BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

949 88 75 72

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

Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 131, fecha: lunes, 11 de Julio de 2022

SUMARIO

AGENCIA ESTATAL DE LA DMINISTRACIÓN TRIBUTARIA

ANUNCIO DE COBRANZA RELATIVO A LOS RECIBOS DEL I.A.E. 2022 — BOP-GU-2022 - 2338

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL TAJO, O.A. MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO

EXPROPIACIÓN FORZOSA. PAGO DE INDEMNIZACIONES EN CONCEPTO DE INTERESES DE DEMORA — BOP-GU-2022 - 2339

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

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ELIS MANOMATIC, S.A. Y SUS TRABAJADORES/AS EN EL CENTRO DE TRABAJO DE ALMOGUERA (AÑOS 2022, 2023 Y 2024) — BOP-GU-2022 - 2340

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

LISTA PROVISIONAL DE ASPIRANTES ADMITIDOS Y EXCLUIDOS A LA CONVOCATORIA DE BOLSA DE TRABAJO TEMPORAL DE INGENIERO/A TÉCNICO/A AGRÍCOLA — BOP-GU-2022 - 2341

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA - SERVICIO DE CENTROS COMARCALES

CONVOCATORIA DE LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES DESTINADAS A MUNICIPIOS DE MENOS DE 5.000 HABITANTES DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA PARA LA INSTALACIÓN Y PUESTA EN SERVICIO DE SISTEMAS DE VIDEOCÁMARAS EN PUNTOS DE ACCESO AL MUNICIPIO (DIPUCAM 2022). — BOP-GU-2022 - 2342

AYUNTAMIENTO DE BUSTARES

APROBACIÓN DEFINITIVA MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA 2/2022 BOP-GU-2022 - 2343

AYUNTAMIENTO DE CASA DE UCEDA

MODIFICACIÓN DE ORDENANZA URBANÍSTICA BOP-GU-2022 - 2344

AYUNTAMIENTO DE PEÑALEN

APROBACIÓN DEFINITIVA DEL EXP. 48/2022 DE CREDITO EXTRAORDINARIO FINANCIADO CON CARGO AL REMANENTE DE TESORERÍA BOP-GU-2022 - 2345

AYUNTAMIENTO DE POVEDA DE LA SIERRA

APROBACIÓN DEFINITIVA DEL EXP. 109/2022 DE SUPLEMENTO DE CRÉDITO BOP-GU-2022 - 2346

AYUNTAMIENTO DE REBOLLOSA DE JADRAQUE

PRESUPUESTO GENERAL EJERCICIO 2022 BOP-GU-2022 - 2347

AYUNTAMIENTO DE RIOFRIO DEL LLANO

PRESUPUESTO GENERAL EJERCICIO 2022 BOP-GU-2022 - 2348

ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

AGENCIA ESTATAL DE LA DMINISTRACIÓN TRIBUTARIA

ANUNCIO DE COBRANZA RELATIVO A LOS RECIBOS DEL I.A.E. 2022

2338

MINISTERIO DE HACIENDA

Se comunica, en relación con los recibos del Impuesto sobre Actividades Económicas correspondientes a 2022, y cuando se trate de cuotas nacionales y provinciales, cuya gestión recaudatoria corresponde a la Administración Tributaria del Estado, lo siguiente:

PLAZO PARA EFECTURAR EL PAGO

Del 15 de septiembre hasta el 21 de noviembre de 2022 (Resolución de 8 de junio de 2022 del Departamento de Recaudación de la Agencia Estatal de Administración Tributaria).

LUGAR DE PAGO

- Cuotas nacionales.

A través de las Entidades colaboradoras (Bancos, Cajas de Ahorro y Cooperativas de crédito) en las que no es preciso que el obligado al pago disponga de cuenta abierta.

- Cuotas provinciales.

A través de las Entidades colaboradoras (Bancos, Cajas de Ahorro y Cooperativas de crédito) en las que no es preciso que el obligado al pago disponga de cuenta abierta.

Los ingresos se podrán efectuar en el horario de atención al público de dichas Entidades.

Asimismo, el pago de cuotas nacionales y provinciales podrá ser realizado mediante adeudo en cuenta, a través de Internet, en la dirección https://sede.agenciatributaria.es, en la opción Pagar aplazar y consultar deudas. Para realizar el pago a través de Internet es necesario disponer de un sistema de firma electrónica de los admitidos por la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

El vencimiento del plazo de ingreso en periodo voluntario, sin haber sido satisfecha la deuda, determinará el inicio del periodo ejecutivo y el devengo de los intereses

de demora y de los recargos a que se refiere los artículos 26 y 28 de la Ley General Tributaria.

En Guadalajara a 30 de junio de 2022. La Delegada de la AEAT Araceli Pérez Reina

ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL TAJO, O.A. MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO

EXPROPIACIÓN FORZOSA. PAGO DE INDEMNIZACIONES EN CONCEPTO DE INTERESES DE DEMORA

2339

El día 1 de julio de 2022, el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, remite al Tesoro la documentación bancaria para proceder al pago de indemnizaciones en concepto de intereses de demora a los titulares de bienes y derechos de las siguientes fincas afectadas por el EXPEDIENTE DE EXPROPIACIÓN FORZOSA POR EL PROCEDIMIENTO DE URGENCIA MOTIVADO POR LAS OBRAS DEL “PROYECTO DE ABASTECIMIENTO A LA FUTURA MANCOMUNIDAD DE LOS NÚCLEOS COLINDANTES CON LOS EMBALSES DE ENTREPEÑAS Y BUENDÍA (GUADALAJARA Y CUENCA). FASE II”. Clave: 03.399.001/2111:

TÉRMINO MUNICIPAL	FINCA	POL	PAR
SALMERON	EX08/04-02/42003	501	09501
SALMERON	EX08/04-02/42005	501	00332
SALMERON	EX08/04-02/42013	501	06410
SALMERON	EX08/04-02/42018	501	10331
SALMERON	EX08/04-02/42019	501	00336
SALMERON	EX08/04-02/42020	501	05187
SALMERON	EX08/04-02/42027	501	00568
SALMERON	EX08/04-02/42030	501	00326
SALMERON	EX08/04-02/42031	501	05012
SALMERON	EX08/04-02/42032	501	10326
SALMERON	EX08/04-02/42034	501	00731
SALMERON	EX08/04-02/42035	501	00732
SALMERON	EX08/04-02/42038	501	05017
SALMERON	EX08/04-02/42039	501	05110
SALMERON	EX08/04-02/42040	501	05018
SALMERON	EX08/04-02/42042	501	08675
SALMERON	EX08/04-02/42049	501	00567
SALMERON	EX08/04-02/42057	501	05003
SALMERON	EX08/04-02/42062	501	07411
SALMERON	EX08/04-02/42064	501	10599

