno de los niveles a los que el trabajador va a dedicar su jornada, en el contrato laboral se expresará en qué nivel funcional va a estar encuadrado, y se pactará que cuando, ocasionalmente, se le destinara a realizar las funciones de otro de los niveles descritos, se notificará por escrito con expresión del tiempo que va a dedicar a la realización de estas funciones, para acomodar su retribución a las efectivamente realizadas.

En los contratos vigentes se podrá pactar entre empresa y trabajador la modificación de su contrato laboral, de manera que les permita realizar las funciones de los distintos niveles acordados en el grupo profesional IV, y en las mismas condiciones establecidas en los párrafos anteriores. De dicha modificación se informará por escrito a la representación legal de los trabajadores.





Los trabajadores que realicen funciones de los distintos niveles funcionales deberán contar con formación suficiente tanto en materia de prevención de riesgos laborales como de las operaciones a realizar. La formación que imparta la empresa a estos efectos se computará como tiempo de trabajo efectivo.

Cuando una persona haya realizado durante más de dos años las labores correspondientes a más de un nivel funcional consolidará la retribución que viniera percibiendo por las mismas y en la misma proporción que se viniera retribuyendo.

#### CAPITULO CUARTO

#### SUBROGACIÓN

Artículo 15.-Subrogación del personal.

En el sector de limpieza de edificios y locales operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de contratista o de subcontratista, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del artículo del presente Convenio, en cualquier tipo de cliente, ya sea público o privado. Dicha subrogación se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

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

En este sentido, engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, o entidad de cualquier clase, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contratas a cualquiera de las administraciones públicas.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios trabajadores y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

En el caso de subrogación de socios cooperativistas que tengan la condición de trabajadores, la subrogación alcanzará exclusivamente a esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

1. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio en el adjudicatario del servicio que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio.





Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

- a. Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
- b. Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de seis meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.
- c. Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- d. Trabajadores/as de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los seis meses anteriores a la finalización de aquélla.
- e. Trabajadores/as de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los seis meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.
- f. Trabajadores/as de una primera contrata de servicio continuado, excluyendo, en todo caso, los servicios de carácter eventual y los de acondicionamiento o mantenimiento provisional para la puesta en marcha de unos locales nuevos o reformados, o primeras limpiezas, cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de seis meses.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo.

El plazo de entrega será como mínimo de cinco días naturales y como máximo de quince días naturales, contados a partir del momento en que la empresa entrante o saliente comunique a la otra el cambio de la adjudicación de servicios. En todo caso, dicha comunicación deberá producirse con un plazo mínimo de tres días hábiles anteriores al inicio efectivo de la prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario.

La falta de entrega en plazo y forma de la documentación establecida en el anexo I facultará a la empresa entrante para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

3. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y



la que vaya a realizar el servicio:

- a. Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.
  - b. Los trabajadores/as tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.
  - c. Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.
  - d. Los trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.
4. No operará la subrogación en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y que no haya suscrito contrato de mantenimiento.
5. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período vacacional.
6. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

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



trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, en el plazo de un año desde la rescisión de la contrata, la nueva adjudicataria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa de limpieza, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

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

7. En el supuesto de que el cliente trasladase sus oficinas o dependencias a otra ubicación y adjudicase el servicio de limpieza a otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en el apartado 1.º de este artículo.

8. En el supuesto de que la subrogación afecte a un trabajador/a con horario continuado, afectando aquélla a parte de su jornada, el tiempo de traslado de un centro a otro que, con anterioridad al cambio tuviera la consideración de efectivo, habrá de compartirse entre ambas empresas en proporción a la jornada que a cada una de ellas corresponda.

9. División de contratas: En el supuesto de que una o varias contratas, cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán total o parcialmente a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores/as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en cada una de esas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, en los términos previstos en el punto uno de este artículo.

10. Agrupaciones de contratas: En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos aquellos trabajadores/as que hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas, conforme a los criterios del punto uno de este artículo.

11. Obligatoriedad: La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación



obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados en el presente artículo.

#### SUPUESTOS ESPECIALES DE SUBROGACIÓN.

Subrogación de plantilla entre empresas dedicadas a la limpieza de aviones en recintos aeroportuarios.

Dadas las especiales características y circunstancias del sector, donde los trabajadores/as prestan sus servicios a diferentes Compañías de Aviación, o en su caso operadores de handling, y al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, las empresas que presten servicios de limpieza de aviones y servicios complementarios, en aquellos aeropuertos que estén en el ámbito funcional del presente convenio, estarán obligadas a la subrogación del personal en base al porcentaje de la pérdida de actividad sufrida.

Lo anterior implica que cuando una empresa cese en la prestación de los servicios de limpieza de aviones contratados por un cliente público o privado, ya sea operador de handling o directamente una compañía aérea, por finalización, pérdida, cesión, rescate, rescisión, fusión, absorción, o por cualquier causa, del contrato de arrendamiento de servicios, o cualquier otra figura mercantil que justifique dicha prestación de servicios; la nueva empresa prestataria estará obligada a subrogar a los trabajadores/as adscritos a dicha contrata, cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral de los mismos.

La subrogación se efectuara atendiendo a los siguientes criterios:

a. Para el cálculo del porcentaje de actividad perdida, se aplicara la siguiente formula:

$$\frac{\text{N.º aviones ponderados atendidos en los 12 meses anteriores a la comunicación del cese de la actividad (actividad perdida)}}{\text{n.º aviones ponderados totales atendidos en los 12 meses anteriores a la fecha del cese de la actividad (actividad total)}}$$

La actividad de aviones ponderados perdidos y la actividad de aviones totales ponderados se calcularan atendiendo a la siguiente tabla de ponderación.

Clase de aeronave	Coficiente de ponderación
4A-4B-4C	0,32
31	0,41
41	0,61
51	0,78
61	1
71	1,2
72	1,35
81	1,5
82	1,79
83	2,03
91	2,65
92	3,15



b. A efectos de lo dispuesto en los párrafos anteriores será subrogable aquel personal que cumpla los requisitos establecidos en el punto dos del presente artículo.

c. Subrogación parcial: La subrogación será parcial cuando la actividad perdida por la empresa cesionaria, no alcance el 100% de la actividad total de la misma, calculada conforme a lo establecido en el presente apartado.

Tanto en el supuesto de empresas que pierdan parte de su actividad teniendo contratadas sus servicios con operadores de handling, como el supuesto empresas que pierdan parte de su actividad, por la rescisión o terminación, cualquiera que sea su forma, de un contrato para la limpieza de aviones suscrito directamente con una compañía aérea, la determinación del número de trabajadores/as a subrogar, una vez establecido el porcentaje de actividad perdida, se efectuara con arreglo a la siguientes reglas:

1. Se ordenará la plantilla por categorías/grupos profesionales.
2. En cada una de las categorías/grupos profesionales se distribuyen los trabajadores existentes según sus jornadas respectivas de mayor jornada a menor jornada, agrupándose los que tienen la misma jornada y siendo ordenados dentro de cada agrupación por antigüedad.
3. Realizada la distribución de trabajadores con arreglo a la lista obtenida como consecuencia de la aplicación de lo dispuesto en el punto 1) y 2), se multiplicara, comenzando por el primero de la lista, su jornada laboral por el porcentaje de pérdida de actividad. Si resultado de la operación supera la jornada de este trabajador, el mismo sería subrogado, si no la supera, el número de horas resultante se considerara en la operación para determinar la subrogación o no del siguiente trabajador de la lista. Este número de horas será denominado remanente.

Al siguiente trabajador de la lista se le aplicara sobre su jornada laboral el porcentaje de perdida de actividad, y a dicho resultado se le sumara el remanente resultante de la operación con el trabajador anterior. Si la nueva cantidad resultante fuera superior a la jornada del trabajador este será subrogado, quedando el posible exceso de horas sobre su jornada como remanente. En el caso de que la nueva cantidad no sobrepase la jornada del trabajador, este no será subrogado y el número de horas quedara igualmente como remanente.

Para determinar la subrogación o no del siguiente trabajador de la lista se tendrá en cuenta el remanente producido en la operación del trabajador anterior.

El criterio descrito será seguido sucesivamente para determinar la subrogación o no de todos los trabajadores de la lista.

Una vez llegado al último trabajador de la lista, si la suma de aplicar el porcentaje de actividad perdida sobre su jornada y el remanente correspondiente, fuese superior al 50% de su jornada, el trabajador será subrogado, en caso de que no sea así, no procederá su subrogación.

d. Subrogación total: La subrogación será total cuando la actividad perdida sea del



100% conforme a lo establecido en el presente apartado.

La subrogación total implica la transferencia a la nueva empresa cesionaria y captadora de la actividad del 100% de la plantilla adscrita al servicio transferido y que cumpla con los requisitos establecidos para ser subrogado de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo.

e. Cuando la actividad perdida afecte solo a servicios demandados por compañías aéreas denominadas low cost a las que no se le realiza el servicio de limpieza interior o completo, demandando solo servicios de recogida de basuras y suministro y retirada de aguas, tareas desempeñadas por conductores, la subrogación solo afectara a dicha categoría/grupo profesionales.

f. En el caso de empresas de limpieza que presten servicios a un operador de handling que realizase la limpieza de distintas compañías aéreas (aun cuando solo fuera por un contrato directo con dicho operador) y dicho operador de handling perdiera su actividad por cierre o abandono de la misma, se determinará la subrogación como total o parcial, en función de:

- A. Total: Si la empresa de limpieza no continuara prestando ningún servicio (incluidos otros tipos de contratos de mantenimiento, con otros clientes).
- B. Parcial: Si la empresa de limpieza mantuviera parte de dicha actividad, aunque fuera contratando directamente con la compañía aérea.

g. Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante y representantes de los trabajadores.

La documentación a facilitar a la empresa entrante o cesionaria, será la que se menciona en el anexo I del presente convenio.

#### ANEXO I

Para la tramitación de la subrogación la empresa saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el anexo II, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los seis meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

- a. Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la empresa saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la empresa y contrata



- objeto de subrogación.
- b. Fotocopia de las seis últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
  - c. Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.
  - d. Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.
  - e. Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

Asimismo, de cara a contribuir a la estabilidad y a la transparencia del sector, la empresa saliente facilitará a la entrante certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

## CAPITULO QUINTO

### PROMOCIÓN Y MOVILIDAD

#### Artículo 16.- INGRESOS

1. El ingreso del personal en la empresa se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia de colocación y de las del presente convenio, que habrá de verificarse como norma general, con arreglo a las siguientes condiciones:

- a. Por concurso para el personal titulado; por concurso oposición para el personal administrativo, y por prueba para los operarios y de servicios varios.
- b. Los/as empresarios/as solicitarán a la Oficina de empleo, los/as trabajadores/as que necesiten, prioritariamente se considerará la utilidad de aquellos trabajadores/as en paro que procedan del sector, dada su experiencia en el mismo.

