



# BOLETÍN OFICIAL

## DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA



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



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 90, fecha: jueves, 14 de Mayo de 2026

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

Cod. Verificación:0fea2b3588d8f2bbe1afaa266027e577a547cf74

## SUMARIO

### ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

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

II CONV. COLECT. EMPRESA GD ENERGY SERVICES, S.A.U. Y LAS PERS. TRAB. ADSCRITAS AL SERVICIO DE TURNO CERRADO DE QUÍMICA Y RADIOQUÍMICA (ANALISTA QUÍMICOS) EN LA CENTRAL NUCLEAR DE TRILLO I, DE 11/11/25 A 31/12/28 BOP-GU-2026 - 1254

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PARA EL AÑO 2025 Y TABLAS PROVISIONALES PARA EL AÑO 2026 DE LA EMPRESA L.N.P.L.R. GUADALAJARA, S.L. BOP-GU-2026 - 1255

### DIPUTACIÓN PROVINCIAL

#### DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA. SERVICIO DE INTERVENCIÓN

APROBACIÓN DEFINITIVA DEL EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITO Nº 15/2026 AL PRESUPUESTO GENERAL BOP-GU-2026 - 1256

### AYUNTAMIENTOS

#### AYUNTAMIENTO DE ALCOLEA DEL PINAR

APROBACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE SUBVENCIONES PARA LA ANUALIDAD DE 2026. BOP-GU-2026 - 1258

APROBACIÓN INICIAL DE ORDENANZA GENERAL DE CONCESIÓN DE SUBVENCIONES BOP-GU-2026 - 1257

#### AYUNTAMIENTO DE ESCAMILLA

DELEGACIÓN DE COMPETENCIA DE CELEBRACIÓN DE MATRIMONIO CIVIL BOP-GU-2026 - 1260

DELEGACIÓN DE COMPETENCIA DE CELEBRACIÓN DE MATRIMONIO CIVIL BOP-GU-2026 - 1259

### AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

APROBACIÓN DE ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS AUTOMATIZADAS PARA LA NOTIFICACIÓN MEDIANTE SELLO DE ÓRGANO BOP-GU-2026 - 1261

### AYUNTAMIENTO DE HUMANES

PLAZA DE OFICIAL DE PRIMERA DE OBRAS Y SERVICIOS. RELACIÓN PROVISIONAL DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS. DESIGNACIÓN DE TRIBUNAL BOP-GU-2026 - 1262

### AYUNTAMIENTO DE MARANCHÓN

APROBACIÓN INICIAL PRESUPUESTO GENERAL 2026 BOP-GU-2026 - 1263

### AYUNTAMIENTO DE MONDÉJAR

NOMBRAMIENTO DE PERSONAL FUNCIONARIO BOP-GU-2026 - 1264

### AYUNTAMIENTO DE SIGÜENZA

BASES CONVOCATORIA PARA LA CREACIÓN DE UNA BOLSA DE EMPLEO DE PERSONAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS MUNICIPALES BOP-GU-2026 - 1267

APROBACIÓN DEFINITIVA PRESUPUESTO EJERCICIO 2026 BOP-GU-2026 - 1265

BASES DE LA CONVOCATORIA PARA LA SELECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AL AMPARO DE LA ORDEN 46/2026 DE 7 DE ABRIL, PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PROGRAMA DE APOYO ACTIVO AL EMPLEO PARA 2026 BOP-GU-2026 - 1266

### AYUNTAMIENTO DE YUNQUERA DE HENARES

INFORMACIÓN PÚBLICA EL ESTUDIO DE VIABILIDAD ECONÓMICO-FINANCIERO DE LA CONCESIÓN DE SERVICIOS DE GESTIÓN DE LA ESCUELA INFANTIL MUNICIPAL. BOP-GU-2026 - 1268

## ENTIDADES LOCALES DE ÁMBITO INFERIOR AL MUNICIPIO

### E.A.T.I.M. BOCHONES



**ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA**

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

II CONV. COLECT. EMPRESA GD ENERGY SERVICES, S.A.U. Y LAS PERS. TRAB. ADSCRITAS AL SERVICIO DE TURNO CERRADO DE QUÍMICA Y RADIOQUÍMICA (ANALISTA QUÍMICOS) EN LA CENTRAL NUCLEAR DE TRILLO I, DE 11/11/25 A 31/12/28

**1254**

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa GD ENERGY SERVICES, S.A.U. Y SUS TRABAJADORES ADSCRITOS AL SERVICIO DE TURNO CERRADO ANUAL EN QUÍMICA Y RADIOQUÍMICA (CATEGORÍA ANALISTAS QUÍMICOS), EN EL CENTRO DE TRABAJO DE C.N. TRILLO I, para el periodo comprendido entre el 11 de noviembre de 2025 y el 31 de diciembre de 2028, que tuvo entrada el 27 de marzo de 2026, con código de convenio 19100261012019, 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 64/2025, de 9 de septiembre, 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 8 DE MAYO DE 2026. LA DELEGADA PROVINCIAL. SUSANA BLAS ESTEBAN.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GD ENERGY SERVICES, S.A.U. Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS ADSCRITAS AL SERVICIO DE TURNO CERRADO DE QUÍMICA Y RADIOQUÍMICA (ANALISTAS QUÍMICOS) EN EL CENTRO DE TRABAJO DE LA CENTRAL NUCLEAR DE TRILLO I



Reunidos en Trillo, siendo el 23 de marzo de 2026 se reúnen los representantes de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras adscritos al servicio de turno cerrado anual en química y radioquímica en la Central Nuclear de Trillo (ANALISTAS QUIMICOS), compuesta por:

De una parte, en representación de la empresa GD ENERGY SERVICES, S.A.U.:

- D. Domingo Garrido del Valle
- D.ª Virginia de la Cruz Martínez

De otra parte, en representación legal de las personas trabajadoras, la delegada de personal, asesorada por Carlos Pérsz Sáez del sindicato UGT:

- D.ª Andrea López García

Acuerdan la aprobación del presente texto definitivo del Convenio Colectivo de Centro de Trabajo que a continuación se detalla.