SALMERON	EX08/04-02/42069	501	00562
SALMERON	EX08/04-02/42070	501	00598
SALMERON	EX08/04-02/42077	501	00565
SALMERON	EX08/04-02/42080	501	05094
SALMERON	EX08/04-02/42082	501	05182
SALMERON	EX08/04-02/42083	501	05095
SALMERON	EX08/04-02/42091	501	00708
SALMERON	EX08/04-02/42094	501	08439
SALMERON	EX08/04-02/42100	501	00710
SALMERON	EX08/04-02/42101	501	00709
SALMERON	EX08/04-02/42104	501	10328
SALMERON	EX08/04-02/42107	501	08673
SALMERON	EX08/04-02/42116	501	00614
SALMERON	EX08/04-02/42118	501	07416
SALMERON	EX08/04-02/42119	501	00569
SALMERON	EX08/04-02/42121	501	05004
SALMERON	EX08/04-02/42122	501	00334
SALMERON	EX08/04-02/42123	501	00730
SALMERON	EX08/04-02/42124	501	10730
SALMERON	EX08/04-02/42127	501	00711
SALMERON	EX08/04-02/42133	501	00563
SALMERON	EX08/04-02/42139	501	00722
SALMERON	EX08/04-02/42140	501	07393
SALMERON	EX08/04-02/42141	501	07392

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

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

En Madrid, a 4 de julio de 2022. La Secretaria General. Fdo.: Montserrat Ana Fernández San Miguel

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

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

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ELIS MANOMATIC, S.A. Y SUS TRABAJADORES/AS EN EL CENTRO DE TRABAJO DE ALMOGUERA (AÑOS 2022, 2023 Y 2024)

2340

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa ELIS MANOMATIC, S.A. Y SUS TRABAJADORES/AS EN EL CENTRO DE TRABAJO DE ALMOGUERA (GUADALAJARA), para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024; convenio que tuvo entrada el 15 de junio de 2022 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

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

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

En Guadalajara, a 6 de julio de 2022. La Delegada Provincial, María Susana Blas Esteban

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ELIS MANOMATIC, S.A. Y SUS TRABAJADORES/AS EN EL CENTRO DE TRABAJO DE ALMOGUERA. (AÑOS 2022, 2023, 2024)

DISPOSICIÓN PRELIMINAR

El presente convenio se concierta entre los/as representantes legales de la empresa ELIS MANOMATIC, de una parte y de otra, el Comité de empresa del centro de

trabajo de Almoguera, en representación de los/as trabajadores/as.

CAPÍTULO I

ART. 1- AMBITO DE APLICACIÓN-

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en la empresa ELIS MANOMATIC, S.A. en el centro de trabajo que tiene establecido en Almoguera.

ART. 2- AMBITO TERRITORIAL-

El Convenio afecta a la totalidad de los/as trabajadores/as que prestan sus servicios en el centro de trabajo que ELIS MANOMATIC, S.A. tiene en Almoguera, con las excepciones a que se refieren los artículos 1. 3 apdo. c) y 2.1. apartado. a) del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 3- VIGENCIA-

El presente Convenio tendrá una duración de tres años comenzando su vigencia el día 1 de Enero de 2022 y finalizando el 31 de Diciembre de 2024. A los efectos previstos en el artículo 86 punto 2 del Estatuto de los Trabajadores, este Convenio se entiende denunciado desde el día de su firma.

Expirada la duración pactada y hasta que no se logre acuerdo expreso sobre el que hubiese de sustituirle, se mantendrá en vigor hasta la firma del nuevo Convenio.

ART. 4- PRÓRROGA Y DENUNCIA-

La denuncia será automática al término de la vigencia del Convenio, sin que ninguna de las partes tenga que denunciarlo con antelación. Asimismo, mantendrá su vigor hasta la firma de un nuevo Convenio.

ART. 5- GARANTÍAS “AD PERSONAM”-

Sin perjuicio de la facultad empresarial de aplicar el mecanismo de absorción y compensación de salarios, se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan del Convenio en su contenido económico, manteniéndose estrictamente “ad personam”. Igualmente se respetarán las condiciones más beneficiosas.

ART. 6- COMPETENCIAS-

La facultad y responsabilidad de la organización del trabajo técnico y práctico, corresponde a la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponda a la dirección de la Empresa, los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, tendrán funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

ART. 7- MOVILIDAD DEL PERSONAL-

En cuanto a la movilidad del personal se estará exclusivamente a lo dispuesto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 8- GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

Los grupos profesionales en los centros de trabajo afectados por el presente Convenio serán los que a continuación se indican:

1. DIRECCIÓN:

   1.1. Director/a: Es el/la que con titulación adecuada y amplia preparación teórico - práctica, asume la responsabilidad del proceso industrial y otras áreas de la Empresa, teniendo a los/as Encargados/as Generales bajo su directa dependencia.

2. ADMINISTRACIÓN:

   2.1. Oficial administrativo/a: Es el/la empleado/a que, dependiendo del/la directora/a y pudiendo tener a su cargo personal administrativo, se responsabiliza de áreas específicas de la administración de especial complejidad.

   2.2. Auxiliar administrativo/a: Es el/la empleado/a que, dependiendo del/la directora/a o del/la oficial administrativo/a lleva a cabo operaciones elementales administrativas.

3. LOGÍSTICA:

   3.1. Conductor/a de 1ª: Es el/la empleado/a encargado/a de la recogida, entrega, carga, descarga y transporte de ropa entre los clientes y la planta. Para realizar dichas tareas, el/la empleado/a llevará un camión de más de 3.500 kilos y requerirá del carnet de conducir C y CAP.

   3.2. Conductor/a de 2ª: Es el/la empleado/a encargado/a de la recogida, entrega, carga, descarga y transporte de ropa entre los clientes y la

planta. Para realizar dichas tareas, el/la empleado/a llevará un camión de hasta 3.500 kilos y requerirá únicamente del carnet de conducir B.

3.2. Ayudante de conductor/a: Es el/la empleado/a que, sin tener carnet de conducir, realiza funciones de soporte en la carga y descarga de los vehículos y acompaña a los/as conductores/as.

4. MANTENIMIENTO:

4.1. Técnico/a de Mantenimiento: Empleado/a que lleva a cabo operaciones de mantenimiento y limpieza de la planta.

5. PRODUCCIÓN:

5.1. Jefe/a de Producción: Dirige el trabajo de la planta, organiza al personal y asume la responsabilidad del proceso productivo.

5.2. Encargado/a de Sección: Dirige los trabajos de un taller o sección de la planta, organizando el trabajo, indicando al personal a sus órdenes la forma de ejecutarlo, el procedimiento que ha de utilizar y el tiempo que ha de invertir. Ha de tener los conocimientos técnicos o prácticos necesarios para ejecutar las órdenes que le confieran sus superiores, siendo responsable de la disciplina del taller o sección a su mando.

5.3. Especialista: Es la persona trabajadora que realiza funciones que requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas para las cuales se necesita cierto grado de pericia y correcto desempeño.

Serán especialistas aquellas personas trabajadoras que realicen las funciones de costura, especialista de control de entrada, especialista de expediciones y preparación de pedidos.

5.4. Peón: Es la persona trabajadora que realiza operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención.

ART. 9- TRABAJO DE CATEGORÍA SUPERIOR, INGRESO, PERIODO DE PRUEBA Y PROMOCION-

La realización de trabajos de superior categoría por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el/la trabajador/a podrá reclamar el ascenso a la misma, sin perjuicio de percibir en todos los conceptos salariales y extrasalariales la retribución superior correspondiente hasta consolidar la categoría.