2. Todo el personal de nuevo ingreso, estará obligado a someterse a reconocimiento médico dentro de las dos semanas posteriores a su ingreso en el lugar y hora que la empresa indique.

#### Artículo 17.- PERIODO DE PRUEBA

Se establece un período de prueba para el personal de nuevo ingreso. Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta por escrito.

El período de prueba será el que para cada grupo a continuación se detalla:

- Grupo I: Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio: Seis meses.





- Grupo II: Personal administrativo: Dos meses.
- Grupo III: Mandos intermedios: Dos meses.
- Grupo IV: Personal operario: Quince días.

Durante este período, tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización. Una vez concluido el mismo, el trabajador ingresará en la empresa computándose el período de prueba a efectos de antigüedad si la hubiere.

En cualquier caso, el trabajador durante el período de prueba percibirá como mínimo la remuneración correspondiente al grupo profesional al que fue contratado.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

#### Artículo 18.- ASCENSOS

1. Como principio laboral los ascensos de nivel profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario/a.

2. Para ello en base a la justicia equitativa y social en las empresas, se constituirán en las más óptimas condiciones tribunales para calificar los expedientes de los trabajadores optantes e ingresos o ascensos de categoría.

3. Dicho tribunal estará compuesto por la representación del empresario y por la representación de los/as trabajadores/as en un número no superior a dos.

4. Las vacantes que se produzcan en el grupo de personal operario serán cubiertas preferentemente por el operario/a procedente de la propia empresa que, por motivos de edad, enfermedad, accidente o caso análogos, tenga su capacidad física disminuida.

5. Los principios a tener en cuenta son los siguientes:

- a. Tendrán derecho preferentemente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hubiesen desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual o interinos, a satisfacción de aquella.
- b. En todo caso, para los ascensos se le dará a la antigüedad una valoración de un 30 por 100.
- c. Para la promoción no habrá discriminación por razones de sexo, estado civil, condición social, ideas, etc.
- d. Las convocatorias serán publicadas en el tablón de anuncios de las empresas con quince días de antelación.

6. En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Nacional del Sector de Limpiezas.

#### Artículo 19.- PREAVISOS POR CESE





1. El/la trabajador/a que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

- Directivos o técnicos titulados: dos meses
- Administrativos y mandos intermedios: un mes
- Operario: quince días

2. Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días.

3. El incumplimiento por parte del trabajador/a o la empresa de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar o imponer la obligación de abonar un día de salario por cada día de no preaviso en la liquidación.

#### Artículo 20.- MOVILIDAD

1. La movilidad funcional de los/as trabajadores/as está determinada por la facultad de dirección y organización de la empresa, sin más limitaciones que las formales y las que a continuación se establezcan.

El cambio de un puesto de trabajo a otro lo será como consecuencia de una necesidad organizativa, técnica o productiva, y en todo caso a la hora de realizar cualquier traslado justificado se tendrá en cuenta la proximidad del centro de trabajo al domicilio del trabajador/a, así como su antigüedad.

2. Cuando un/a trabajador/a esté de baja por enfermedad o accidente de trabajo la empresa tendrá la obligación de respetarle el puesto en el centro de trabajo a su reincorporación. Pero cuando el puesto haya sido cubierto por un trabajador/a fijo de plantilla, a la reincorporación del accidentado o enfermo, aquel quedará a disposición de la empresa y se afectará al trabajo que se le asigne.

En todo caso este artículo estará a lo recogido en los artículos 39 y 40 del Real Decreto 2/2015 de 23 Octubre sobre el ET.

#### Artículo 21.- PREAVISO POR INASISTENCIA AL TRABAJO

1. El personal que por cualquier motivo no pueda acudir a trabajar procurará ponerlo en conocimiento de la empresa con la mayor brevedad posible, a partir del momento en que tenga conocimiento del hecho que lo motive, con anterioridad a la jornada laboral, justificando la causa, a fin de que la empresa pueda prestar el servicio contratado, dado su carácter público.

#### CAPITULO SEXTO

#### JORNADA, VACACIONES, EXCEDENCIAS Y LICENCIAS

#### Artículo 22.- JORNADA



1.a) La jornada de trabajo para todo el personal afecto a este convenio será de 38 horas semanales o según la proporción a su jornada de trabajo.

1.b) Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que como regla general comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo, y, en su caso, la mañana del lunes.

Si surgiese algún problema en la aplicación de este punto se reunirá la Comisión Paritaria.

2.A partir de la firma del presente convenio todos los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en jornada continuada completa, disfrutarán, dentro de la misma, de quince minutos para tomar el bocadillo, que tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo. En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes en cada centro de trabajo.

3. Cuando la jornada se realice consecutivamente en más de dos centros de trabajo el tiempo de duración de traslado de uno a otro se computará como efectivo de trabajo, sirviendo para su cálculo el de menor duración entre el efectuado por medios propios y el del promedio de un servicio público de transporte; imputándose por mitad a cada uno de los centros de trabajo.

#### Artículo 23.- HORARIOS

1. La dirección de la empresa cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones en el horario, que de no ser aceptadas por los representantes de los trabajadores, habrá de ser aprobadas por la Jurisdicción Social.

En todo caso se estará a lo regulado en esta materia en el artículo 41º del ET.

#### Artículo 24.- JORNADA EN DOMINGOS Y FESTIVOS

1. El trabajador o trabajadora cuya jornada se desarrolle en domingos y días festivos percibirá un plus de 23,35€ para el año 2022, de 24,05€ para el año 2023, de 24,77€ para el año 2024, de 25,64€ para el año 2025 y de 26,54 para el año 2026 por jornada completa o parte proporcional en caso de menor jornada, además podrá optar entre:

- a. Disfrutar un DIA de jornada laboral de descanso semanal, a compensar dentro de la semana siguiente por acuerdo de las partes.
- b. Acumular el descanso a las vacaciones reglamentarias.
- c. Cobrarlo según normativa vigente.

#### Artículo 25.- VACACIONES

1. El personal sujeto a las normas de este convenio disfrutará de (30) treinta naturales de vacaciones anuales retribuidas siempre y cuando lleve un año de servicio en la empresa, siendo con la inclusión del Salario Base, la antigüedad y el promedio del resto de complementos o pluses percibidos por el trabajador/a, de



forma ordinaria, habitual o normalmente durante los periodos de actividad, excluidas las horas extraordinarias, durante los últimos seis meses inmediatamente anteriores a la fecha en que comience el disfrute del periodo vacacional en todo caso proporcional al tiempo de alta en la empresa, y el 31 de Diciembre siguiente. Si el trabajador disfruta las vacaciones antes de dicha fecha y causara baja, se le descontarán en la liquidación los días que de más haya disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad establecida.

Cuando un trabajador o trabajadora antes del comienzo del disfrute de sus vacaciones programadas, caiga de baja por enfermedad o accidente laboral, éstas se suspenderán provisionalmente y si el alta se produjese durante el periodo vacacional programado éstas continuarán hasta el final de dicho periodo, siendo objeto de nuevo acuerdo entre las partes el resto del periodo vacacional no disfrutado que no podrá ser fraccionado.

2. En el supuesto de subrogación establecida en el artículo 15 de este convenio, la empresa saliente abonará la parte de vacaciones que le corresponda a cada trabajador hasta la fecha, estando obligada la empresa entrante a la concesión del disfrute de las vacaciones correspondientes por los dos periodos y el abono solamente de la parte que le corresponda según el tiempo de servicio en la misma.

3. El periodo de disfrute será de Junio a Septiembre, ambos inclusive, respetando, en cualquier caso, los criterios siguientes:

- a. Por acuerdo entre empresario y la RLT se podrán fijar los periodos de vacaciones, en turnos organizados sucesivamente o rotantes.
- b. Cuando exista un turno de vacaciones los trabajadores y trabajadoras con responsabilidad familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.
- c. El calendario de vacaciones se fijará y expondrá en cada empresa dentro del primer trimestre de cada año y el trabajador conocerá por escrito las fechas que le correspondan dos meses antes al menos del comienzo del disfrute.
- d. En ningún caso comenzarán las vacaciones en festivo, Domingo o día de descanso, con excepción de aquellos centros que tengan establecido un periodo de cierre vacacional.

#### Artículo 26.- LICENCIAS

1. Todos los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio, avisando con la posible antelación y justificando posteriormente sus motivos tendrán derecho a las licencias siguientes:

##### A. Retribuidas:

- a. Matrimonio o pareja de hecho debidamente acreditada en registro publico: quince días naturales que podrán cogerse antes o después de la boda.
- b. Nacimiento de hijos: se abonara la cantidad de 107,74 € por nacimiento o Adopción de hijo según corresponda para el año 2022, y de 110,97 € para el año 2023, 114,29 € para el año 2024, de 118,29 € para el año 2025 y 122,43 € para el año 2026.



- c. Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días. También por accidente u hospitalización.
  - d. Fallecimiento de cónyuges, hijos/as, madres y padres: cuatro días.
  - e. Fallecimiento de hermanos/as consanguíneos: tres días.
  - f. Cuando en los supuestos c) y e), el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.
  - g. Matrimonio de hijos/as: un día o dos, según fuere dentro, o fuera de la localidad.
  - h. Traslado de domicilio habitual: dos días habiendo de presentar cualquier tipo de documento que acredite dicho traslado.
  - i. Tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal: tal y como ordena la legislación aplicable.
  - j. Primer examen teórico y práctico del carnet de conducir: el tiempo necesario siempre que coincida con su jornada de trabajo.
  - k. Exámenes oficiales justificados: el tiempo necesario.
    - l. Licencias médicas: las necesarias para acudir al médico especialista de la Seguridad Social y médico de cabecera.
  - m. Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a tres días de asuntos propios que deberán comunicarlo con un mínimo de 72 horas a la dirección de la empresa. Estos días no se podrán acumular ni en vacaciones, ni en el día inmediatamente anterior, posterior y durante un puente.
  - n. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los días 24 y 31 de Diciembre serán Festivos. Para el supuesto que por necesidades del servicio algún trabajador/a no pudiese disfrutar de uno de los dos días, o trabajase los dos días a mitad de la jornada, dichos/as trabajadores/as disfrutarán de un día más de asuntos propios con las mismas características que el punto m).
  - o. Los/as trabajadores/as dispondrán de 16 horas anuales de asistencia a la consulta del pediatra, el disfrute de dichas horas será proporcional a la jornada contratada.
- B. No retribuidas.
- a. Matrimonio de hermanos/as y padres: un día.
  - b. Segundos y sucesivos exámenes del carnet de conducir: el tiempo necesario.