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### ARTÍCULO 1 - ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones y las condiciones laborales aplicables a todas las personas trabajadoras de la Empresa GD ENERGY SERVICES, S.A.U. (en adelante, la "Empresa") adscritas al Servicio de Analistas de Química y Radioquímica, y cuyo centro de trabajo es la Central Nuclear de Trillo, en la provincia de Guadalajara.

#### ARTÍCULO 2 - VIGENCIA

La vigencia temporal de este Convenio se retrotrae a 11 de noviembre de 2025, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2028.

No obstante, lo anterior, determinadas materias reguladas en este Convenio podrán tener efectos económicos o aplicarse conforme a las fechas específicas que se establezcan expresamente en sus respectivos apartados, prevaleciendo dichas fechas sobre la regla general de vigencia cuando así se disponga de forma clara y específica.

Concluida su vigencia, si la Empresa siguiera prestando sus servicios en el ámbito de aplicación señalado en el artículo anterior, éste quedará automáticamente prorrogado hasta la firma de uno nuevo.

#### ARTÍCULO 3 - DENUNCIA

La denuncia del presente Convenio Colectivo se producirá de forma automática un mes antes de la expiración de este, pudiendo las partes empezar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo en los términos y tiempos marcados por la legislación vigente.



#### ARTÍCULO 4 - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones aquí convenidas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente y en cómputo anual, pudiendo ser compensadas y absorbidas por cualesquiera otras que se adicionen por norma estatal o convencional.

#### CAPÍTULO II

##### ASPECTOS ORGANIZATIVOS

#### ARTÍCULO 5 - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la Empresa, sin perjuicio de los derechos y facultades de negociación, audiencia, consulta o informaciones reconocidas a los representantes de los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

En particular, serán facultad de la Empresa, entre otras y de forma no exhaustiva sino meramente enunciativa, las siguientes funciones organizativas:

1. El establecimiento del calendario de trabajo anual y las secuencias de rotación de los diferentes trabajadores en aquellos puestos de trabajo en los que se requiera la rotación de los integrantes de la plantilla, así como la asignación de turnos de trabajo (oficina y turnos cerrados de mañana, tarde, noche y retén) en función de las necesidades del servicio y de la organización.
2. El establecimiento de la jornada según el modelo organizativo que, por necesidades del servicio, se precise.
3. La exigencia de cumplimiento de la actividad normal establecida y, consecuentemente, del rendimiento mínimo.
4. La implantación de documentos o protocolos de operación, actuación y funcionamiento necesarios para la prestación del servicio, con la obligación de aceptación y cumplimiento, siempre que no impliquen modificaciones sustanciales respecto de las disposiciones incorporadas a este Convenio Colectivo.
5. La adjudicación de herramientas y demás elementos necesarios para el desarrollo de la actividad de la persona trabajadora.
6. El establecimiento de la fórmula más idónea para el cálculo de las retribuciones.
7. Proponer al personal la extensión de la jornada laboral, mediante la prestación de horas extraordinarias de carácter normal o estructural, en los periodos en que las necesidades así lo exijan, sin poder rebasar los límites legales establecidos.
8. El establecimiento de medios y mecanismos que garanticen la disponibilidad de personal mínimo para la prestación del servicio y/o la ampliación de personal ante situaciones que por su trascendencia así lo requieran.

#### CAPÍTULO III



## ASPECTOS DE CONTRATACIÓN

### ARTÍCULO 6 - CONTRATACIÓN

En materia de contratación se estará, en todo caso, a las disposiciones legales sobre la materia, tanto de carácter general como especial.

### ARTÍCULO 7- INGRESO

Las condiciones para el ingreso serán establecidas por la Empresa en función de las exigencias derivadas de la actividad y de aquellos criterios que la misma considere necesarios para garantizar la mejor eficacia.

La persona aspirante para incorporarse a la plantilla de la Empresa deberá someterse tanto a reconocimiento médico como a todas las pruebas y formalidades que aquella le exija. La Empresa podrá realizar las pruebas prácticas y psicotécnicas que considere convenientes para comprobar el grado de preparación de las personas aspirantes.

En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua. Por ello, el ingreso de nuevas personas trabajadoras no podrá quedar determinado en atención a la condición del sexo, salvo que ello se derive de medidas de acción positiva a favor del género menos representado.