En caso de promociones internas, el/la Empresario/a comunicará al Comité de

Empresa, el o los puestos de trabajo que piensa cubrir y las condiciones profesionales que deben de reunir los aspirantes, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación en cuyo caso se efectuará posteriormente. Se creará una comisión de revisión de categorías formada por parte de representantes del personal y la dirección de la empresa.

Lo establecido en el párrafo anterior no regirá en los casos en que los puestos a cubrir sean de los que impliquen mando o confianza.

Se realizarán las pruebas de ingreso que se consideren oportunas y se clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

Las Empresa, siempre que sea posible, procurarán cubrir los puestos de trabajo mediante la promoción interna de trabajadores/as de la plantilla que reúnan las condiciones requeridas.

Tendrán preferencia quienes hubiesen desempeñado funciones eventuales, temporales o interinas, ocupando plazas que se creen como personas trabajadoras de carácter fijo.

Los periodos de prueba serán variables según el puesto a cubrir, y en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Peones/as, especialistas y personal no cualificado: 1 mes.
- Técnicos/as no titulados/as: 3 meses.
- Técnicos/as titulados/as: 6 meses.

Durante el periodo de prueba, la empresa y la persona trabajadora podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. Transcurrido el periodo de prueba sin que haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

La situación de Incapacidad Temporal que afecta a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

ART. 10- PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA-

A la persona trabajadora cuya capacidad se viera disminuida y reconocida dicha situación por el servicio médico, la Empresa procurará destinarlo a trabajos adecuados a su capacidad de conformidad con el certificado de aptitud para el puesto expedido por el Servicio de Vigilancia de la Salud, respetando las condiciones económicas generales de su categoría.

ART. 11- RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO-

A todas las personas trabajadoras que estén en situación de incapacidad laboral transitoria, se les reservará el puesto de trabajo de su categoría profesional

correspondiente.

ART. 12- JORNADA DE TRABAJO-

La jornada de trabajo será de 1826 horas efectivas para el año 2022, de 1820 horas efectivas para el año 2023 y de 1818 horas para el año 2024. Durante la jornada ordinaria se tendrá derecho a 20 minutos de bocadillo, computándose como tiempo efectivo de trabajo 5 minutos a cuenta de la empresa a partir del año 2024.

La empresa tendrá que comunicar al personal afectado y a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as el cambio de turnos con el tiempo legalmente establecido.

ART. 13- FESTIVOS-

Se considerarán festivos todos los días marcados por el decreto de la Junta de Castilla la Mancha más los dos días de fiesta local, siendo considerados dentro de la jornada efectiva anual.

Los días 1 de enero, y 25 de diciembre en ningún caso podrá trabajarse.

Se establece un plus de festivo con los siguientes importes:

	2022	2023	2024
Especialista	50 €	51 €	52,28 €
Peón/a	45 €	45,90 €	47,05 €
Conductor/a	75 €	76,50 €	78,41 €
Encargado/a	55 €	56,10 €	57,50 €
Técnico/a Mantenimiento	55 €	56,10 €	57,50 €

ART. 14- VACACIONES-

Las vacaciones para todo el personal afecto a este Convenio, serán de 30 días naturales.

Cuando las vacaciones fijadas en el calendario de vacaciones de la empresa coincidan en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

al/la trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

ART. 15- LICENCIAS-

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a. Quince días naturales, en caso de matrimonio o pareja de hecho legalmente constituida.
b. Durante tres días, en los casos de nacimiento de hijo/a, intervención quirúrgica, hospitalización o fallecimiento de cónyuge ó parejas de hecho (legítimamente constituidas), hijo/a, padre o madre, hermanos/as, cuñados/as y abuelos/as del/la trabajador/a y su cónyuge. Si por causa de este evento el/la trabajador/a necesitase realizar algún desplazamiento fuera de la provincia o comunidad autónoma, se ampliará a dos días más.
c. Tres días en los casos de fallecimiento de nietos/as.
d. Un día por traslado de domicilio habitual.
e. Un día por boda de padres, madres, hijos/as, hermanos/as y abuelos/as por consanguinidad o afinidad.
f. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
g. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.
h. El/la trabajador/a, por lactancia de un/a hijo/a menor de 9 meses, tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo que puede dividir en dos fracciones. Este derecho pude sustituirse por una reducción de media hora con la misma finalidad o bien acumulando en jornadas completas en los términos que se establecen en el párrafo siguiente. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso que ambos trabajen, pero no podrá ser disfrutado simultáneamente por ambos. Los/as trabajadores/as que opten por la acumulación de la lactancia, previamente al disfrute de este permiso habrán consumido las vacaciones del año en curso y las del año anterior si tuvieran pendientes, de manera que, el disfrute de estas vacaciones comenzará al día siguiente a la finalización del permiso de maternidad o paternidad. Esta acumulación no se producirá cuando el otro progenitor no realice una prestación de servicios por cuenta ajena o, en el caso del padre, coincida con la suspensión del contrato por maternidad. El ejercicio de la posibilidad de acumular se entiende a la hora de ausencia al trabajo.
i. Quien, por razones de tipo legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

j. Para asistir a consulta del médico de cabecera de la Seguridad Social, cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo, hasta un límite de 14 horas anuales.

Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo.

Para acompañar a un/a hijo/a menor de 18 años a consulta del médico de cabecera o de especialista cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo, hasta un límite de 14 horas anuales.

El disfrute de estos permisos quedará condicionado a la presentación del justificante de asistencia a consulta y un preaviso de como mínimo 48 horas, salvo casos de urgencia.

k. Cuando se tenga que concurrir a exámenes para la obtención de títulos oficiales, formación académica o profesional.

En todo caso lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores.

ART. 16- EXCEDENCIAS-

Se estará a lo regulado en el estatuto de los trabajadores en esta materia.

ART. 17- LICENCIA NO RETRIBUIDA-

Quienes lo deseen siempre que se tenga una antigüedad al menos de un año, podrán solicitar hasta dos meses de licencia no retribuida, no coincidente con el periodo de Navidad, Semana Santa y los meses de Julio, Agosto y Septiembre, salvo causa justificada. La solicitud deberá hacerse con una antelación de treinta días, salvo casos de urgente necesidad.

La empresa no está obligada a cotizar a la Seguridad Social por ningún concepto. La persona trabajadora se incorporará a su puesto de trabajo de manera automática al día siguiente de la finalización de esta licencia, con las mismas condiciones laborales, económicas, de antigüedad, etc., que tenía el día anterior al inicio de la licencia.

Esta licencia no retribuida solo podrá solicitarse por la misma persona trabajadora una vez cada dos años.

ART. 18- JUBILACIÓN-

En materia de jubilación anticipada se estará a lo que la Ley marque en cada momento. Por parte de empresa se intentará en todo momento dar las máximas facilidades en cada supuesto de jubilación anticipada.

CAPITULO II

RÉGIMEN ECONÓMICO

ART. 19- SALARIO CONVENIO-

El salario Convenio para el año 2022 será para cada categoría, el fijado en las tablas salariales que se adjuntan como anexo I de este Convenio con carácter retroactivo a 1 de enero de 2022.