En todo caso en lo no previsto en este artículo, se estará a lo recogido en la legislación vigente.

#### Artículo 27.- EXCEDENCIAS

##### 1. Forzosa:

- a. En esta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.
- b. Se concederá por la designación o elección para un cargo público, político o



sindical de ámbito Provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo.

- c. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
- d. En el supuesto de que la empresa deba cubrir esta vacante, y así como en el caso de que por maternidad, el trabajador que lo sustituya será mediante contrato de interinidad, que podrá rescindirse cuando deba producirse el reingreso de aquel.

## 2. Voluntaria:

- a. Tendrá derecho a ella cualquier trabajador/a con una antigüedad en la empresa de un año.
- b. La duración podrá ser por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años, y hasta que no hayan transcurrido cuatro años, desde su incorporación al término de la misma a la empresa, no podrá ser ejercitada otra vez por el mismo trabajador.
- c. Los trabajadores/as tienen derecho a una excedencia al nacimiento de un hijo/a y por un periodo no superior a tres años para atender a su cuidado.
- d. Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada y 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.

## 3. Excedencia por motivos de conciliación:

- Excedencia de hasta 3 años para el cuidado de hijos/as, y de hasta 2 años, por cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.
- En ambos casos el periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada.
- En ambas situaciones se garantizara la incorporación a la empresa al mismo puesto de trabajo en el primer año, no obstante cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente 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 18 meses si se trata de categoría especial.
- El periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el despido o extinción del contrato será nulo (Art 46.3 ET)

## Reducción de jornada.-

Se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores en estas materias y en concreto en lo recogido en los artículos 37.4, 5, 6 y 8 del mencionado ET (Lactancia, hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a



continuación del parto, guarda legal y trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o del terrorismo. Así como en el artículo 40.2 de este Convenio

## CAPITULO SEPTIMO

### IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 28.- Derecho de las Trabajadoras Víctimas de Violencia de Género.

VIOLENCIA DE GENERO.- Quienes sean víctimas de violencia de género tendrán los siguientes derechos:

- Reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional de salario.
- Reordenación de su tiempo de trabajo, mediante adaptación del horario, jornada flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.
- Adaptación de las vacaciones fuera del periodo vacacional.
- Se le facilitará los permisos necesarios para la realización de gestiones administrativas, judiciales o médicas. Dichos permisos serán retribuidos.
- A la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, para ocupar un puesto de categoría equivalente, con derecho de reserva del puesto de trabajo mientras así lo recomiende el dictamen judicial.
- Extinción del contrato.
- Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo y derecho a percibir prestación por desempleo.
- El periodo de suspensión no podrá exceder de 6 meses.
- El juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses hasta un máximo de 18 meses.
- Tanto la suspensión como la extinción del contrato de trabajo darán lugar a situación legal de desempleo.
- El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.
- La incorporación de la trabajadora al puesto de trabajo se realizará en las mismas condiciones que existían en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psíquica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o los servicios de salud, la perjudicada deberá comunicarlo a la empresa con la mayor brevedad posible.
- Para el reconocimiento de estos derechos, bastará para acreditarlo la orden de protección a favor de la persona víctima de género.

### ACOSO SEXUAL

Según lo recogido en la LEY orgánica 3/2007 Para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres," Las empresas deberán 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 hayan sido objeto del mismo".



- La Empresa y los/as RLT manifiestan su profundo rechazo a cualquier situación por acoso sexual por razón de sexo, comprometiéndose a la colaboración, detección, corrección y sanción de cualquier situación que pudiera sufrir cualquier trabajador o trabajadora en este sentido.
- Se comprometen también a la elaboración de un protocolo específico en esta materia.
- Se realizarán campañas de formación y sensibilización de toda la plantilla de la empresa sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como de la violencia por razón de género.
- Las personas que pudieran sentirse acosadas por razón de sexo, deberán comunicarlo a la Comisión de Igualdad, el tratamiento de las denuncias presentadas será totalmente confidencial.

#### PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Las empresas con más de 50 personas en plantilla, elaborarán un Plan de Igualdad de Oportunidades, En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 45º de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### CAPITULO OCTAVO

##### RÉGIMEN ECONÓMICO

##### Artículo 29.- SALARIO BASE

1. Para el año 2022 el incremento será de un 0%, para el año 2023 el incremento será de un 3%, para el año 2024 el incremento será de un 3%, para el año 2025 un 3,50% y para el año 2026 el 3,50%.

2. Si se realizara jornada inferior a la completa, se percibirá a prorrata del salario. Las empresas, unilateralmente no podrán reducir la jornada laboral ordinaria, siempre que esta reducción implique a su vez una merma del salario.

##### Artículo 30.- PAGO

1. El pago de haberes se efectuará mensualmente hasta el día cinco del mes siguiente al que corresponda el recibo salarial.

##### Artículo 31.- ANTIGÜEDAD

1. Se abonará un complemento personal por antigüedad fijado en trienios, al 4% de cada uno de ellos del salario base de la tabla salarial anexa.

##### Artículo 32.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

1. Todo personal afecto a este convenio percibirá las siguientes gratificaciones a razón de salario base más antigüedad:

- “Verano o Julio”: 30 días
- “Navidad”: 30 días.



- “Beneficios”: 30 días.

2. Se establece como fecha límite de pago de estas gratificaciones las siguientes:

- a. Gratificaciones de Verano o Julio: el día 16 de Julio.
- b. Gratificaciones de Navidad: el día 22 de Diciembre.
- c. Gratificaciones de beneficios: el día 30 de Marzo.
- d. Excepto en aquella empresa que viniera prorrateando su pago durante todo el año, así como en los que así lo acuerden con los representantes de los trabajadores.

3. Dichas pagas extraordinarias se devengarán:

- a. Gratificaciones de Verano o Julio: del 1 de Enero al 30 de Junio.
- b. Gratificaciones de Navidad: del 1 de Julio al 31 de Diciembre.
- c. Gratificaciones de beneficios: del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año anterior.

#### Artículo 33.- HORAS EXTRAORDINARIAS Y HORAS FESTIVAS

1. Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana de trabajo. Se abonarán a razón de 8,41 € la hora para el año 2022, de 8,66 € la hora para el año 2023, de 8,91 € la hora para el año 2024, de 9,22 € la hora para el año 2025 y de 9,55 € la hora para el año 2026.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo los casos de fuerza mayor.

3. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia al trabajador/a del resumen semanal de las mismas.

4. Tendrán preferencia para hacer horas extraordinarias los trabajadores/as que presten sus servicios en el centro donde tengan que hacerlas, y entre éstos, se hará rotativamente entre los voluntarios a hacerlas.

5. En ningún caso se podrán realizar más de 9 horas diarias y efectivas, el exceso, de existir, se considerarán como horas extraordinarias.

#### Artículo 34 PLUS CONVENIO.

Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá de sus respectivas empresas un Plus convenio, salarial y proporcional a la jornada realizada por día efectivamente trabajado. Por tanto, tendrá las siguientes cuantías:

Para el año 2022: 2,47 €

Para el año 2023: 2,54 €

Para el año 2024: 2,62 €





Para el año 2025: 2,71 €

Para el año 2026: 2,81 €

#### Artículo 35.-PLUS DE NOCTURNIDAD

Los trabajadores y trabajadoras que vengan desarrollando su trabajo entre las 22:00 horas y las 6:00 horas ambas inclusive, percibirán dicho plus en la cuantía de un 25% sobre el salario base por cada hora trabajada. Este plus se cobrará con independencia de sus contratos de trabajo.

#### Artículo 36.- PLUS DE GUARDERÍA

Los/as trabajadores/as con al menos una antigüedad en la empresa de 2 meses e hijos de hasta seis años inclusive, percibirán en el año 2022 un PLUS DE GUARDERÍA por hijo/a consistente en 93,48 € al año por jornada completa y la parte proporcional en caso de tener una jornada distinta, con un mínimo de 28,02 €.

Para el año 2023 las cantidades a percibir en este concepto serán de 96,28 € por año en jornada completa y la parte proporcional en caso de tener jornada distinta, con un mínimo de 28,86 €.

Para el año 2024 las cantidades a percibir en este concepto serán de 99,17 € al año por jornada completa y la parte proporcional en caso de tener una jornada distinta, con un mínimo de 29,73 €.

Para el año 2025 las cantidades a percibir en este concepto serán de 102,64 € al año por jornada completa y la parte proporcional en caso de tener una jornada distinta, con un mínimo de 30,77 €.

Para el año 2026 las cantidades a percibir en este concepto serán de 106,24 € al año por jornada completa y la parte proporcional en caso de tener una jornada distinta, con un mínimo de 31,84 €.

### CAPITULO NOVENO

#### MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL

#### Artículo 37.- ACCIDENTE Y ENFERMEDAD PROFESIONAL.

1. En caso de accidente y enfermedad profesional, a partir del primer día la empresa abonará al trabajador/a accidentado un suplemento económico hasta completar el 100% de su salario base día, más antigüedad, más P.P Pagas Extraordinarias y complementos fijos pactados en la empresa, que tenga el día de la baja.

2. Se pretende con este artículo que el trabajador/a no tenga disminución en su retribución anual correspondiente a los conceptos del salario más antigüedad, más P.P Pagas Extraordinarias y complementos fijos pactados en la empresa.

#### Artículo 38.- INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS



1. En caso de bajas con intervención quirúrgica la empresa abonará al trabajador/a un suplemento económico hasta completar el 100% de su salario base día, más antigüedad, desde el momento de la intervención quirúrgica hasta el día de su alta hospitalaria.

#### Artículo 39.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE NO LABORAL

1. En caso de enfermedad común o accidente no laboral se establece un complemento en metálico, hasta completar el 100% de su salario base día, más antigüedad, en el momento de la baja a partir del 5º día y hasta el 120 de la I.T

#### Artículo 40.- Nacimiento, adopción y lactancia

1. Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor:

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio



hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas



y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados de este artículo tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) de Estatuto de los Trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

## 2.- Lactancia:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de



conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una



pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

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

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en este artículo, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

No obstante, la empresa podrá establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6 del art. 37 del ET, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de 30 días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en este artículo, serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo recogido en la legislación vigente.

#### Artículo 41.- REVISIÓN MÉDICA

1. Las empresas están obligados a facilitar un reconocimiento médico anual a todos sus trabajadores.
2. Todas las trabajadoras tendrán derecho a un examen ginecológico, siempre que lo necesiten.