Así mismo se priorizará la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Teniendo en cuenta las especialidades que se requieren para desempeñar el puesto de analista de química y radioquímica de una central nuclear, la persona trabajadora de nuevo ingreso deberá realizar un curso de formación de al menos 8 meses. Durante todo este período estará encuadrado en la categoría C de Analista Asimilado Químico. La superación del curso y de las pruebas correspondientes con las que concluye esta primera fase de formación es un requisito indispensable para permanecer en la Empresa. En caso contrario, es decir, de no superarse las mismas, se extinguirá la relación laboral al amparo de lo dispuesto en el art. 49.1 letra b) del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez superado el curso de formación, la persona trabajadora quedará encuadrada en la categoría B de Analista Químico por un periodo de 24 meses. Este periodo de tiempo se considera adecuado e idóneo para que la persona trabajadora adquiera la experiencia necesaria y la autonomía suficiente en los trabajos encomendados en el emplazamiento nuclear.

### ARTÍCULO 8 - PERIODO DE PRUEBA



El periodo de prueba tendrá una duración de cuatro (4) meses y se iniciará una vez superada la formación inicial.

#### ARTÍCULO 9 - CESE VOLUNTARIO

Las personas trabajadoras que deseen cesar con carácter voluntario en el servicio, independientemente de su puesto de trabajo, vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la Empresa, cumpliendo un plazo de preaviso de tres (3) meses. Este plazo de preaviso se considera necesario para que por parte de la Empresa pueda cubrirse la vacante, debido a las dificultades que conllevan dichas sustituciones por la exigencia de formación específica en el emplazamiento.

El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación la parte proporcional por cada día que no se haya cumplido el preaviso señalado en el apartado anterior, con un máximo de un (1) mes de salario total de la persona trabajadora.

#### CAPÍTULO IV

##### TIEMPO DE TRABAJO Y SU ORDENACIÓN

#### ARTÍCULO 10 - JORNADA DE TRABAJO

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo tendrán una jornada laboral anual de mil setecientas treinta (1730) horas de trabajo efectivo durante la vigencia del mismo.

Si la distribución de jornadas en el cuadrante personal de turnos fuera inferior a 1730 horas/año, el resto hasta completarlas podrá destinarse a formación, reconocimientos médicos, etc.

Para el personal que está en oficina, durante la recarga, la persona trabajadora estará obligada a prolongar su jornada laboral sin necesidad de previo aviso, con cargo a la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, con los límites y condiciones previstos por la normativa laboral vigente. En todo caso, se impone el límite máximo de 100 horas anuales a efectos de la distribución irregular de la jornada.

Anualmente, se aprobará el cuadrante de turnos por la Empresa, previa consulta y negociación con las personas trabajadoras o sus representantes, atendiendo a las necesidades del servicio. En cualquier caso, si al finalizar el año, la diferencia entre las horas del cuadrante de turnos y las 1730 horas de trabajo anuales establecidas en el presente pacto no fueran realizadas, no se añadirán a la jornada anual del año siguiente, sino que se extinguirán.

La jornada diaria será de 8 horas y 15 minutos para el personal a turnos, siendo obligatorio el solape entre turno y turno. Este tiempo de solape se encuentra ya remunerado dentro del salario bruto anual. No obstante, las personas trabajadoras dispondrán en compensación de 4 días de asuntos propios anuales, a disfrutar



siempre en horario de oficina, y debiéndose preavisar a la Empresa con al menos 7 días de antelación a la fecha de su disfrute.

El personal que presta servicio en horario de Oficina (OF) tendrá una jornada ordinaria de 7 horas diarias, salvo durante el período de recarga, en el que la duración de la jornada podrá ampliarse hasta 12 horas diarias. En cualquier caso, la empresa comunicará a las personas trabajadoras el horario aplicable durante dicho período con la antelación suficiente para garantizar una adecuada organización.

Para el personal que presta servicio en horario de Oficina (OF) de forma habitual, dispondrá de igual manera de 4 días de asuntos propios.

El cuadrante del horario anual debe ser aprobado y comunicado a la plantilla antes del 15 de noviembre manteniéndose la secuencia biológica actual (mañanas, tardes y noches repartidas en 7 días).

#### ARTÍCULO 11 - TURNOS ROTATORIOS Y RETÉN

##### a) Turnos rotatorios

El sistema de trabajo se organizará, con carácter general no excluyente de otros, mediante turnos rotatorios de mañana, tarde y noche. Los turnos se recogerán en el correspondiente cuadrante, que será elaborado por la Empresa con la suficiente antelación a su puesta en práctica.

Sin perjuicio de lo anterior, mediante acuerdo entre la representación de la Empresa y las personas trabajadoras, de conformidad con la legislación vigente, podrán introducirse cambios o modificaciones en el mismo por razones organizativas. En tal caso, dichos cambios deberán comunicarse con anticipación suficiente para permitir la correcta organización del servicio.

##### b) Retén

La Empresa establecerá un Sistema de Retén, mediante el cual las personas trabajadoras asignadas deberán permanecer en disposición de incorporarse al trabajo durante el periodo que se determine.

La activación del retén podrá producirse tanto para la atención de situaciones contempladas en el Plan de Emergencias, conforme a lo previsto en dicho plan, como por parte de la Empresa, a través de la/s persona/s que a tal efecto designe, para atender necesidades del servicio.

Las personas trabajadoras asignadas al Sistema de Retén estarán obligadas, en caso de ser requeridas, a presentarse en el centro de trabajo en un tiempo no superior a sesenta (60) minutos desde el momento del aviso.