Para el año 2023 el incremento salarial será del 2% sobre todos los conceptos de convenio.

Para el año 2024 el incremento salarial será el 2,5% sobre todos los conceptos de convenio.

ART. 20- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS-

Todo personal afecto a este Convenio, percibirá las siguientes gratificaciones denominadas de “verano o julio” y “Navidad” en la cuantía de 30 días de salario.

Se establece como fecha limite de pago para estas gratificaciones las siguientes:

a. Gratificación de verano o Julio: 15 de julio
b. Gratificación de Navidad: 20 de Diciembre

ART. 21- HORAS EXTRAORDINARIAS-

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

Cada hora que se realice por encima de la duración máxima de la jornada ordinaria, se abonará de acuerdo al fijado en las tablas salariales que se adjuntan como anexo I de este Convenio.

No obstante lo anterior, el/la trabajador/a de acuerdo con la empresa optará entre cobrarlas o compensarlas con descansos, acumulándolas quincenal o mensualmente.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, y de hacerse, se registrarán día a día, y se totalizarán semanalmente.

En ningún caso, podrán realizarse más de nueve horas diarias y efectivas, y el exceso de existir, se considerarán “horas extraordinarias”.

El valor de la hora extraordinaria base será el resultado de aplicar un 50% de incremento al valor de la hora ordinaría de cada categoría profesional.

El valor de la hora extraordinaria festiva será el resultado de incrementar en 1 € el valor de la hora extraordinaria base.

El valor de la hora extraordinaria nocturna será el resultado de incrementar en 1 € el valor de la hora extraordinaria base.

El valor de la hora extraordinaria nocturna festiva será el resultado de incrementar en 2 € el valor de la hora extraordinaria base.

ART. 22 – PLUS DE NOCTURNIDAD-

La empresa abonará en concepto de Plus de Nocturnidad un complemento por hora nocturna trabajada entre las 22:00 horas y las 6:00 horas consistente en un 20% sobre el valor de cada hora ordinaria, por cada hora realizada por las personas trabajadoras dentro del periodo horario antes señalado.

CAPITULO III

MEJORAS CARÁCTER SOCIAL

ART. 23 - ENFERMEDAD COMÚN, PROFESIONAL Y ACCIDENTE E INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS-

Se estará a lo dispuesto en la ley General de la Seguridad social.

ART. 24 - VIGILANCIA DE SALUD LABORAL-

La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para su prevención. Asimismo, se informará a los Delegados de Prevención.

La empresa se compromete a realizar los reconocimientos médicos necesarios de acuerdo con la Ley de salud Laboral.

En lo no redactado en este artículo se estará de acuerdo con lo establecido en la Ley de prevención de riesgos laborales.

ART. 25 -ROPA DE TRABAJO-

La empresa facilitará gratuitamente a las personas trabajadoras la ropa de trabajo adecuado, de dos piezas compuestas de 2 camisetas, dos pantalones, 1 polar o sudadera, así como el calzado para el desempeño de su tarea cuando este sea exigible legalmente, asimismo tantas prendas como sean necesarias al año por rotura o deterioro.

ART. 26 - REPRESENTACIÓN COLECTIVA-

1. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación, regulados en el Estatuto de los Trabajadores, es decir, Delegados/as de Personal o Comités de Empresa.
    a. Cada uno de los miembros de dichos órganos, dispondrán de un crédito horario mensual, retribuido para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:
        - Hasta 100 trabajadores/as 15 horas
        - De 101 a 250 trabajadores/as 20 horas
        - De 251 a 500 trabajadores/as 30 horas
        - De más de 500 trabajadores/as 45 horas
    b. Podrán informar directamente dentro de su centro de trabajo, a sus compañeros/as sobre cuestiones laborales y sindicales, siempre que no perturben el proceso productivo. Así mismo, podrán fijar un tablón de anuncios habilitado por la empresa, para comunicación de carácter laboral y sindical.
    c. Requerir a la empresa para que entregue a la representación de los/as trabajadores/as un ejemplar del Convenio Colectivo y de los modelos TC-1 y TC-2 de cuotas de cotización a la Seguridad Social del último mes.
    d. Se podrán acumular en cada representante de los/as trabajadores/as, el doble de horas que le corresponda en el apartado a) de este artículo por cesión de otros.
    e. Los/as delegados/as de Personal ejercerán mancomunadamente ante el/la empresario/a la representación para la que fuesen elegidos.

    Los/as delegados/as de Personal y el comité de Empresas, tendrán las siguientes competencias:

    1. 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 del empleo en la empresa.

2. Conocer el Balance, Cuenta de Resultados, Memoria y demás documentos que se den a conocer a los/as socios/as, y en las mismas condiciones que éstos.
3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del/la empresario/a de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:
    a. Reestructuración de la plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de ésta.
    b. Reducciones de jornada, así como traslados, total o parcial de las instalaciones.
    c. Planes de formación profesional, así como medios ambientales de la empresa.
    d. Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
    e. Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo
4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "ESTATUS" jurídico o de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
5. La empresa entregará copia básica de nuevas contrataciones que se realicen, entendiendo como copia básica, lo que determina el Estatuto de los Trabajadores en sus términos correspondientes, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
6. Ser informado de todas las sanciones impuestas.
7. Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias. Los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especialidades del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
8. Ejercer su labor de:
    a. De vigilancia en el cumplimiento de las normas en materia laboral, de Seguridad social y empleo, así como el resto de acuerdos, pactos, condiciones legales oportunas ante el/la empresario/a y los organismos o tribunales competentes.
    b. De vigilancia y control sobre las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa.
9. Participar en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los/as trabajadores/as o de sus familias. Esta participación se acordará en cada caso por acuerdo con la dirección de la empresa.
10. Se mantendrán reuniones cada 2 meses entre la empresa y el Comité o Delegados/as de Personal, con carácter ordinario y extraordinario cuando lo solicite cada una de las partes.
11. Los/as trabajadores/as de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los/as Delegados/as de Personal, comité de Empresa o por un número de trabajadores/as no inferior al 33% de la plantilla.

Será presidida en todo caso, por el Comité de Empresa o los/as Delegados/as de Personal mancomunadamente. La Presidencia comunicará al/la empresario/a la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vaya a asistir a la asamblea.

ART. 27 - POLIZA DE SEGURO-

La empresa suscribirá una póliza con una Compañía de Seguros que cubra el riesgo por muerte, accidente laboral, enfermedad profesional, invalidez permanente absoluta y gran invalidez con las mismas causas, incluyendo el accidente "in itinere", por un capital de 10.000,00.-€, para todo el personal afecto por este Convenio.

El nuevo capital asegurado que se señala en el párrafo anterior entrará en vigor a los 30 días de la publicación de este Convenio Colectivo, disponiendo la empresa del plazo referido para concertar con una compañía de Seguros el correspondiente reajuste.

ART. 28 - COMISIÓN PARITARIA-

En el plazo de un mes a contar desde la firma del presente Convenio, se creará la Comisión Paritaria constituida por representantes de los/as trabajadores/as firmantes del Convenio, las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a. Interpretación del texto articulado del Convenio.