#### Artículo 42.- VESTUARIO

1. La empresa vendrá obligada a solicitar de cada uno de sus clientes un cuarto apropiado para cambiarse el personal que tenga el trabajo en el centro de se trate.
2. Si los/as trabajadores/as a emplear pasan de cincuenta será obligatorio que las empresas soliciten dicho cuarto en sus escritos de oferta u opción al centro que se pretenda contratar.

#### Artículo 43.- ROPA DE TRABAJO



1. Las empresas facilitarán gratuitamente a cada trabajador/a dos uniformes completos al año para el desempeño de su trabajo, cuyo uso será obligatorio así como un par de calzado por año apropiado para el desempeño de sus funciones.
2. En cada centro de trabajo los/as trabajadores/as decidirán entre bata o casaca y pantalón, siempre que no se venga a romper la uniformidad.
3. Aquel trabajador/a que desarrolle su trabajo en el exterior se le proporcionará una prenda que le proteja de las inclemencias climatológicas (chubasquero, impermeable, etc...).

#### Artículo 44.- MEDIOS DE PROTECCIÓN

1. Las empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores/as medios de protección personal de carácter preceptivos adecuados a los trabajos que realicen.

#### Artículo 45.- INSTRUCCIONES EN MATERIA DE SALUD LABORAL

1. Las empresas quedan obligadas a facilitar al personal antes de que comiencen a desempeñar cualquier puesto de trabajo información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre las formas, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos; se informará así mismo al Comité de prevención de riesgos.

#### Artículo 46.- ANTICIPO

1. Las empresas vendrán obligadas a petición del interesado a conceder un anticipo por importe máximo del 90% del salario devengado, salvo mejor acuerdo de la empresa.

#### Artículo 47.- POLIZA DE ACCIDENTES

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo suscribirán una Póliza de Seguros Colectivos a favor de todos/as y cada uno/a de los/as trabajadores/as por un capital de 17.960,94 € para las contingencias de muerte, Gran invalidez e Invalidez absoluta permanente, derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional para el año 2022, esta póliza será para el año 2023 de 18.499,76 €, para 2024 de 19.054,76 €, para 2025 de 19.721,67 €, y finalmente de 20.411,96 € para 2026.

#### Artículo 48.- JUBILACIÓN ANTICIPADA

Se accederá a la jubilación anticipada con arreglo a lo recogido en la Ley en esta materia en cada momento.

#### Artículo 49- JUBILACIÓN PARCIAL

Se accederá a la jubilación Parcial con arreglo a lo recogido en la Ley en esta materia en cada momento.

#### Artículo 50.- TOXICIDAD, PELIGROSIDAD Y PENOSIDAD





1. De acuerdo con la normativa vigente, aquellos trabajadores y por el tiempo que realicen tareas con productos tóxicos, peligrosos o penosos, y que no sean subsanadas percibirán un incremento del 20% del salario base.

2. Será la Jurisdicción Social quien determine qué labores llevan consigo toxicidad, peligrosidad o penosidad.

## CAPITULO DECIMO

### DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA

#### Artículo 51.-

1. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el E.T., o delegados de personal ó comités de empresa, así como los/as delegados/as o miembros del COMITE de Seguridad y Salud.

2. Cada uno de los miembros de dichos órganos dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores.....15 horas
- De 101 a 250 trabajadores.....20 horas
- De 251 a 500 trabajadores.....30 horas
- De 501 a 700 trabajadores.....35 horas
- De 701 en adelante.....40 horas

Las horas sindicales son de absoluto control de la organización sindical a la que representan los delegados/as o miembros de comité de empresa.

En el supuesto que un delegado/a o miembro de comité de empresa, necesita hacer cursillos de formación impartidos por su sindicato, de duración superior a las horas sindicales mensuales retribuidas, podrá disponer de las necesarias a cuenta de las que le corresponderían en meses posteriores dentro del año natural.

El uso de estas horas será justificado a la empresa, por parte de la organización sindical que las emplee.

3. Podrán informar directamente, dentro de su centro de trabajo a sus compañeros/as sobre cuestiones laborales o sindicales, siempre que no perturbe el proceso productivo, así mismo a fijar un tablón de anuncios habilitado por la empresa, destinado a comunicaciones de carácter laboral o sindical.

4. Podrán requerir a la empresa para que exponga en el tablón de anuncios un ejemplar del Convenio Colectivo, y de los modelos TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social del último mes.

5. Se podrán acumular en cada representante de los trabajadores/as el doble de horas que le correspondan en el apartado uno de este artículo por cesión de otros,





salvo mejor acuerdo con la empresa.

6. Los/as delegados/as de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

7. El comité de empresa y RLT tendrán las siguientes competencias:

- a. Recibir información que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo en la empresa.
- b. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
- c. Emitir informe/conocimiento con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:
  1. Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
  2. Reducciones de jornada, así como traslados parciales o totales de las instalaciones.
  3. Planes de formación profesional de la empresa.
  4. Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
  5. Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos, y valoración de puestos de trabajo.
  6. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación de status jurídico de la empresa supongan cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- d. Conocer los modelos de contrato escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos de la terminación de la relación laboral.
- e. Ser informado/a de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- f. Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre índices de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

8. El comité de empresa y los/as delegados/as de personal podrán ejercer una labor de:

- a. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como en el resto de los pactos y condiciones y usos de empresas en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresariado y los organismos o tribunales competentes.
- b. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el



- desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19º del estatuto de los trabajadores.
- c. Participar en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los/as trabajadores/as y sus familiares.
  - d. Colaborar, con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren al mantenimiento y el incremento de la productividad.
  - e. Informar a sus representados/as de todos los temas y cuestiones de su competencia en cuanto que directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
  - f. Los informes que deben emitir el comité, a tenor de las competencias señaladas en los apartados c) y d), deberán elaborarse en el plazo de quince días
  - g. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.
  - h. Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, ambos en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 7.a), b), c), y d), precedentes, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo, de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquellas y para distintos fines de los que motivaron su entrega.
  - i. Los/as trabajadores/as de un mismo centro o empresa pueden ser convocados en asamblea por los delegados de personal o por el comité de empresa, y también por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La Asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o los delegados mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la Asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa, que vayan a asistir a la Asamblea y acordarán con esta las medidas oportunas para evitar perjuicio en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales, o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechada en el día de la primera. Los representantes legales de los/as trabajadores/as y las empresas, podrán negociar un crédito retribuido de horas de Asamblea, con un máximo de doce anuales.

#### Artículo 52.- COMITÉS INTERCENTROS

1. Aquellas empresas que dispongan de varios comités, podrán crear un comité intercentros, en el cual, en principio estará constituido por un máximo de doce



miembros, guardándose siempre la proporcionalidad establecida. Este comité velará por los intereses de la plantilla de la empresa.

#### Artículo 53.- COMISIÓN PARITARIA

1. En el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de la firma del presente convenio se creará una Comisión Paritaria constituida por representantes de las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del presente Convenio. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1. Interpretación de texto del presente Convenio.
2. Estará compuesta por cuatro vocales, como máximo, por cada parte, más cuatro suplentes por cada una de ellas.  
Las partes podrán ir acompañadas de asesores en número máximo de tres por cada una de ellas, y designarán un presidente/a y un secretario/a que tomará nota de lo tratado y levantará Acta.
3. La comisión Paritaria se reunirá:
  - a. Con carácter ordinario una vez cada dos meses.
  - b. Con carácter extraordinario cuando así lo acuerden las partes.
4. La convocatoria de la Comisión Paritaria la realizará la secretaria de la misma, por escrito, haciendo constar el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el Orden del Día, que se enviará a los miembros con siete días de antelación.

En todo caso se estará a lo recogido en el Artículo 82.3 del ET a fin de solventar cualquier discrepancia que pueda surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que refiere el citado artículo del E.T.

Igualmente Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III ACUERDO DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA LA MANCHA (III ASAC-CLM) , así como a su reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio, en este sentido se aplicara íntegramente el III ACUERDO DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA LA MANCHA (III ASAC-CLM), suscrito el día 9 de Diciembre de 2013 y publicado en el Diario Oficial de Castilla la Mancha el 20 de Marzo de 2014.

#### Artículo 54- NUEVOS CONTRATOS

1. La empresa estará obligada a entregar a los/as trabajadores/as, antes de dos semanas desde su incorporación al trabajo copia del alta en la Seguridad Social.

#### Artículo 55.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

1. En todas las empresas legalmente obligadas se constituirá un comité de Seguridad y Salud, según el reglamento de prevención de riesgos, encargado de vigilar el cumplimiento total de lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia.

#### Artículo 56.- COBRO DE CUOTAS SINDICALES



1. Las empresas de más de cincuenta trabajadores/as deberán descontar de la nómina de aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito, el importe de la cuota mensual que deben abonar a su central sindical. A tal efecto el escrito, al menos, deberá contener:

- Cuantía a descontar.
- Entidad bancaria y cuenta corriente donde deben abonarse dichas cantidades mensuales.

En el caso de que el personal una vez hecha la petición desee que no se le descuente, deberá comunicárselo por escrito así como cualquier aumento o disminución de la cantidad a descontar.

#### Artículo 57.- INCREMENTO SALARIAL Y EXTRASALARIAL.

Para los años de vigencia del Convenio Colectivo se incrementará en todos sus conceptos salariales y extrasalariales de la siguiente forma:

AÑO 2022.- UN 0,00%

AÑO 2023.- UN 3,00 % Desde el 1 de Enero de 2023.

AÑO 2024.- UN 3,00 %

AÑO 2025.- UN 3,50 %

AÑO 2026.- UN 3,50 %

#### Artículo 58.- CONTRATACION

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el ET, Disposiciones complementarias y en el presente Convenio Sectorial.

No obstante lo anterior, y dado que el objetivo prioritario de las partes negociadoras es el mantenimiento del empleo y el fomento de su estabilidad, la modalidad contractual de utilización preferente será el contrato indefinido ordinario según lo establecido en el artículo siguiente. Del mismo modo, esta será la modalidad de referencia para las conversiones de contratos temporales.

#### Artículo 59. CONTRATO INDEFINIDO.

El contrato indefinido es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido.

#### Artículo 60. CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

Conforme al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el contrato de duración determinada obedezca a circunstancias de la producción, se establece que su duración podrá ser hasta un año.



#### Artículo 61. CONTRATO DE TRABAJO POR SUSTITUCIÓN.

Es aquél que se concierta conforme al art. 15.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 62. CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO DE FIJOS-DISCONTINUOS.

Se utilizará esta modalidad contractual para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa de referencia.

La presente modalidad contractual podrá celebrarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

En el contrato escrito que se formalice deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad laboral, sobre la forma y orden de llamamiento y la jornada laboral estimada y su distribución horaria, de acuerdo con los ritmos y previsiones cíclicas de cada año.

El llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos se efectuará por estricto orden de antigüedad, con una antelación mínima de 15 días a la reanudación de cada ciclo de actividad, a través de un procedimiento que acredite de manera fehaciente la recepción de la comunicación (entre otros a modo de ejemplo: correo electrónico, whatsapp, correo certificada, etc). Dicha comunicación irá dirigida a los datos de contacto actualizados que deberá facilitar la persona trabajadora a la empresa.

En el plazo de 7 días desde la recepción de la notificación del llamamiento, el trabajador deberá confirmar por escrito su aceptación o desistimiento al mismo.

El contrato de trabajo quedará extinguido cuando el trabajador, sin haber alegado causa justa para su ausencia, comunicada de forma fehaciente, no se incorpore al trabajo antes de que transcurran 3 días contados desde la fecha en que tuvo que producirse la incorporación. No obstante, no se procederá a la extinción cuando el motivo de no incorporarse sea la falta de compatibilidad del horario ofrecido con los horarios de estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional, debidamente justificado. No obstante lo anterior, el trabajador mantendrá su derecho a la reincorporación, conforme a los criterios establecidos en los párrafos anteriores, en el siguiente llamamiento.

La notificación de cese de actividad deberá producirse con una antelación mínima de 14 días, mediante forma escrita y procedimiento que acredite la recepción de la comunicación.

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán prioridad de incorporación a su trabajo sobre cualquier nueva contratación, de forma que no podrán celebrarse contratos de duración determinada mientras existan trabajadores fijos discontinuos que no hayan sido llamados.

Cuando el trabajador sea contratado para realizar trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa



será de aplicación la prevista para el contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

## RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### Artículo 63. TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS.

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

#### 1. FALTAS LEVES. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.
- b. Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.
- c. El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.
- d. La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.
- f. El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.
- g. La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.
- h. La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes, que pudiera repercutir en la imagen de la empresa.
- i. Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los



términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio Sectorial y en las normas aplicables.

**2. FALTAS GRAVES.** Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.
- b. Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.
- c. El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.
- d. La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e. Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.
- f. La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta en el cumplimiento de la prestación laboral.
- g. Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.
- h. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.
- i. La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.
- j. La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.
- k. La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.
- l. La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa.
- m. El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.
- n. Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

**3. FALTAS MUY GRAVES.** Se considerarán faltas muy graves las siguientes:





- a. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.
- b. La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.
- c. El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
- d. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.
- e. El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.
- f. Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con muy grave repercusión en el mismo.
- g. Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as dentro de la jornada o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.
- h. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud.
- i. La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.
- j. La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.
- k. Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

#### Artículo 64. SANCIONES.

Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

- a. Por faltas leves:
  - Amonestación escrita.
  - Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.
- b. Por faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c. Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.





- Despido.

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

#### Artículo 65. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

- a. En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/as de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/a, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a.
- b. En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/las representantes legales de los trabajadores/as o a los delegados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un sindicato será preceptiva la audiencia previa a los/las delegados/as sindicales, si los hubiere. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.
- c. En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.
- d. En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de los mismos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar cautelarmente la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por un plazo máximo de dos meses, quedando a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión, o bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta la finalización del procedimiento sancionador.

En todo caso durante este periodo de dos meses, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo que diste más de 30 kms. del de origen, manteniéndole todas las condiciones de trabajo del centro donde venía prestando sus servicios.

#### Artículo 66. PRESCRIPCIÓN.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Se establece un COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO MENSUAL, previsto para aquellos centros de trabajo en que concurra una especial responsabilidad, derivada del propio proceso productivo en que se desarrolle el servicio de limpieza.



Se percibirá para el año 2022 un importe de 68,72 € al Mes, para el año 2023 un importe de 70,78 € al Mes, para el año 2024 un importe de 72,91 € al Mes, para el año 2025 un importe de 75,46 € al Mes y para el año 2026 un importe de 78,10 € al Mes.

Se abonará dicho complemento en los siguientes casos:

Los/as trabajadores/as que desempeñen sus funciones en la zonas de producción (talleres, fabricas...), recintos de Centrales Nucleares Y Térmicas, Depósitos de Combustible, Zonas de Productos Tóxicos y/o peligrosos, cámaras frigoríficas industriales y Almacenes, igualmente si desarrollan su trabajo en las zonas de administración de los recintos productivos antes señalados.

Aquellos otros puestos de trabajo, que la propia empresa empleadora considere oportuno su abono.

Este complemento podrá ser compensado y absorbido por el complemento de trabajos tóxicos, peligrosos y penosos, previsto en el Artículo 50 de este Convenio Colectivo, en aquellos supuestos en que se realicen tareas con productos tóxicos, peligrosos o penosos y esté reconocido, o se reconozca posteriormente, el derecho al incremento del 20% del salario base, establecido en el artículo 50.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

##### IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES:

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 45º de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombre y artículo 85º de ET.

Las empresas adscritas al presente convenio negociarán medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

También se regularan medidas específicas para prevenir el acoso laboral y por razón de sexo en el trabajo, según el artículo 48º de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

Igualmente se estará a lo dispuesto en los artículos 43 y 44 de la citada Ley correspondientes a la promoción de la igualdad en la negociación colectiva y los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar respectivamente.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

##### JUBILACIÓN A LA EDAD LEGAL DE JUBILACIÓN

De conformidad con lo establecido en la legislación vigente en esta materia, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa de seguridad social en cada momento, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:



- A. Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo.
- B. Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

En todo caso, el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de seguridad social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en algunas de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas.

No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Los aspectos económicos tendrán efectos desde el día 1 de enero de 2023. En el supuesto de que, en los años de vigencia del convenio colectivo, la cuantía fijada por el gobierno para el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) fuera superior al salario anual pactado para alguno de los grupos profesionales del convenio colectivo, se aplicará la cuantía del mismo, siempre y cuando el trabajador o trabajadora no tenga retribuciones superiores en su conjunto y cómputo anual.

#### DISPOSICIÓN FINAL

En lo no regulado en el presente convenio colectivo será de aplicación el I Convenio Colectivo Sectorial de Limpiezas de Edificios y Locales (B.O.E 123 de 23 de Mayo de 2.013).

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZAS DE GUADALAJARA					
TABLA SALARIAL	2022	2023	2024	2025	2026
Categorías					
Grupo I: Personal directivo					
DIRECTOR/A	1548,13	1594,57	1642,41	1699,90	1759,39
JEFE/A DE DEPARTAMENTO	1443,31	1486,61	1531,21	1584,80	1640,27
TITUL. GRADO SUPERIOR	1233,34	1270,34	1308,45	1354,25	1401,64
TITUL. GRADO MEDIO	1171,71	1206,86	1243,07	1286,57	1331,60
Grupo II: Personal administrativo					
JEFE/A ADMINISTRATIVO	1233,34	1270,34	1308,45	1354,25	1401,64
CAJERO/A	1119,46	1153,04	1187,64	1229,20	1272,22
OFICIAL DE 1ª	1084,18	1116,71	1150,21	1190,46	1232,13
OFICIAL DE 2ª	1014,67	1045,11	1076,46	1114,14	1153,13
AUXILIAR	944,41	972,74	1001,92	1036,99	1073,29
TELEFONISTA	927,05	954,86	983,51	1017,93	1053,56
COBRADOR/A	927,05	954,86	983,51	1017,93	1053,56



Grupo III: Mandos intermedios					
ENCARGADO/A GENERAL	1232,33	1269,30	1307,38	1353,14	1400,50
ENCARGADO/A DE ZONA	1130,43	1164,34	1199,27	1241,25	1284,69
ENCARGADO/A DE SECTOR	1119,46	1153,04	1187,64	1229,20	1272,22
ENCARGADO/A DE GRUPO	988,37	1018,02	1048,56	1085,26	1123,25
RESPONSABLE DE EQUIPO	905,87	933,05	961,04	994,67	1029,49
Grupo IV: Operario					
ORDENANZA	29,07	29,94	30,84	31,92	33,04
ALMACENERO/A	29,07	29,94	30,84	31,92	33,04
CONSERJE	29,07	29,94	30,84	31,92	33,04
ESPECIALISTA	32,78	33,76	34,77	35,99	37,25
PEON ESPECIALIZADO	29,38	30,26	31,17	32,26	33,39
CONDUCTOR/A LIMPIADOR/A	32,78	33,76	34,78	35,99	37,25
LIMPIADOR/A	29,02	29,89	30,79	31,87	32,99
OFICIAL	32,78	33,76	34,78	35,99	37,25
AYUDANTE	29,38	30,26	31,17	32,26	33,39
PEON	29,38	30,26	31,17	32,26	33,39
CONCEPTOS SALARIALES Y EXTRASALARIALES					
Domingos y Festivos	23,35	24,05	24,77	25,64	26,54
Horas Extraordinarias	8,41	8,66	8,92	9,23	9,56
Plus Convenio	2,47	2,54	2,62	2,71	2,81
Plus de Guardería (jornada completa)	93,48	96,28	99,17	102,64	106,24
Plus de Guardería (mínimo)	28,02	28,86	29,73	30,77	31,84
Complemento Puesto de Trabajo	68,72	70,78	72,91	75,46	78,10
Nacimiento o Adopción de hijo	107,74	110,97	114,30	118,30	122,44
<b>SUBIDA CONVENIO</b>	<b>0%</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>3,50%</b>	<b>3,50%</b>



## DIPUTACIÓN PROVINCIAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA. SECRETARÍA GENERAL

### RESOLUCION COMPETENCIAS DIPUTADO DELEGADO D. FRANCISCO PÉREZ TORRECILLA

---

**3700**

La Presidencia de la Corporación por Resolución nº 2023-5582 de fecha 31 de octubre de 2023 ha resuelto:

“Esta Presidencia tiene atribuida por Ley la facultad de delegar determinadas atribuciones, conforme a los artículos 34.2 y 35.3 de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Por Resolución número 2023-3435 de fecha 20 de julio de 2023, designó a D. Francisco Pérez Torrecilla, como Diputado Delegado de Consorcios y Asistencia al Municipio.

Considerando la necesidad de rectificar el contenido de los apartados 2º y 3º de la citada Resolución, con el fin de clarificar la atribución de delegaciones conferidas en la misma para una mejor dirección y gestión de los servicios delegados en determinadas materias y vistos los artículos 63, 64, 120 y 121 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, vengo en resolver:

PRIMERO.- Designar a D. Francisco Pérez Torrecilla como Diputado Delegado de Consorcios y Asistencia al Municipio, comprendiendo las materias de Consorcio para el Servicio de Prevención, Extinción de Incendios, Protección Civil y Salvamento de la provincia de Guadalajara, Consorcio para la Gestión de Residuos Urbanos de la provincia de Guadalajara y SAM jurídico.