Asimismo, las personas trabajadoras estarán obligadas a mantener operativo y en condiciones de recibir llamadas o avisos el medio de comunicación que la Empresa les facilite durante el periodo en que permanezcan de retén. Dada la relevancia de esta obligación para asegurar la adecuada prestación del servicio y el correcto



funcionamiento del sistema de retén, su incumplimiento podrá ser sancionado disciplinariamente por la Empresa conforme a lo previsto en el régimen disciplinario establecido en el presente convenio y en la normativa laboral que resulte igualmente de aplicación.

Dada la relevancia operativa del servicio del retén, es responsabilidad de todas las personas trabajadoras comunicar oportunamente cualquier cambio a fin de mantener actualizada en todo momento la relación nominal del personal adscrito al retén en la aplicación habilitada al efecto.

La falta de cumplimiento por parte de la persona trabajadora de alguno de estos compromisos, siempre que no sea debida a causa de fuerza mayor, será considerada como falta muy grave, conllevando además la pérdida de la remuneración correspondiente.

#### c) Consideraciones comunes

Se acuerda la elaboración de una norma reguladora de las sustituciones en caso de ausencias en el turno cerrado y del retén que se incorpora como Anexo II. Dicho documento tendrá desarrollo autónomo y podrá ser modificado siempre que exista acuerdo entre las partes.

#### ARTÍCULO 12 - HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada ordinaria establecida en el art. 10 del presente Convenio Colectivo. En este sentido, se retribuirá como hora extra el tiempo que, una vez superada la jornada del cuadrante, se realice para sustituir a miembros de la plantilla ausentes en su turno de trabajo. En estos casos, y dadas las especiales características del servicio junto con la necesidad de mantener una cobertura mínima de personal, la realización de estas horas extras será obligatoria.

Las horas extraordinarias podrán compensarse mediante descansos o retribuirse conforme a lo establecido en las Tablas Salariales del Anexo I. La compensación por descanso será de una hora con setenta y cinco (1,75) por cada hora extraordinaria realizada. El disfrute de los descansos deberá efectuarse necesariamente en horario de oficina, a petición de la persona trabajadora quien deberá solicitarlo de forma programada y con una antelación suficiente.

En todo caso, la posibilidad de compensar con descanso tendrá las siguientes limitaciones: (i) en ningún caso los descansos acumulados podrán ser superiores al equivalente a cinco (5) jornadas completas en turno de oficina (40 horas) al año; (ii) la compensación por descanso no podrá realizarse en periodos de parada de recarga o parada no programada y (iii) la compensación por descanso podrá disfrutarse por un máximo de 2 personas trabajadoras simultáneamente.

#### ARTÍCULO 13 - VACACIONES

El período de vacaciones anuales retribuidas será de treinta (30) días naturales.



El personal a turnos que comience sus vacaciones tras finalizar un turno de noche, y siempre que haya optado por dividir su período vacacional en dos partes iguales de catorce (14) días naturales, disfrutará de dos días laborales adicionales.

Las vacaciones se fijarán en el cuadrante anual de turnos, en el que se incluirán las vacaciones, atendiendo a las necesidades del servicio. Para ello, se establecerá un periodo cerrado de solicitud de vacaciones, de manera que las peticiones realizadas dentro de dicho plazo puedan ser incorporadas al cuadrante anual.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicio en la Empresa solo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el año.

El personal de turnos contará con dos períodos de catorce (14) días asociados a la letra del calendario que se elija, computados como días naturales, más dos (2) días adicionales (uno por cada periodo, tras salir de turno de noche determinado en el calendario oficial) y otros dos (2) días para completar hasta treinta (30) días anuales. Estos cuatro (4) días adicionales tendrán la consideración de días laborables, en compensación por no poder disfrutarse en horario de turno, sino únicamente en horario de oficina.

Asimismo, el personal de turnos deberá disfrutar sus cuatro (4) semanas de vacaciones dentro del periodo comprendido entre los meses de junio y septiembre, ambos incluidos, salvo que por necesidades del servicio se acuerde una distribución distinta. A estos efectos, cada semana de disfrute se entenderá comprendida de lunes a domingo.

El personal asignado al horario de oficina podrá disfrutar sus cuatro (4) semanas de vacaciones de forma consecutiva o fraccionada a lo largo del año, siempre y cuando lo permita la organización del servicio, no pudiendo coincidir más de dos personas en el mismo periodo de disfrute simultáneamente. A estos efectos, cada semana se computará igualmente de lunes a domingo. Se añadirán dos (2) días adicionales hasta completar los treinta (30) días anuales que tendrán igualmente la consideración de días laborables a efectos de disfrute.

La Empresa se compromete a respetar las vacaciones que hayan sido debidamente autorizadas, salvo en situaciones excepcionales de fuerza mayor que hagan imprescindible su modificación.

#### ARTÍCULO 14 - COMPROMISO DE SUSTITUCIONES DE LOS TURNOS

Las personas trabajadoras tienen la obligación de sustituirse entre sí, en cualquier momento y cualquiera que sea el día de la semana. Cuando alguna persona trabajadora adscrita de forma permanente al turno cerrado no pudiera incorporarse a su puesto de trabajo, las sustituciones se realizarán conforme a las reglas recogidas en el Anexo II.

#### CAPÍTULO V

#### CONDICIONES ECONÓMICAS



#### ARTÍCULO 15 - RETRIBUCIONES

Están integradas por los conceptos que se relacionan en las Tablas Salariales del Anexo I del presente Convenio Colectivo.