Composición: La comisión Paritaria estará formada por 3 vocales, como máximo por cada parte. Las partes, podrán ir acompañadas de asesores y designarán un/a Presidente/a y un/a Secretario/a que tomará nota de lo tratado y levantará acta.

La Comisión se reunirá:

a. Con carácter ordinario, una vez cada tres meses.
b. Con carácter extraordinario, cuando lo solicite una de las partes.

La convocatoria se realizará por escrito en la que debe constar, lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día, que se enviaría a los miembros, con siete días de antelación en las reuniones ordinarias. Todos los datos e informaciones a los que tiene derecho la representación sindical se realizaran sin perjuicio de lo dispuesto en la ley orgánica de protección de datos de carácter personal.

ART. 29 - TRASLADOS VOLUNTARIOS DEL DOMICILIO DEL/LA TRABAJADOR/A-

En el supuesto de que una persona trabajadora, por causas de fuerza mayor tuviese que cambiar la localidad de su domicilio, la empresa vendrá a facilitar un puesto de

trabajo en otro centro que la empresa tuviera en el territorio nacional más cercano a la nueva dirección, siempre y cuando existiera una vacante de igual o similar categoría profesional.

En ningún caso, ello conllevará aparejados gastos diarios de desplazamiento al nuevo centro de trabajo. Asimismo la persona trabajadora pasará a tener las condiciones laborales que se perciban en el nuevo centro de trabajo.

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ART. 30 - PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN-

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresarios/as.
2. Las faltas, siempre, que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del/la trabajador/a, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.
3. Toda falta cometida por los/as trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al/la trabajador/a.
5. La imposición de sanciones de cualquier tipo será notificada a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, si los hubiere:

ART. 31 - GRADUACIÓN DE LAS FALTAS-

1. Se considerarán como faltas leves:
    a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
    b. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
    c. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.
    d. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calibrado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
    e. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
    f. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o

fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g. La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:
   a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
   b. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
   c. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
   d. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 1.
   e. La suplantación de otro/a trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
   f. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaran averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa que comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
   g. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observadas en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
   h. La realización sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
   i. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
   j. La embriaguez habitual en el trabajo.
   k. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
   l. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derive perjuicio grave, para las personas o las cosas.
   m. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
   n. Las ofensas de palabras proferidas o de obra.
   o. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
3. Se considerarán como faltas muy graves:
   a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
c. El fraude deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros/as o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa
d. La situación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
e. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
f. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
g. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
h. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
i. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
j. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
k. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
l. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
m. Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.
n. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el/la trabajador/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

ART. 32 – SANCIONES-

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:
   a. Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
   b. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
   c. Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.
2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.
3. El plazo de prescripción de las faltas para poder imponer una sanción por la misma serán los siguientes:
   - 10 días para las faltas leves

- 20 días para las faltas graves
- 60 días para las faltas muy graves

Todos los plazos anteriores empezarán a contar a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de la falta y no cuando se produzca el hecho causante y, en todo caso, prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

ART. 33 - IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES-

La empresa y la representación de los/las trabajadores/as garantizaran que durante la vigencia del convenio se respetaran las condiciones de igualdad y no discriminación por cuestión de género, de conformidad con la legislación vigente nacional, la jurisprudencia y las directivas comunitarias.

Como ejemplo: Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a:

- Eliminar cualquier disposición, medida, o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género.
- Garantizar la aplicación del principio de no discriminación en función de cualquier tipo de contrato o de jornada.
- Desarrollar, y en su caso mejorar, tanto lo dispuesto en la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, como las medidas contempladas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, aprobada recientemente y fruto de la transposición de la Directiva comunitaria 2002/73/CE a nuestro ordenamiento jurídico estatal, en materia de igualdad en las relaciones laborales, favoreciendo así, los permisos por maternidad, paternidad y por cuidado de personas dependientes, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.
- Desarrollar, y en su caso mejorar, las medidas contempladas en la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, LOMMPIVG, publicada en BOE, el 29 de Diciembre de 2004, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, regulados en dicha ley.

ART. 34 - ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO-

El acoso sexual en el trabajo es toda conducta de naturaleza sexual verbal, no verbal o física, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se entiende por acoso moral es toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de la

empresa, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Cuando este tipo de comportamiento tenga relación o como causa el sexo de una persona, constituirá acoso moral por razón de género.

Procedimiento de denuncia:

Se establecerá un procedimiento de actuación específico, que habrá de ser lo más ágil y rápido posible. Una vez denunciados los hechos, se garantizará el cumplimiento del derecho a la intimidad tanto de la persona que ha presentado la denuncia como de la persona objeto de la misma, guardando la confidencialidad.

Para la apertura de expediente se nombrará, por parte de la Empresa, a una persona de reconocido respeto y sensibilidad, para que tome declaración y emita un informe donde se expresen las conclusiones, en el plazo más breve posible. De este nombramiento se informará a la representación de los trabajadores. Esta persona también será la encargada de prestar asesoramiento y asistencia a las personas objeto de acoso. Su función será poner en conocimiento los hechos a la dirección de la Empresa y abrir el correspondiente Expediente de Investigación de los Hechos.

Durante este proceso se tomarán las medidas cautelares y de protección de la víctima que sean necesarias. Tales medidas no podrán perjudicar en ningún caso a la víctima. La empresa garantizará que el ambiente de trabajo sea respetuoso con la intimidad, la dignidad, la libertad y la orientación sexual de las personas trabajadoras.

Sanción:

La Dirección de la Empresa en caso de que la resolución confirme los hechos denunciados considerará el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como falta muy grave y sancionará a la persona autora del acoso sexual conforme al artículo 58 del E.T. y como posible causa de despido disciplinario,

La sanción nunca podrá recaer sobre la víctima, ni tomar represalias contra ella, ni hacia las personas que testifiquen. Se evitará su culpabilización apoyándola en todo momento e informándole de los recursos existentes para el caso de que desee emprender acciones legales.

ART. 35 - PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS DISCREPANCIAS DERIVADAS DE LA INAPLICACION DEL CONVENIO-

En cumplimiento del mandato contenido en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, se establece el siguiente procedimiento para solventar discrepancias derivadas de la inaplicación del presente Convenio, al amparo de lo previsto por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Una vez sometida la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, y no habiendo acuerdo en el seno de la misma, las partes se someterán a la Jurado

Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha (III ASAC) mediante solicitud de conciliación o mediación por cualquiera de las partes.