SEGUNDO.- En relación con el SERVICIO DE ASISTENCIA AL MUNICIPIO, la delegación comprende:

- Las facultades de dirección y gestión, así como la de resolver mediante actos administrativos que afecten a terceros en general sobre las citadas materias.
- La resolución de los recursos administrativos contra los actos dictados por el órgano delegado.

TERCERO.- En relación con el CONSORCIO PARA LA GESTIÓN DE RESIDUOS URBANOS y el CONSORCIO PARA EL SERVICIO DE PREVENCIÓN, EXTINCIÓN DE INCENDIOS, PROTECCIÓN CIVIL Y SALVAMENTO de la provincia de Guadalajara, las delegaciones no alterarán el régimen competencial atribuido en los Estatutos de las entidades consorciadas.



CUARTO.- La delegación conferida requerirá para su eficacia la aceptación del Diputado Delegado, entendiéndose ésta otorgada tácitamente si no se formula ante la Presidencia expresa manifestación de no aceptación en el término de tres días hábiles, sin perjuicio de su preceptiva publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Así mismo se publicará en la página web, y se dará cuenta al Pleno en la primera sesión que se celebre.

QUINTO.- El Diputado Delegado queda obligado a informar a esta Presidencia, a posteriori, de la gestión y disposiciones que dicte y previamente de las decisiones de trascendencia, en los términos previstos en el artículo 115 del Reglamento de Organización y Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

SEXTO.- En los supuestos de vacante, ausencia, enfermedad o impedimento por cualquier motivo se avocarán las competencias delegadas en la Presidencia.

SÉPTIMO.- La presente Resolución viene a sustituir a la dictada con el número 2023-3425 de fecha 20 de julio de 2023.

En lo no previsto en esta Resolución regirán la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local y el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales en el marco de las reglas que para las delegaciones se establecen en estas normas.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

Guadalajara, 6 de noviembre de 2023. EL PRESIDENTE, José Luis Vega Pérez.



## DIPUTACIÓN PROVINCIAL

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

### RESOLUCIÓN DEFINITIVA PROCEDIMIENTO CONCESIÓN DE SUBVENCIONES A AYUNTAMIENTOS DE LA PROVINCIA PARA LA REALIZACIÓN DE MATERIAL PROMOCIONAL TURÍSTICO, AÑO 2023

**3699**

ACUERDO DE 31 DE OCTUBRE DE 2023 DE LA JUNTA DE GOBIERNO DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA POR EL QUE SE RESUELVE EL PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN DE SUBVENCIONES PARA AYUNTAMIENTOS DE LA PROVINCIA PARA LA REALIZACIÓN DE MATERIAL PROMOCIONAL TURÍSTICO, AÑO 2023.

En cumplimiento de lo establecido en la Base Decimosegunda de la citada Convocatoria, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se hace pública la concesión de subvenciones para ayuntamientos de la provincia de Guadalajara para la realización de material promocional turístico, año 2023, y se procede a publicar el Acuerdo de 31 de octubre de 2023 de la Junta de Gobierno de la Excm. Diputación provincial de Guadalajara.

BDNS: 697623

«8.5.- EXPEDIENTE 5967/2023. RESOLUCIÓN DEFINITIVA PROCEDIMIENTO CONCESIÓN DE SUBVENCIONES PARA LA REALIZACIÓN DE MATERIAL PROMOCIONAL TURÍSTICO.

El Sr. Presidente da cuenta de que por acuerdo de la Junta de Gobierno de la Excm. Diputación Provincial, en sesión celebrada el 15 de mayo de 2023 se aprobó las bases y convocatoria de subvenciones para realización de material promocional turístico para el año 2023, cuyo extracto fue publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 101 de fecha 26 de mayo de 2023.

En sus texto aprobado se refiere en su epígrafe primero (Objeto y finalidad) lo siguiente: “El objeto de la presente convocatoria es regular la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, a favor de Ayuntamientos de la Provincia de Guadalajara, destinadas a sufragar los gastos para dotar a estos de material promocional turístico, de distribución gratuita, que muestre la oferta turística de los municipios, a fin de posibilitar que la importante capacidad de atracción turística pueda derivar en la formación de un producto turístico de primer orden, que sirva de instrumento dinamizador de la economía de una localidad o comarca determinada”. Así mismo, en su norma segunda, se establecen los



requisitos para ser beneficiario, entre otros, podrán solicitar subvenciones y ayudas a la Excm. Diputación Provincial de Guadalajara para la realización de material promocional turístico los Ayuntamientos de la provincia de Guadalajara con una población inferior a 20.000 habitantes.

Transcurrido el plazo de presentación de solicitudes del referido procedimiento y una vez evaluados todos los expedientes correspondientes, la Junta de Gobierno de la Diputación Provincial, aprueba en sesión ordinaria, con fecha 7 de septiembre de 2023, acuerdo de resolución provisional de la referida Convocatoria, en el que desestima al alegante. Esta resolución provisional fue notificada a cada solicitante concediéndose un plazo de 10 días para la presentación de alegaciones, de conformidad con lo contemplado en la base decimoprimer de la convocatoria.

Con anterioridad al vencimiento del plazo se presentan 4 alegaciones: Entidades Locales Menores de Gualda, La Nava, Aldeanueva de Atienza y la Federación Española de entidades locales menores.

Por todo ello, vistos los informes y documentos que obran en el expediente y en cumplimiento de lo estipulado en la convocatoria de subvenciones de material promocional turístico.

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

Primero.- Inadmitir las alegaciones presentadas a la resolución provisional por las siguientes entidades, al no tener éstas la condición de interesado dado que no se encuentran entre los solicitantes del presente procedimiento de concesión de subvenciones ni tampoco se les puede conferir otro tipo de legitimación al tener la convocatoria un ámbito subjetivo de destinatarios específico y ser esta el marco regulador del referido procedimiento, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 de la LPACAP:

- Aldeanueva de Atienza, Entidad Local Menor
- La Nava, Entidad Local Menor
- Federación Española de Entidades Locales Menores

Segundo.- Evaluadas las alegaciones presentadas por la Entidad Local Menor de Gualda, se concluye:

1. Se desestiman las alegaciones presentadas por la EATIM de Gualda al no tener dicha EATIM la cualidad de potencial beneficiario de conformidad con lo establecido en la base segunda de la convocatoria, ser Ayuntamiento de la provincia de Guadalajara con una población inferior a 20.000 habitantes. A estos efectos, no puede dicha entidad ser beneficiaria de la convocatoria de ayudas, por inobservancia de la normativa reguladora, debiéndose ratificar lo establecido en la Resolución provisional.
2. La convocatoria es firme a todos los efectos al no haber sido recurrido en los plazos establecidos para ello.
3. La Diputación Provincial, tendrá en consideración las alegaciones presentadas para futuras convocatorias para la realización de material turístico.





Tercero.- Confirmar el acuerdo aprobado el pasado 7 de septiembre, proponiendo la concesión de las subvenciones dirigida a los ayuntamientos destinadas a sufragar los gastos para dotar a estos de material promocional turístico, de distribución gratuita, que muestre la oferta turística de los municipios, a fin de posibilitar que la importante capacidad de atracción turística pueda derivar en la formación de un producto turístico de primer orden, que sirva de instrumento dinamizador de la economía de una localidad o comarca determinada.

Cuarto.- Conforme al presupuesto disponible y el número de puntos totales obtenidos en la valoración se establece 17,52 €/punto para el cálculo del importe de las subvenciones.

Cuando el importe de la subvención sea superior al presupuesto subvencionable, la cuantía de ésta corresponderá al 80% del citado presupuesto y de 2.000,00 € por solicitante, no pudiendo superar en su conjunto el presupuesto total consignado en la convocatoria.

Quinto.- Aprobar con carácter definitivo las subvenciones a los Ayuntamientos que seguidamente se relacionan, en concepto de apoyo para coadyuvar en los costes derivados de la realización de material promocional durante el año 2023:

EXPEDIENTE	CIF	AYUNTAMIENTO	OBJETO	TOTAL PUNTOS	PROPUESTA SUBV.
3547/2023	***1610**I	Hiendelaencina	Creación página web turística	56	981,12 €
3550/2023	***1920**	Lupiana	Creación página web turística	55	963,60 €
3556/2023	***1640**	Hita	Folletos promoción turística	50	876,00 €
3573/2023	***3160**	Tamajón	Creación página web turística	65	1.138,80 €
3574/2023	***3740**	Valfermoso de Tajuña	Visita virtual municipio	68	1.191,36 €
3611/2023	***2830**	Riba de Saelices	Folletos promoción turística	44	236,00 €
3612/2023	***3210**	Tendilla	Vídeo promocional turístico	55	963,60 €
3614/2023	***1430**	Fuenteleucina	Folletos promoción turística	40	700,80 €
3651/2023	***2530**	Pastrana	Planos turísticos	52	911,04 €
3652/2023	***3620**	Valdeconcha	Folletos rutas senderistas	31	543,12 €
3653/2023	***1580**	Henche	Vídeo promoción turística	49	580,80 €
3654/2023	***3310**	Torija	Planos turísticos	50	876,00 €
3657/2023	***1290**	Durón	Vídeo promocional turístico	49	580,80 €



EXPEDIENTE	CIF	AYUNTAMIENTO	OBJETO	TOTAL PUNTOS	PROPUESTA SUBV.
3658/2023	***1930**	Luzaga	Guías difusión museo	30	525,60 €
3675/2023	***1010**	Cifuentes	Web turismo	53	629,20 €
3684/2023	***1100**	Cogolludo	Folletos promoción turística	52	464,64 €
3687/2023	***2330**	Las Navas de Jadraque	Vídeo promocional	63	1.103,76 €
3692/2023	***0110**	Alcocer	Vídeo promocional turístico	48	840,96 €
3744/2023	***2370**	Olmeda de Cobeta	App turística	61	1.068,72 €
3764/2023	***0220**	Alhóndiga	App turística	61	1.068,72 €
3777/2023	***2230**	Mondéjar	Generación contenido RRSS	76	1.331,52 €
3778/2023	***2520**	Pareja	Actualización apartado web turismo	49	858,48 €
3792/2023	***0240**	Almadrones	Vídeo promoción turística	29	508,08 €
3811/2023	***1790**	Illana	Plano turístico	40	700,80 €
3817/2023	***0210**	Algora	Creación página web turística	48	840,96 €
3818/2023	***4050**	Zorita de los Canes	Vídeo promocional turístico	31	543,12 €
3847/2023	***2790**	El Recuenco	Vídeo promocional turístico	31	543,12 €
3856/2023	***2420**	Orea	Fotografías para material promocional	44	770,88 €
3860/2023	***2020**	Marchamalo	Actualización apartado web turismo	56	981,12 €
3861/2023	***0270**	Almonacid de Zorita	Vídeo promocional rutas senderistas	54	946,08 €
3862/2023	***2930**	Romanones	Folletos promoción turística	42	480,00 €
3863/2023	***1070**	Cobeta	Folletos promoción turística	31	484,00 €
3864/2023	***2970**	Sacedón	Visor fotografía 360º	68	1.191,36 €
3876/2023	***3110**	Solanillos del Extremo	Folletos senderismo	37	648,24 €
3877/2023	***0070**	Albalate de Zorita	Folletos promoción turística	42	425,92 €
3908/2023	***3590**	Peralejos de las Truchas	Mapa informativo	52	911,04 €
3910/2023	***2260**	Moratilla de los Meleros	Creación apartado web Turismo	54	946,08 €