#### ARTÍCULO 16 - SALARIO BRUTO ANUAL

El salario bruto anual de las personas trabajadoras adscritas al presente Convenio Colectivo de Centro de Trabajo será el establecido en el Anexo I para cada uno de los años de vigencia. Dicho salario bruto anual comprenderá todos aquellos conceptos retributivos que pudieran corresponder a la persona trabajadora en virtud de la normativa legal o convencional vigente, incluidos los derivados de la antigüedad u otros complementos que pudieran devengarse.

#### ARTÍCULO 17 - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo de Centro de Trabajo tendrán derecho a percibir, como Gratificaciones Extraordinarias de Verano y de Navidad, el importe de una mensualidad de salario base.

La Gratificación Extraordinaria de Verano se devengará desde el 1 de enero hasta el 30 de junio y la Gratificación Extraordinaria de Navidad se devengará desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

Ambas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo de prestación de servicios efectivamente realizado por las personas trabajadoras dentro de la Empresa.

#### ARTÍCULO 18 - COMPLEMENTOS DEVENGADOS POR EL PERSONAL ANALISTA QUÍMICO

Se establecen los siguientes complementos y pluses salariales y extrasalariales en las cuantías indicadas en el Anexo I:

- a. **KILOMETRAJE:** Si por necesidades organizativas de la Empresa esporádicas y no previstas como normales dentro de la prestación de los servicios en el centro de trabajo, la persona trabajadora tuviera que realizar algún desplazamiento fuera de su centro de trabajo, tendrá derecho a percibir, en concepto de Plus kilometraje, la cantidad correspondiente a 0,26 euros por kilómetro recorrido (con un tope de 95 kilómetros en total).  
Este importe será aplicable a partir de la fecha de firma del presente Convenio.  
Este plus no se devengará en aquellas situaciones en las que la persona trabajadora ya se encuentre en planta, ni tampoco en los desplazamientos que, por su naturaleza, se consideren habituales o integrados en la prestación ordinaria de servicios, los cuales se entienden retribuidos dentro del salario pactado.
- b. **PLUS RETÉN:** La situación laboral de retén definida en el artículo 11 b) del presente Convenio, generará el devengo del Plus de Retén en la cuantía fijada en las Tablas Salariales del Anexo I. En consecuencia, la persona trabajadora



que fuera de la jornada laboral de turno de trabajo se encuentre en disposición de ser llamada para trabajar, tendrá derecho al plus retén, para lo cual debe estar fácilmente localizable y en condiciones de incorporarse de manera inmediata al trabajo.

- c. **PLUS ACTIVACIÓN DE RETÉN:** Cuando el retén sea activado de conformidad con lo establecido en el artículo 11 b) del presente convenio, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir el Plus de Activación de Retén en la cuantía establecida en las Tablas Salariales del Anexo I. En los supuestos de activación para sustituciones, este plus de activación se abonará únicamente el primer día.

Adicionalmente, cuando la activación del retén implique la incorporación de la persona trabajadora, esta percibirá y el importe equivalente a una hora extraordinaria, en total y como máximo, por el desplazamiento de ida y vuelta entre el domicilio y el centro de trabajo, siempre que concurren simultáneamente los siguientes requisitos: (i) que la activación responda a los supuestos establecidos en el artículo 11 b) del presente convenio y (ii) que la persona de retén se encuentra fuera de su jornada laboral (es decir, en su domicilio). Cuando se den ambos requisitos, se procederá igualmente al abono de los kilómetros correspondientes por dicho desplazamiento.

Si la incorporación derivada de la activación del retén implicara la realización de horas de trabajo, éstas se abonarán conforme al valor de la hora extraordinaria.

- d. **PLUS DE TURNO:** Se establece un Plus de Turnos cuya remuneración estará fijada en las Tablas Salariales del Anexo I. La remuneración referida compensa, además del hecho de trabajar a turnos, el trabajo en festivos, así como la nocturnidad que cíclicamente se realice. El turno establecido, sin perjuicio de que por necesidades organizativas la Empresa pudiera modificar el mismo, se llevará a cabo de forma rotatoria en turno 3x7, esto es, turno de mañana, tarde y noche, 7 días a la semana durante todo el año. Por la realización del referido turno 3x7 la persona trabajadora devengará el presente Plus de Turno en la cuantía que se indica en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.
- e. **PLUS FESTIVO DE ESPECIAL SIGNIFICACIÓN:** Durante el periodo de vigencia de este Convenio, el personal que preste sus servicios en los turnos de mañana, tarde y noche de los días 24 y 31 de diciembre, y turno de mañana y tarde del 25 de diciembre y 1 de enero, así como la noche del 5 de enero y la mañana del 6 de enero, percibirán los pluses de turno multiplicados por un factor 2.
- f. **PLUS PROLONGACIÓN DE JORNADA:** Si por razones organizativas de la Empresa, la persona trabajadora tuviera que prolongar su jornada habitual o incorporarse antes del inicio de la misma para la realización de trabajos para la Central Nuclear de Trillo, y ello suponga la realización de, al menos, una hora extraordinaria, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir la cantidad establecida en las Tablas Salariales del Anexo I por cada día de prolongación de jornada efectivamente realizado. Adicionalmente, se abonará un importe de 15€ en concepto de comida o cena.
- En estos supuestos, no se devengará cantidad alguna en concepto de kilometraje.



El plus de prolongación de jornada es incompatible, por su propia naturaleza, con el plus de activación de retén.