2. Agotado el trámite anterior, y de mantenerse la discrepancia, cualquiera de las partes podrá solicitar someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en los términos de lo previsto por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Para solventar las discrepancias que puedan surgir para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en este convenio se estará al procedimiento establecido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I – TABLAS SALARIALES

	TABLAS SALARIALES 2022					
	S. BASE	TOTAL ANUAL	HE NORMAL	HE FESTIVA	HE NOCTURNA	HE NOCTURNA FESTIVA
GRUPO 1 - DIRECCIÓN						
DIRECTOR	1.218,00	17.052,00	14,01	15,01	15,01	16,01
GRUPO 2 - ADMINISTRACIÓN						
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	1.096,20	15.346,80	12,61	13,61	13,61	14,61
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.030,23	14.423,15	11,85	12,85	12,85	13,85
GRUPO 3 - LOGÍSTICA						
CONDUCTOR/A DE 1ª	1.130,00	15.820,00	13,00	14,00	14,00	15,00
CONDUCTOR/A DE 2ª	1.106,35	15.488,90	12,72	13,72	13,72	14,72
AYUDANTE CONDUCTOR/A	1.015,00	14.210,00	11,67	12,67	12,67	13,67
GRUPO 4 - MANTENIMIENTO						
TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO	1.036,75	14.514,52	11,92	12,92	12,92	13,92
GRUPO 5 - PRODUCCIÓN						
JEFE/A DE PRODUCCIÓN	1.167,25	16.341,50	13,42	14,42	14,42	15,42
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	1.091,13	15.275,75	12,55	13,55	13,55	14,55
ESPECIALISTA	1.036,75	14.514,52	11,92	12,92	12,92	13,92
PEÓN	1.015,00	14.210,00	11,67	12,67	12,67	13,67

	TABLAS SALARIALES 2023 2%					
	S. BASE	TOTAL ANUAL	HE NORMAL	HE FESTIVA	HE NOCTURNA	HE NOCTURNA FESTIVA
GRUPO 1 - DIRECCIÓN						
DIRECTOR	1.242,36	17.393,04	14,32	15,32	15,32	16,32
GRUPO 2 - ADMINISTRACIÓN						
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	1.118,12	15.653,74	12,89	13,89	13,89	14,89
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.050,83	14.711,61	12,11	13,11	13,11	14,11
GRUPO 3 - LOGÍSTICA						
CONDUCTOR/A DE 1ª	1.152,60	16.136,40	13,28	14,28	14,28	15,28
CONDUCTOR/A DE 2ª	1.128,48	15.798,68	13,01	14,01	14,01	15,01
AYUDANTE CONDUCTOR/A	1.035,30	14.494,20	11,93	12,93	12,93	13,93
GRUPO 4 - MANTENIMIENTO						
TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO	1.057,49	14.804,81	12,19	13,19	13,19	14,19
GRUPO 5 - PRODUCCIÓN						
JEFE/A DE PRODUCCIÓN	1.190,60	16.668,33	13,72	14,72	14,72	15,72
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	1.112,95	15.581,27	12,83	13,83	13,83	14,83
ESPECIALISTA	1.057,49	14.804,81	12,19	13,19	13,19	14,19
PEÓN	1.035,30	14.494,20	11,93	12,93	12,93	13,93

	TABLAS SALARIALES 2024 2,5%					
	S. BASE	TOTAL ANUAL	HE NORMAL	HE FESTIVA	HE NOCTURNA	HE NOCTURNA FESTIVA
GRUPO 1 - DIRECCIÓN						
DIRECTOR	1.273,42	17.827,87	14,71	15,71	15,71	16,71
GRUPO 2 - ADMINISTRACIÓN						
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	1.146,08	16.045,08	13,24	14,24	14,24	15,24
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.077,10	15.079,40	12,44	13,44	13,44	14,44
GRUPO 3 - LOGÍSTICA						
CONDUCTOR/A DE 1ª	1.181,42	16.539,81	13,65	14,65	14,65	15,65
CONDUCTOR/A DE 2ª	1.156,69	16.193,64	13,36	14,36	14,36	15,36
AYUDANTE CONDUCTOR/A	1.061,18	14.856,56	12,26	13,26	13,26	14,26
GRUPO 4 - MANTENIMIENTO						
TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO	1.083,92	15.174,93	12,52	13,52	13,52	14,52
GRUPO 5 - PRODUCCIÓN						
JEFE/A DE PRODUCCIÓN	1.220,36	17.085,04	14,10	15,10	15,10	16,10
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	1.140,77	15.970,80	13,18	14,18	14,18	15,18
ESPECIALISTA	1.083,92	15.174,93	12,52	13,52	13,52	14,52
PEÓN	1.061,18	14.856,56	12,26	13,26	13,26	14,26

DIPUTACIÓN PROVINCIAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

LISTA PROVISIONAL DE ASPIRANTES ADMITIDOS Y EXCLUIDOS A LA CONVOCATORIA DE BOLSA DE TRABAJO TEMPORAL DE INGENIERO/A TÉCNICO/A AGRÍCOLA

2341

Por Resolución de la Presidencia núm. 2022-2562, de 6 de julio de 2022, se aprueba la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos a la convocatoria de Bolsa de Trabajo Temporal de Ingeniero/a Técnico/a Agrícola, cuyo texto íntegro se hace público para general conocimiento y en cumplimiento de lo dispuesto en la Base Cuarta de la convocatoria:

"PRIMERO. Aprobar la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos a la convocatoria de Bolsa de Trabajo Temporal de Ingeniero/a Técnico/a Agrícola, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia núm. 111, de fecha 9 de junio de 2022.

ASPIRANTES ADMITIDOS:

Nº	1º APELLIDO	2º APELLIDO	NOMBRE	D.N.I.
1	ADRIANO	HERANZ	ÁLVARO	***2230**
2	DÍAZ	GONZÁLEZ	MARÍA DEL ROSARIO	***1969**
3	GALLEGO	ROMERO	MARÍA ROSARIO	***7764**
4	GONZÁLEZ	LANGA	JESÚS JOSÉ	***1707**
5	LETÓN	ROJO	SOLEDAD MARTA	***2501**
6	LUCAS	GARCÍA	MARÍA DEL CARMEN DE	***1843**
7	MALDONADO	PÉREZ	JOSÉ MARÍA	***0056**
8	MORENO	SÁNCHEZ	EDUARDO	***6614**
9	PEDRERO	DOMBRIZ	MARÍA JOSÉ	***1517**
10	SANCHEZ-GRANDE	FLECHA	HECTOR JESUS	***5120**
11	TOMÉ	PÉREZ	JORGE	***0511**

ASPIRANTES EXCLUIDOS:

Nº	1º APELLIDO	2º APELLIDO	NOMBRE	D.N.I.	CAUSA DE EXCLUSIÓN
1	SAN VIDAL	MARTÍNEZ	VÍCTOR	***4581**	1

LISTADO DE CÓDIGOS DE EXCLUSIÓN:

Código	Descripción
01	No aporta justificación de estar en posesión del título de Ingeniero Técnico Agrícola o título equivalente que habilite para el ejercicio de esta profesión regulada, según establecen las directivas comunitarias, o en condiciones de obtenerlo dentro del plazo de presentación de solicitudes.

FORMA DE SUBSANACIÓN POR CÓDIGO:

Código	Forma de subsanación (en el plazo concedido para ello)
01	Presentar acreditación de estar en posesión del título de Ingeniero Técnico Agrícola o título equivalente que habilite para el ejercicio de esta profesión regulada, según establecen las directivas comunitarias, o en condiciones de obtenerlo dentro del plazo de presentación de solicitudes.

SEGUNDO.- Conceder un plazo de cinco días para la subsanación de solicitudes y presentación de reclamaciones.