EXPEDIENTE	CIF	AYUNTAMIENTO	OBJETO	TOTAL PUNTOS	PROPUESTA SUBV.
3911/2023	***0650**	Brihuega	Folletos promoción turística	52	911,04 €
3912/2023	***2190**	Mochales	Creación apartado web Turismo	53	928,56 €
3914/2023	***0180**	Aldeanueva de Guadalajara	Folletos "Museo de instrumentos musicales"	33	578,16 €
3916/2023	***0420**	Arbancón	Folletos "Arbancón Puerta Abierta"	51	893,52 €
3917/2023	***0510**	Atienza	Video de promoción turística	55	963,60 €
3918/2023	***1690**	Horche	Video de promoción turística	55	471,32 €
3919/2023	***1910**	Loranca de Tajuña	Mapas rutas senderistas	25	438,00 €
3920/2023	***3050**	Sayatón	Trípticos promoción turística	24	420,48 €
3921/2023	***4040**	Zarzuela de Jadraque	Mapa promoción turística	29	508,08 €
3922/2023	***1240**	Checa	Folletos promoción turística	38	665,76 €
3923/2023	***2170**	Mirabueno	Creación página web turística	52	911,04 €
		TOTAL		2.283	37.045,00 €

Sexto. - Desestimar las subvenciones a los Ayuntamientos que seguidamente se relacionan, por las motivaciones que igualmente se subrayan, de acuerdo con la correspondiente Convocatoria de subvenciones para la realización de material promocional turístico para el año 2023:

EXPEDIENTE	CIF	AYUNTAMIENTO	OBSERVACIONES
3688/2023	***0004**	EATIM Gualda	No condición de beneficiario
3691/2023	***1990**	Mandayona	No subsana la documentación requerida
3836/2023	***0002**	EATIM de Gárgoles de Abajo	No condición de beneficiario

Séptimo. - Dar traslado de este acuerdo mediante su publicación en el B.O.P. de la Provincia de Guadalajara, en cumplimiento de lo establecido en la norma 12 de la convocatoria.

Octavo. - Las entidades beneficiarias estarán obligadas a presentar la cuenta justificativa de la ayuda concedida con fecha límite el 30 de noviembre de 2023, en los términos establecidos en la norma 15 de la convocatoria.

Noveno.- Esta resolución pone fin a la vía administrativa y podrá ser recurrida en



reposición en el plazo de un mes desde el día siguiente a esta publicación, de conformidad con lo establecido por el artículo 123 y siguientes de la ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas o ser impugnada directamente ante el Juzgado de lo contencioso administrativo de Guadalajara, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente a esta publicación, conforme a la Ley 29/1998, de 13 de julio, no pudiendo interponerse simultáneamente ambos recursos».

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes ante el mismo órgano que dictó el acto, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo contencioso administrativo de Guadalajara, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la recepción de esta notificación.

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

Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

Guadalajara, a 6 de noviembre de 2023. El Presidente de la Diputación Provincial de Guadalajara, D.José Luis Vega Pérez



## AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE CENDEJAS DE LA TORRE

### PRESUPUESTOS GENERALES 2023

**3703**

Aprobado definitivamente por este Ayuntamiento el Presupuesto General y Plantilla de Personal para el ejercicio de 2023 se hace público, de conformidad con lo establecido en los artículos 169.3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, una vez agotado el periodo de información pública señalado en el mismo precepto.

#### RESUMEN

#### PRESUPUESTO DE GASTOS

#### RESUMEN

#### PRESUPUESTO DE GASTOS

CAPITULOS	DENOMINACION	EUROS
1.	OPERACIONES NO FINANCIERAS	
A.1	OPERACIONES CORRIENTES	
1.	Gastos de personal	24.779,56
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios	31.450,00
3.	Gastos financieros	420,00
4.	Transferencias corrientes	7.000,00
A.2	OPERACIONES DE CAPITAL	
6.	Inversiones reales	21.825,00
7.	Transferencias de capital	
B.	OPERACIONES FINANCIERAS	
8.	Activos financieros	-----
9.	Pasivos financieros	-----
	TOTAL.....	85.200,00

#### PRESUPUESTO DE INGRESOS

CAPITULOS	DENOMINACION	EUROS
1.	OPERACIONES NO FINANCIERAS	
A.1	OPERACIONES CORRIENTES	
1.	Impuestos directos	28.000,00
2.	Impuestos indirectos	2.100,00
3.	Tasas y otros ingresos	20.000,00
4.	Transferencias corrientes	15.000,00
5.	Ingresos patrimoniales	4.500,00
A.2	OPERACIONES DE CAPITAL	
6.	Enajenación de inversiones reales	-----
7.	Transferencias de capital	15.600,00
B.	OPERACIONES FINANCIERAS	



8.	Activos financieros	
9.	Pasivos financieros	
	TOTAL.....	85.200,00

#### ANEXO DE PERSONAL

#### RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO QUE SE PROPONE INTEGREN LA PLANTILLA DE ESTA CORPORACION

##### 1. PERSONAL FUNCIONARIO:

- DENOMINACIÓN DEL PUESTO: Secretaria-Intervención.
- NÚMERO DE PUESTOS: 1
- GRUPO: A2
- COMPLEMENTO: Nivel 24
- NOMBRAMIENTO INTERINO

##### 2. OBSERVACIONES: En Agrupación

- PERSONAL LABORAL PLAN EXTRAORDINARIO DE EMPLEO
- Nº DE PUESTOS: 1
- SUJETO A SUBVENCIÓN

Podrán interponer recurso contencioso administrativo contra el referido Presupuesto en un plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, las personas o entidades a que hacen referencia los artículos 3.1 de la Ley de Bases del Régimen Local y artículos 170 y 171 en cuanto a interesados y motivos del Real Decreto Legislativo 2/2004 por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

En Cendejas de la Torre, (Guadalajara) a 26 de julio de 2023. El Alcalde, JOAQUÍN ALDA MOLINA.



## AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE EL CASAR

### CONVOCATORIA PÚBLICA DE SUBVENCIONES DESTINADAS A LAS ASOCIACIONES Y CLUBES DEPORTIVOS DEL MUNICIPIO

---

**3701**

BDNS: 724774

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/724774>)

PRIMERO.- Beneficiarios:

Tendrán la condición de beneficiarios de las subvenciones, Asociaciones, Clubes y Entidades Deportivas sin ánimo de lucro, legalmente constituido e inscrito en el registro administrativo correspondiente, así como en el Registro municipal de Asociaciones, con domicilio social y fiscal en el municipio de El Casar.

SEGUNDO.- Objeto:

El objeto de estas subvenciones es impulsar el desarrollo de los diferentes proyectos deportivos de los clubes y entidades con sede en El Casar, fomentando el deporte, la actividad física y el asociacionismo deportivo local.

TERCERO.-Bases reguladoras:

La concesión de estas subvenciones se enmarca dentro de las bases reguladoras que regirán esta convocatoria y que se encuentran publicadas en (<https://elcasar.sedelectronica.es/transparency/c5dad8b9-ba2d-4b16-9c9b-c980b13cb913/>)

CUARTO.- Cuantía:

Las subvenciones se financiarán con cargo a la partida presupuestaria 341.480.03 cuya cuantía asciende a 15.000,00 euros.

Con carácter general la cantidad máxima a conceder será de 2.500 €.

QUINTO.- Plazo de presentación de solicitudes:

El plazo de presentación de las solicitudes será de 10 días hábiles, contado a partir del día siguiente al de la publicación de este extracto de la Convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia.



En El Casar a 03 de Noviembre de 2023. Fdo. José Luís González Lamola. Alcalde de El Casar





## AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE EL CASAR

### CONVOCATORIA PÚBLICA DE SUBVENCIONES DESTINADAS A LAS ASOCIACIONES DE CARÁCTER SOCIAL DEL MUNICIPIO

---

**3702**

BDNS:725024

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones

<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/725024>

PRIMERO.- Beneficiarios:

Tendrán la condición de beneficiarios de las subvenciones, las asociaciones de carácter social sin ánimo de lucro debidamente inscritas en el Registro Municipal de Asociaciones del Ayuntamiento de El Casar.

SEGUNDO.- Objeto:

El objeto de estas bases es el otorgamiento de subvenciones por parte del Ayuntamiento de El Casar a entidades sin ánimo de lucro de carácter social, que cumplan los requisitos establecidos en las mismas, con el fin de promover actividades en materia social.

TERCERO.-Bases reguladoras:

La concesión de estas subvenciones se enmarca dentro de las bases reguladoras que regirán esta convocatoria y que se encuentran publicadas en <https://elcasar.sedelectronica.es/transparency/c5dad8b9-ba2d-4b16-9c9b-c980b13cb913/>

CUARTO.- Cuantía:

Las subvenciones se financiarán con cargo a la partida presupuestaria 231.480.06 cuya cuantía asciende a 6.000,00 euros.

Con carácter general la cantidad máxima a conceder será de 1.500,00 €.

QUINTO.- Plazo de presentación de solicitudes:

El plazo de presentación de las solicitudes será de 10 días hábiles, contado a partir del día siguiente al de la publicación de este extracto de la Convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia.