- g. PLUS TRANSPORTE: Se establece un Plus Transporte de cuantía fija de 300 euros mensuales que se abonará en 12 mensualidades y de manera uniforme a todas las personas trabajadoras, una vez hayan accedido al puesto tras completar la formación inicial de acceso. Dicho plus tendrá naturaleza extrasalarial y no será compensable ni absorbible.
- h. PLUS LLAMADA: Será de aplicación cuando la persona trabajadora sea requerida para la realización de un trabajo en la Central Nuclear de Trillo estando de libre y sin estar de retén. La cuantía del plus de llamada es la establecida en las Tablas Salariales fijadas en el Anexo I. En tales supuestos, adicionalmente al citado plus llamada, se abonará: las horas extraordinarias efectivamente realizadas, el kilometraje y el plus de turno, en caso de que aplique.

## CAPÍTULO VI

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### ARTÍCULO 19 - CATEGORÍAS PROFESIONALES (CLASIFICACIÓN PROFESIONAL)

**ANALISTA A:** Es aquella persona trabajadora con más de dos años de experiencia ininterrumpida en la ejecución de las tareas propias del puesto de analista químico y radioquímico B en la Central Nuclear de Trillo. Entre otras funciones, se encuentran las de ejecución de programas de vigilancia química y radioquímica, introducción de los resultados de los análisis en las bases de datos, información a los responsables de cualquier incidencia en los servicios, aplicación del programa de control de calidad, mantenimiento de equipos de laboratorio, etc. Asimismo, las personas trabajadoras deberán realizar todas aquellas funciones de carácter administrativo y organizativo que sean necesarias para el correcto desarrollo del servicio.

**ANALISTA B:** Es aquella persona trabajadora que ha superado el curso de formación con menos de dos años de experiencia ininterrumpida en la ejecución de las tareas propias del puesto de analista químico y radioquímico en la Central Nuclear de Trillo, una vez completada la formación.

**ANALISTA C:** es aquella persona trabajadora de nuevo ingreso durante el periodo de formación necesario para acceder al puesto de analista químico y radioquímico en la Central Nuclear de Trillo.

A través del sistema de clasificación profesional establecido en el presente convenio, se garantizará que no se produzca ningún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

## CAPÍTULO VII



## MEJORAS SOCIALES Y LICENCIAS

## ARTÍCULO 20 - LICENCIAS

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los siguientes motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
2. Dos días naturales por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a cuatro si con tal motivo la persona trabajadora requiere hacer un desplazamiento a más de 200 km al efecto. Uno de los días deberá coincidir con el del sepelio o incineración del familiar cuando éste último coincida con días laborables para la persona trabajadora.
3. Cinco días naturales por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluso el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y requiera el cuidado efectivo de aquella.
4. Un día natural por traslado del domicilio habitual.
5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
6. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes oficiales cuando la persona trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Cuando para la realización del examen, la persona trabajadora tenga que realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros por trayecto desde su domicilio esta licencia se otorgará por día completo. Las personas trabajadoras que el día anterior al examen tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante este último, siempre y cuando la convocatoria correspondiente al examen sea anterior a las 14:00 horas.
7. Por el tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
8. Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

A efectos del disfrute de la citada licencia se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a. Que es de aplicación para el acompañamiento del cónyuge cuando reúna los restantes requisitos que se mencionan en este apartado.
- b. Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado está «a cargo» del trabajador a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir sólo a la visita médica.



- c. Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio del trabajador o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto al trabajador en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.
  - d. No se entenderá que el familiar está a cargo del trabajador cuando éste último precisase hacer un desplazamiento en los términos en que este concepto se define en el apartado 2 anterior para acompañar a su cónyuge o familiar a visita médica.
  - e. Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.
  - f. En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y por tanto la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir hasta los 18 años.
9. En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. En cuanto a los señalados en los números 1 a 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes. Cuando el hecho causante de la licencia se produce en otro país, la licencia se ampliará a 6 días, de los que 4 serán retribuidos y 2 tendrán el carácter de licencia no retribuida y podrán prolongarse de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador con este carácter de no retribuido cuando el país en consideración y los medios de comunicación disponibles así lo exijan. Salvo acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, la retribución a percibir en los supuestos de licencias señalados en el presente artículo estará integrada por la totalidad de conceptos retributivos de carácter fijo a percibir por las personas trabajadoras en jornada ordinaria y actividad normal, quedando excluidos únicamente aquellos complementos de naturaleza variable y/o que se perciban por la prestación efectiva del trabajo.
10. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
11. En los supuestos de que el trabajador tenga que acudir a consultorios de la seguridad social o a la realización de pruebas médicas, podrá ausentarse de su puesto de trabajo el tiempo necesario para poder llevarse a cabo, previo aviso y justificación, debiéndose organizar con la Empresa el cambio de turno con algún compañero.
12. Hasta cuatro días al año por motivos familiares urgentes o de fuerza mayor (permiso retribuido por cuidado urgente de familiar). La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán



derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

13. Hasta cuatro días por catástrofes naturales o fenómenos meteorológicos extremos que impidan acudir al trabajo.

En los supuestos de la licencia contemplada en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador deberá entregar a la Empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en el apartado tercero se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a. Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más.
- b. La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que esta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización contemplada en el apartado 3 del presente artículo.
- c. Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente del trabajador, que justifique su estancia en las dependencias del mismo.
- d. Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas. En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse en éste último caso, a elección del trabajador, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso. En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la Empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

La Empresa garantizará que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones.