TERCERO.- De conformidad con la base cuarta de la convocatoria, he resuelto designar a los miembros que han de integrar el Tribunal Calificador, que estará compuesto de la forma siguiente:

PRESIDENTE:	Titular:	Mª Ángeles Álvarez González
	Suplente:	Juan José Álvarez García
	Titular:	Adrián Henche Berlinches
	Suplente:	Isabel Morcillo Muñoz
	Titular:	Mª Luz Calvo Bonacho
	Suplente:	Fernando Muñoz Alonso
	Titular:	Coral Centenera Centenera
	Suplente:	Ángel Álvaro Martínez
	Titular:	María Isabel Garrido Garrido
	Suplente:	Francisco Javier Platas Laleona
SECRETARIO:	Titular:	Pedro Jiménez Torres
	Suplente:	María del Ángel Auñón Carriedo

CUARTO.- La convocatoria del primer ejercicio de la fase de oposición se efectuará con la publicación de la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos.”

Guadalajara, 7 de julio de 2022. El Presidente, José Luis Vega Pérez

DIPUTACIÓN PROVINCIAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA - SERVICIO DE CENTROS COMARCALES

CONVOCATORIA DE LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES DESTINADAS A MUNICIPIOS DE MENOS DE 5.000 HABITANTES DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA PARA LA INSTALACIÓN Y PUESTA EN SERVICIO DE SISTEMAS DE VIDEOCÁMARAS EN PUNTOS DE ACCESO AL MUNICIPIO (DIPUCAM 2022).

2342

Código de identificación BDNS: 638076

Extracto del Acuerdo de la Junta de Gobierno (punto nº 17), de fecha 1 de julio de

2022, por el que se aprueba la convocatoria de la concesión de subvenciones destinadas a municipios de menos de 5.000 habitantes de la provincia de Guadalajara para la instalación de cámaras de video vigilancia (DIPUCAM 2022).

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3 b) y 20.8 a) de la Ley 38/2033, 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 (http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/index) y en la Web de Diputación Provincial de Guadalajara – Servicio de Centros Comarcales (https://www.dguadalajara.es/web/guest/subvenciones-centros-comarcales).

Primera. – Beneficiarios.

1. Podrán solicitar las subvenciones los municipios de la provincia de Guadalajara que cuenten con población censada inferior a 5.000 habitantes.
2. Conforme a los artículos 22.1 y 24 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones, los beneficiarios acreditarán mediante declaración responsable el cumplimiento de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social (ANEXO I).

Segunda. - Importe de las ayudas y crédito presupuestario.

1. El importe global máximo de las ayudas a conceder asciende a 600.000,00 euros, que se realizará con cargo a la aplicación presupuestaria 1501.76203.
2. El importe individual a conceder a cada municipio hasta agotar la totalidad del crédito disponible, según los criterios de valoración establecidos en la Base OCTAVA, podrá ascender a:
    a. la cantidad máxima de 5.000,00 €, para la instalación completa y puesta en marcha de 1 videocámara.
    b. La cantidad máxima de 10.000,00 €, para la instalación completa y puesta en marcha de 2 videocámaras.

Tercera. - Gastos subvencionables.

1. Serán subvencionables las inversiones realizadas desde el momento de publicación en el Boletín Oficial Provincia de Guadalajara de la presente convocatoria hasta el 15 de DICIEMBRE de 2022, referidos a la INSTALACIÓN y PUESTA EN SERVICIO DE SISTEMAS DE VIDEOCÁMARAS EN DIFERENTES PUNTOS DE ACCESO AL MUNICIPIO.
2. El SISTEMA DE VIDEOCÁMARA estará compuesto entre otros por: Videocámara de identificación de matrículas; Domo de vigilancia constante; Router; Fuente de Alimentación; Caja IP 67; Kit de conexión de alumbrado público; Fijación a fachada o instalación en báculo; Señalización; Disco duro instalado en la caja de seguridad.
3. Cada SISTEMA DE VIDEOCÁMARA deberá contar con autorización para su instalación de la Delegación de Gobierno de la Comunidad Autónoma de

Castilla La Mancha, Ley Orgánica 4/1997, de 4 de agosto.

4. A los efectos de lo previsto en esta base, se considerará el que ha sido efectivamente pagado con anterioridad a la finalización del período de justificación (máximo el 15 de ENERO de 2023).
5. Los gastos subvencionados son compatibles con las ayudas procedentes de otras entidades del sector público que puedan recibirse para la misma finalidad, sin que en ningún caso el importe de la subvención, aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos supere el coste de la actividad subvencionada.
6. No se considerará gasto subvencionable el IVA, ni otros impuestos indirectos, cuando sean susceptibles de recuperación o compensación.

Cuarta. - Forma y plazo de presentación de solicitudes.

1. Los municipios que deseen acogerse a la presente línea de subvención deberán presentar de forma telemática, en el plazo de 20 días hábiles desde el siguiente a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara de la presente convocatoria, el modelo de solicitud que se adjunta como ANEXO I, firmado electrónicamente.
2. Junto al ANEXO I se aportará:
    1. Certificado firmado electrónicamente expedida por el secretario/a o secretario/a – interventor/a de la Entidad Local, en el que se acredite la titularidad municipal del espacio o terreno donde se ubicará el objeto de la subvención.
    2. Documento acreditativo del inicio del procedimiento de autorización y utilización (COPIA DE LA SOLICITUD REALIZADA) para las instalaciones fijas de videocámaras, conforme al artículo 3 del Real Decreto 596/1999, de 16 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo y ejecución de la Ley Orgánica 4/1997, de 4 de agosto, por la que se regula la utilización de videocámaras por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en lugares públicos.

Quinta. – Criterios de adjudicación y plazo de resolución.

1. Al tratarse de una subvención por concurrencia competitiva los criterios de adjudicación, hasta agotar el crédito, son los establecidos a continuación:
    1. Distancia en kilómetros por carretera convencional desde el ayuntamiento del municipio al CUARTEL o PUESTO DE LA GUARDIA CIVIL más próximo (mediante la herramienta informática GOOGLE MAPS).
        - Menos de 10 km. 1 punto.
        - Entre 10 y 20 km. 2 puntos.
        - Entre 20 y 50 Km. 3 puntos.
        - Más de 50 km. 4 puntos.
    2. Número de habitantes censados en el MUNICIPIO, sin contar barrios y

pedanías, teniendo en cuenta los datos de población a que se refiere el Real Decreto 1065/2021, de 30 de noviembre, por el que se declaran oficiales las cifras de población resultantes de la revisión del Padrón municipal referidas al 1 de enero de 2021 (B.O.E. nº 306 de 23.12.2021)

- De 1 a 50 habitantes. 4 puntos.
- Entre 51 y 100 habitantes. 3 puntos.
- Entre 101 y 500 habitantes. 2 puntos.
- Entre 501 y 1.000 habitantes. 1 punto.

3. En caso de empate, tendrán prioridad los municipios que no dispongan de ninguna videocámara ya instalada en el municipio.
4. En caso de persistir el empate, se priorizarán los municipios que cuenten con menor número de habitantes censados.