En El Casar a 03 de Noviembre de 2022. Fdo. José Luís González Lamola. Alcalde de El Casar



## AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

LISTADO DEFINITIVO DE ASPIRANTES ADMITIDOS/AS Y EXCLUIDOS/AS DEL PROCESO SELECTIVO CONVOCADO PARA LA PROVISIÓN EN PROPIEDAD UNA PLAZA DE OPERARIO DE CEMENTERIO

**3704**

A la vista del expediente tramitado en el proceso selectivo convocado para la provisión en propiedad, mediante el sistema de concurso-oposición y turno libre, de 1 plaza de Operario/a de Cementerio, vacante en la plantilla de personal funcionario del Ayuntamiento de Guadalajara; encuadrada en la Escala de Administración Especial, categoría personal de oficios, Subescala de servicios especiales, subgrupo AAPP y REFERENCIA OCE03; incluidas en el ámbito de aplicación del artículo 2 y Disposiciones Adicionales 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público; conforme a las bases que fueron publicadas en el B.O.P. de Guadalajara, nº 237, de fecha 15 de diciembre de 2022 y en B.O.E. nº 311, de fecha 28 de diciembre de 2022

Y conforme a lo dispuesto en las resoluciones adoptadas por Decreto de fecha 14 de abril de 2023, por medio del presente, se da publicidad al contenido de dichas resoluciones, cuyo texto se inserta a continuación:

Primero.- Aprobar y hacer públicas las listas definitivas de aspirantes admitidos/as y excluidos/as del proceso selectivo convocado para la provisión en propiedad, mediante el sistema de concurso-oposición y turno libre, de 1 plaza de Operario/a de Cementerio, vacante en la plantilla de personal funcionario del Ayuntamiento de Guadalajara; encuadrada en la Escala de Administración Especial, categoría personal de oficios, Subescala de servicios especiales, subgrupo AAPP y REFERENCIA OCE03; incluidas en el ámbito de aplicación del artículo 2 y Disposiciones Adicionales 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público; conforme a las bases que fueron publicadas en el B.O.P. de Guadalajara, nº 237, de fecha 15 de diciembre de 2022 y en B.O.E. nº 311, de fecha 28 de diciembre de 2022.

### 1.- LISTADO DEFINITIVO DE ADMITIDOS/AS.

Nº	NIF/DNI	1 APELLIDO	2 APELLIDO	NOMBRE
1	****2607N	FERNANDEZ	CALVO	DANIEL
2	****3578N	HUERTA	PEREZ	EDUARDO, LA
3	****2775X	ROSADO	RODRIGUEZ	MIGUEL ELIAS
4	****3308M	SANZ	ALCAZAR	JESUS

### 2.- LISTADO DEFINITIVO DE EXCLUIDOS/AS.



No hay aspirantes excluidos.

Segundo.- Designar al Tribunal Calificador de este proceso selectivo, que estará compuesto de la siguiente forma:

- PRESIDENTE/A: D. CESAR BODAS PAREDES, como titular, y D<sup>a</sup>.CRISTINA LÓPEZ BARRIO, como suplente.
- SECRETARIO/A: D. EDUARDO PARDO CUEVAS , como titular, y D<sup>a</sup> ELENA MARTÍNEZ RUIZ , como suplente.
- VOCALES:

-2 Designados/as como funcionarios/as de carrera, de igual o superior categoría a la/s plaza/s convocada/s: D. DANIEL FERNANDEZ CALVO, como titular y D. JOSÉ FRANCISCO SIMÓN CORTIJO , como suplente; y D. RODRIGO MALDONADO FERNÁNDEZ , como titular y D<sup>a</sup> SILVIA LOZANO GRONARD como suplente.

-1 Designado por la Consejería de Administraciones Públicas de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha: D. JAVIER CUERVO FERNÁNDEZ , como titular y D. JUAN AYLAGAS ALONSO como suplente.

-1 Designado/a a propuesta de los funcionarios, de categoría igual o superior a la de las plazas convocadas y con titulación, formación o experiencia propias del área de conocimientos que se juzga en este proceso selectivo: D. JOSE LUIS MONTERO VALLEJO, como titular y D<sup>a</sup> GEMA ÁLVAREZ LOZANO como suplente.

Tercero.- Convocar a los/as aspirantes para la realización del test de conocimientos, conforme a lo establecido en el programa del Anexo de la convocatoria, en el Servicio de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Guadalajara, Plaza Mayor 7, Guadalajara; el día 12 de diciembre de 2023 a las 10:00 horas.

Cuarto. - Publicar la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara, en la página web del Ayuntamiento y en el Tablón de Anuncios de la Corporación.

Guadalajara. 6 de noviembre de 2023. La Concejala Delegada de Recursos Humanos, D. Isabel Nogueroles Viñes.



## AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE OLMEDA DE COBETA

### APROBACIÓN DEFINITIVA DEL PRESUPUESTO DE 2.023

**3705**

Aprobado definitivamente el Presupuesto General del Ayuntamiento de Olmeda de Cobeta para el ejercicio 2.023, por falta de reclamaciones, comprensivo del Presupuesto General de este Ayuntamiento, Bases de Ejecución y Plantilla de Personal, de conformidad con el artículo 169 del texto refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos:

ESTADO DE GASTOS	
A) OPERACIONES NO FINANCIERAS	168.827,25 €
A.1. OPERACIONES CORRIENTES	113.783,12 €
CAPÍTULO 1: Gastos de Personal	35.966,33 €
CAPÍTULO 2: Gastos Corrientes en Bienes y Servicios	63.777,59 €
CAPÍTULO 3: Gastos Financieros	587,28 €
CAPÍTULO 4: Transferencias Corrientes	13.451,92 €
CAPÍTULO 5: Fondo de contingencia y otros imprevistos	0,00 €
A.2. OPERACIONES DE CAPITAL	55.044,13 €
CAPÍTULO 6: Inversiones Reales	41.444,13 €
CAPÍTULO 7: Transferencias de Capital	13.600,00 €
B) OPERACIONES FINANCIERAS	33.543,11 €
CAPÍTULO 8: Activos Financieros	0,00 €
CAPÍTULO 9: Pasivos Financieros	33.543,11 €
TOTAL	202.370,36 €
ESTADO DE INGRESOS	
A) OPERACIONES NO FINANCIERAS	174.770,36 €
A.1. OPERACIONES CORRIENTES	136.770,36 €
CAPÍTULO 1: Impuestos Directos	22.949,61 €
CAPÍTULO 2: Impuestos Indirectos	600,00 €
CAPÍTULO 3: Tasas, Precios Públicos y otros Ingresos	34.272,54 €
CAPÍTULO 4: Transferencias Corrientes	54.798,58 €
CAPÍTULO 5: Ingresos Patrimoniales	24.149,63 €
A.2. OPERACIONES DE CAPITAL	38.000,00 €
CAPÍTULO 6: Enajenación de Inversiones Reales	0,00 €
CAPÍTULO 7: Transferencias de Capital	38.000,00 €
B) OPERACIONES FINANCIERAS	27.600,00 €
CAPÍTULO 8: Activos Financieros	0,00 €
CAPÍTULO 9: Pasivos Financieros	27.600,00 €
TOTAL	202.370,36 €

### PLANTILLA DE PERSONAL

Categoría profesional	Puestos de trabajo	Grupo
Funcionario	Auxiliar administrativo	C2
Personal Laboral	Peón limpieza viaria	OAP



Personal Laboral	Auxiliar ayuda a domicilio	OAP
Personal laboral	Plan de empleo	OAP

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

Olmeda de Cobeta, 6 de noviembre de 2023. El Alcalde: Juan Antonio Calvo Padín.



## AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE SIGÜENZA

LISTA PROVISIONAL DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS PARA LA CREACIÓN DE UNA BOLSA DE EMPLEO POR CONCURSO LIBRE DE LA PLAZA DE PSICÓLOGO/A PARA EL CENTRO DE LA MUJER

**3706**

De conformidad con las Bases aprobadas por Resolución de Alcaldía 2023/3244 de fecha 04 de septiembre de 2023, publicadas las mismas en el BOP nº172 de 11 de septiembre de 2022 y sede electrónica del Ayuntamiento y finalizado el plazo de solicitudes, examinada la documentación aportada por los interesados, y de conformidad con lo dispuesto en la base tercera

RESUELVO

PRIMERO. Aprobar la siguiente relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos para la creación de una bolsa de empleo por concurso libre de la plaza correspondiente a personal laboral de psicólogo/a :

RELACIÓN DE ASPIRANTES ADMITIDOS:

	NOMBRE Y APELLIDOS	DNI
1	Elisa de Mingo Granizo	**1243***
2	Verónica Malia Gallego	**2034***
3	Ana María Cerrada Dacasa	**0106***
4	Sara Relaño Gutiérrez	**1439***
5	Susana Moreno del Río	**1320***
6	Leticia Fogué Solanas	**1149***
7	Silvia Moreno Pérez	**9035***
8	María de las Mercedes Hombrados Herranz	**1138***
9	Isabel Martín Donoso	**1326***
10	Tamara Viñas Jimenez	**1349***
11	Celia Cabrera Ramos	**1306***
12	Mónica Ortiz Lamas	**1161***
13	María de Luis Morán	**2889***
14	Belén López García	**1669***
15	Marta García Manso	**1669***
16	Miguel Ángel Santos Llorente	**1664***
17	Anastasia Liedo Turiño	**7622***
18	Aida Lorente Arnedo	**6445***

RELACIÓN DE ASPIRANTES EXCLUIDOS:



Nº	NOMBRE	DNI	Causa exclusión
1	Silvia Jimenez Gutiérrez	**1470***	A

#### A. Solicitud presentada fuera de plazo

SEGUNDO. Vistas las propuestas de miembros realizadas por los Organismos correspondientes que deben formar parte del Tribunal que realizará la selección, designar como miembros del Tribunal que ha de juzgar las correspondientes pruebas a:

Miembro	Identidad
Presidente	Alberto López Bravo
Suplente	Gema Larriba Aldea
Vocal	Luis Manuel López Domínguez
Suplente	Eugenia Victoria Pallán sopeña
Vocal	Mª Isabel Rodríguez Peinado
Suplente	Aranzazu Baños de Isidro
Vocal	Tomás Pérez Jarauta
Suplente	Desamparados Donderis Gaustavinos
Secretaria	Nuria Cabrera Pardillo
Suplente	Avelina Melus Pelegrina

TERCERO. Notificar la presente resolución a los miembros designados para su conocimiento.

CUARTO. Publicar la relación provisional de admitidos y excluidos, así como la composición del Tribunal de Selección, en el Boletín Oficial de la Provincia, en la sede electrónica de este Ayuntamiento <https://sigüenza.sedelectronica.es/board> y su caso, en el Tablón de Anuncios, para mayor difusión.

Los aspirantes excluidos disponen de un plazo de tres días hábiles, a partir de la publicación de este anuncio en la sede electrónica de este Ayuntamiento <https://sigüenza.sedelectronica.es/board>, para formular reclamaciones o subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión.

En Sigüenza, a seis de noviembre de dos mil veintitrés, la alcaldesa Mª Jesús Merino Poyo