#### ARTÍCULO 21 - EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Las personas trabajadoras con un (1) año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro (4) meses y no superior a cinco (5) años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de un mes.

La persona trabajadora que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la Empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, la persona trabajadora deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro (4) años de servicio efectivo en la Empresa.

Cuando la persona trabajadora lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional; si no existiese vacante en el grupo profesional y sí en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante. Igualmente, en el supuesto de que hubiese vacante en una modalidad contractual no indefinida, la persona trabajadora podrá optar por incorporarse a la misma por el tiempo de duración de dicha contratación temporal, y sin que el ejercicio de esta posibilidad desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior para ocupar una vacante de modalidad contractual indefinida en cuanto esta se produzca. En cualquier caso, la Empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso de la persona trabajadora.

#### ARTÍCULO 22 - EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres (3) años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad



y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

#### ARTÍCULO 23 - INCAPACIDAD TEMPORAL

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales (enfermedad profesional o accidente de trabajo), la Empresa complementará, desde el primer día, la prestación abonada por la Seguridad Social hasta garantizar el 90% del salario.

En los casos de baja por incapacidad temporal por contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral), la Empresa complementará la prestación abonada por la Seguridad Social hasta garantizar el 90% del salario de la persona trabajadora desde el cuarto día de la baja médica. Este complemento solo se percibirá en bajas de duración estimada inferior o igual a 3 meses, y solo durante ese periodo de tiempo de 3 meses.

Excepcionalmente, y solo para el supuesto de la primera baja por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes en el año natural, la Empresa complementará la prestación hasta el 90% del salario desde el primer día (y no desde el cuarto día).

A efectos de computar el salario señalado en este artículo, se tendrá en consideración la media del salario de los 3 meses anteriores a la baja médica, excluyéndose del mismo tanto las horas extraordinarias como los pluses relacionados con la realización de dichas horas y/o trabajos extraordinarios.

#### ARTÍCULO 24 - SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES

La Empresa suscribirá para toda la vigencia del convenio el Seguro Colectivo, ya existente, que cubre el riesgo de muerte por accidente o enfermedad profesional, invalidez permanente absoluta por las mismas causas, incluyendo accidentes "in itinere", por un capital de cuarenta mil euros (40.000 €), para todo su personal. En caso de fallecimiento, esta indemnización se abonará a sus herederos legales.

#### ARTÍCULO 25 - RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

La Empresa ofrece para toda la plantilla, con un mínimo de seis meses de antigüedad, un Plan de Retribución Flexible, cuyos aspectos más destacables son los siguientes:

- a. Se constituye una Bolsa de Retribución Flexible formada por hasta el 30% del salario fijo bruto que actualmente perciben las personas trabajadoras.
- b. Las personas trabajadoras podrán sustituir, mediante adhesión voluntaria y expresa al Plan de Retribución Flexible, parte de los conceptos del Convenio por beneficios o productos en especie conforme a la legislación vigente.
- c. Cada trabajador o trabajadora que desee adherirse al Plan de Retribución



- Flexible deberá firmar un acuerdo de novación contractual con la Empresa.
- d. La adhesión al Plan de Retribución Flexible tendrá una duración de un año, entendiéndose prorrogada tácitamente por las partes en caso de falta de denuncia expresa.
  - e. La elección de beneficios o productos en especie derivados del Plan de Retribución Flexible no supondrá variación alguna en el salario de la persona trabajadora, por cuanto solo implica un cambio en la forma de percepción del mismo, pasando de una percepción dineraria a una percepción en especie con las exenciones fiscales según la legislación vigente.
  - f. La Dirección de la Empresa aplicará la legislación fiscal vigente en cada momento. Las variaciones que se puedan producir en el tratamiento fiscal de los beneficios o productos elegidos a través del Plan de Retribución Flexible no supondrán ningún tipo de compensación económica a los empleados que disfruten de dichos beneficios o productos.
  - g. En el supuesto de que el empleado/a o la Empresa decidiesen no prorrogar el Acuerdo de Retribución Flexible, y por tanto dejar sin eficacia el mismo, el empleado/a tendrá derecho a percibir las retribuciones dinerarias que le correspondiesen conforme al sistema retributivo establecido.

La Empresa podrá dar por finalizado el Plan de Retribución Flexible cuando lo estime oportuno, informando a la representación de las personas trabajadoras. En todo caso, en el momento en que se produzcan modificaciones legislativas, administrativas o judiciales que supongan o puedan suponer cualquier tipo de perjuicio para la Empresa, se regresará al sistema retributivo establecido, en cuyo caso no se abonará ningún tipo de compensación económica a las personas trabajadoras que vinieran disfrutando de dichos beneficios o productos.

#### ARTÍCULO 26 - ROPA DE TRABAJO

La Empresa facilitará al personal uniforme, vestuario preciso e idóneo para la realización de su función, según el diseño de la Empresa y consonancia con las épocas de invierno y verano.

El uniforme será repuesto anualmente a 2 juegos (pantalón, polo y forro polar), un juego de zapatos. Y un abrigo cada 2 años. El mes de reponer uniformes es junio de cada año. El concepto de reposición hace referencia al cambio de uniformes por estar deteriorado fruto de la operativa del trabajo, independientemente de las reposiciones fijas estipuladas.

Siempre que el servicio esté disponible, las personas trabajadoras que lo deseen podrán realizar el lavado de la ropa de trabajo utilizando del servicio de lavandería del centro.