4. El plazo máximo para resolver y notificar la resolución del procedimiento de concesión de estas subvenciones es de tres meses desde la publicación de la convocatoria.
5. El vencimiento del plazo máximo sin haberse notificado la resolución legítima a los interesados para entender desestimada por silencio administrativo la solicitud de concesión de la subvención.
6. El acuerdo de la Junta de Gobierno de la Diputación Provincial resolviendo el procedimiento de concesión de las subvenciones será objeto de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara. Contra dicho acuerdo, podrán los interesados interponer recurso potestativo de reposición ante la Junta de Gobierno o ser impugnado directamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

Sexta.- Otros datos.

El texto completo de la convocatoria y sus anexos en formato digital para su descarga estarán a disposición de los interesados en la página Web de la Diputación Provincial de Guadalajara (https://www.dguadalajara.es/web/guest/subvenciones-centros-comarcales).

En Guadalajara, a 8 de julio de 2022. El Presidente de la Diputación Provincial de Guadalajara José Luis Vega Pérez

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE BUSTARES

APROBACIÓN DEFINITIVA MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA 2/2022

2343

Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Bustares por el que se aprueba definitivamente el expediente de modificación de créditos n. º 2/2022 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de Crédito extraordinario financiado con cargo al Remanente líquido de tesorería.

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

Estado de gastos

Aplicación		Descripción	Créditos iniciales	Crédito extraordinario	Créditos finales
Progr.	Económica				
920	623	Herramientas fragua	0,00	4600,00	4600,00
1522	625	Mobiliario Vivienda municipal	0,00	2000,00	2000,00
		TOTAL	0,00	6600,00	6600,00

Esta modificación se financia con cargo a Remanente líquido de tesorería, en los siguientes términos:

Estado de Ingresos

Aplicación: económica			Descripción	Euros
Cap.	Art.	Conc.		
		870.00	Remanente líquido de tesorería	6600,00
			TOTAL INGRESOS	6600,00

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

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

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

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

En Bustares, a 5 de julio de 2022. La Alcaldesa, Dña. Inés Garrido Garrido

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE CASA DE UCEDA

MODIFICACIÓN DE ORDENANZA URBANÍSTICA

2344

Al no haberse presentado reclamaciones ni alegación alguna, durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario provisional del Ayuntamiento de Casa de Uceda, de fecha 9 de marzo de 2022 por el que se modifica la Ordenanza Municipal, en sus artículos 208 y 211 de las Normas Urbanísticas del Plan de Ordenación Municipal en Casa de Uceda y se publica el texto integro de las modificaciones aprobadas:

“"Articulo 208: Se incluye lo siguiente: "Se permite el uso recreativo privado, del tipo construcción de piscina, barbacoa, o similar, sin que exista previamente ningún uso de los permitidos, mayoritarios o compatibles en la parcela".

Artículo 211: Se incluye lo siguiente: "Las cubiertas de garajes y almacenes podrán ejecutarse con chapa de tipo sándwich imitación teja".

Contra el presente Acuerdo, se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, ante el Tribunal Superior de Justicia, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998 de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

En Casa de Uceda a 7 de julio de 2022.El Alcalde, Fdo.: José Luis Rubio Martín

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE PEÑALEN

APROBACIÓN DEFINITIVA DEL EXP. 48/2022 DE CREDITO EXTRAORDINARIO FINANCIADO CON CARGO AL REMANENTE DE TESORERÍA

2345

Aprobado definitivamente el expediente de 48/2022 financiado con cargo al Remanente Líquido de Tesorería, lo que se publica a los efectos del artículo 169.1, por remisión del 177.2, del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo:

Estado de gastos

Aplicación		Descripción	Créditos iniciales	Crédito extraordinario	Créditos finales
Progr.	Económica				
920	619	Administración General- Edificios-Inversiones	0,00	6861,09	6861,09
		TOTAL		6.861,09	

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

Estado de Ingresos

Aplicación: económica			Descripción	Euros
Cap.	Art.	Conc.		
8	7	0	Remanente Líquido de Tesorería	6.861,09
			TOTAL INGRESOS	6.861,09

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

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

Contra el presente Acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos

en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de dicha Jurisdicción.

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

En Peñalen, a 29 de junio de 2022. La Alcaldesa, Ester Rubio Sanz

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE POVEDA DE LA SIERRA

APROBACIÓN DEFINITIVA DEL EXP. 109/2022 DE SUPLEMENTO DE CRÉDITO

2346

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

Estado de Gastos

Aplicación		Descripción	Créditos iniciales	Suplemento de crédito	Créditos finales
Progr.	Económica				
161	227.99	Abastecimiento de Agua Potable – Trabajos Realizados por otras empresas	1000,00	12.724,43	13.724,43
920	227.99	Administración General – Trabajos realizados por otras empresas	5.500,00	5.000,00	10.500,00
		TOTAL		17.724,43	

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

Suplementos en Conceptos de Ingresos

Aplicación: económica			Descripción	Presupuestado	Recaudado Nuevos ingresos
Cap.	Art.	Conc.			
5	5	0	De concesiones Administrativas	51.000	17.724,43
			TOTAL INGRESOS	68.274,43	

Además, queda acreditado el cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 37.2, apartados a) y b), del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el

que se desarrolla el Capítulo primero del Título sexto de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, en materia de presupuestos, que son los siguientes:

a. El carácter específico y determinado del gasto a realizar y la imposibilidad de demorarlo a ejercicios posteriores.
b. La insuficiencia del saldo de crédito no comprometido en la partida correspondiente, que deberá verificarse en el nivel en que este establecida la vinculación jurídica.

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

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

En Poveda de la Sierra, a 5 de julio de 2022. El Alcalde, Ismael de Mingo Calvo

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE REBOLLOSA DE JADRAQUE

PRESUPUESTO GENERAL EJERCICIO 2022

2347

Aprobado inicialmente por el Pleno el Presupuesto General para el ejercicio de 2022, en sesión celebrada el día 21 de junio de 2022, se anuncia que estará de manifiesto al público, en la Secretaría de este Ayuntamiento, por espacio de QUINCE días, contados a partir del siguiente a la publicación de este Edicto en el B.O. de la provincia, durante cuyo plazo podrán presentarse contra el mismo, en dicha dependencia, las reclamaciones que se estimen convenientes.

En Rebollosa de Jadraque, a 22 de junio de 2022. La Alcaldesa, Fdo.: Mª Carmen Bermejo Manzanero

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE RIOFRIO DEL LLANO

PRESUPUESTO GENERAL EJERCICIO 2022

2348

Aprobado inicialmente por el Pleno el Presupuesto General para el ejercicio de 2022 en sesión celebrada el día 13 de junio de 2022, se anuncia que estará de manifiesto al público, en la Secretaría de este Ayuntamiento, por espacio de QUINCE días, contados a partir del siguiente a la publicación de este Edicto en el B.O. de la provincia, durante cuyo plazo podrán presentarse contra el mismo, en dicha dependencia, las reclamaciones que se estimen convenientes.

En Riofrio del Llano, a 14 de junio de 2022. La Alcaldesa, Fdo.: Mª Teresa Pérez Fernández