#### CAPÍTULO VIII

#### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### ARTÍCULO 27 - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa



de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente Convenio.

#### ARTÍCULO 28 - FALTAS LEVES

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas no justificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, en un período de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para la Empresa (en cuyo caso se calificará como falta grave).
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia de este se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras.

#### ARTÍCULO 29 - FALTAS GRAVES

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en un periodo de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.
3. Los retrasos reiterados que comprometan la cobertura del turno de entrada o la correcta entrega del relevo.
4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
5. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo o el incumplimiento de las normativas internas cuando la persona trabajadora



haya sido previamente informada de su existencia y contenido. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ello derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando, contestando o firmando por ella.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
11. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la Empresa.
12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
13. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
14. La utilización de los medios informáticos propiedad de la Empresa (correo electrónico, intranet, internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, con la salvedad de lo dispuesto en el artículo 87.2 del presente Convenio.
15. Incumplir la prohibición expresa de utilizar dispositivos móviles, así como portar el mismo en zonas clasificadas como ATEX.
16. El uso del vehículo de Empresa de modo contrario a las directrices, órdenes o normativa Empresarial existente al respecto del mismo.

#### ARTÍCULO 30 - FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.
2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días durante un periodo de treinta días.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis meses.



7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
8. La embriaguez y/o toxicomanía habitual, así como el incumplimiento de la normativa específica del centro de trabajo en relación con el procedimiento de control y análisis preventivo para detectar el consumo del alcohol, drogas, sustancias tóxicas o estupefacientes (GE-22)
9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, familiares de cualquiera de ellos o a la propia Empresa, incluyendo las realizadas mediante la utilización de cualquier medio. Se entenderá por faltas graves de respecto los comentarios peyorativos o denigrantes con referencia al origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, sin perjuicio de su posible consideración como situaciones de acoso en función de las circunstancias particulares y la reiteración en el tiempo.
11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
13. El abandono del puesto de trabajo durante el turno sin autorización o sin causa justificada.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
15. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera y salvo lo previsto en el artículo 64.13 anterior.
17. La no atención o activación de los sistemas de aviso y/o localización en situación de Retén o la no respuesta y/o personación en el puesto de trabajo dentro de los límites y topes horarios pactados o establecidos al efecto.
18. La negativa injustificada a realizar el turno asignado, incluida la no incorporación sin causa válida cuando corresponda cubrir un turno programado.
19. La negativa injustificada a efectuar una sustitución, cuando esta resulte necesaria para garantizar la continuidad del servicio y se encuentre dentro de las obligaciones de la persona trabajadora.
20. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.
21. El acoso moral (laboral) que suponga grave atentado contra la dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la Empresa sobre la persona acosada.
22. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual 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.
23. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, expresión de género o características sexuales a cualquier persona con relación con la Empresa.
  24. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.
  25. La violación de los códigos de cumplimiento o compliance instaurados en las Empresas a efectos de la exención de la responsabilidad penal de las personas jurídicas, en los términos contemplados en el Código Penal, siempre que la persona trabajadora haya sido debidamente informada sobre su contenido.
  26. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
  27. Cualquier actuación dolosa o negligencia que impida o dificulte la adecuada organización del sistema de turnos y retén.

#### ARTÍCULO 31 - RÉGIMEN DE SANCIONES

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves podrá dar lugar a la tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oída la persona trabajadora afectada, cuando la Empresa lo considere necesario para el esclarecimiento de los hechos, concediéndole un plazo de tres (3) días naturales para su contestación.

Para la sanción de las faltas graves o muy graves cometidas por miembros del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal o Delegados/as Sindicales del artículo 10 de la LOLS, se requerirá la tramitación de expediente contradictorio, de conformidad con el procedimiento previsto en el Convenio Colectivo general de la industria química.

#### ARTÍCULO 32 - SANCIONES MÁXIMAS

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
  - Amonestación verbal
  - Amonestación por escrito
  - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días
2. Por faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días
3. Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días



◦ Despido

En todo caso, la Empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

#### ARTÍCULO 33 - PRESCRIPCIÓN

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

#### ARTÍCULO 34 - GRADUACIÓN DE FALTAS

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos:

- Faltas leves: Tres meses.
- Faltas graves: Seis meses.
- Faltas muy graves: Un año.

### CAPÍTULO IX

#### SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

#### ARTÍCULO 35 - SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Ambas representaciones (Empresa y personas trabajadoras) se comprometen y obligan a mantener la paz social y a no promover acciones de conflicto por motivo de las materias contenidas en el presente Convenio Colectivo, entendiéndose por ambas partes que el mismo es el marco colectivo de referencia, manteniendo el compromiso expreso de su respeto.

En caso de cualquier controversia que se origine entre las partes, incluido el ejercicio del derecho de huelga por incumplimiento de lo acordado en el presente Convenio Colectivo, será preceptivo acudir de forma obligatoria, con carácter previo a la vía judicial, a los organismos de Mediación y Arbitraje a fin de resolver cualquier duda o discrepancia en los efectos antes señalados.

### CAPÍTULO X

#### IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES (PLAN DE IGUALDAD) Y MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI

#### ARTÍCULO 36 - IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES (PLAN DE IGUALDAD)

La Empresa, en el ámbito de sus competencias y de conformidad con la normativa vigente, asume como propios los principios de igualdad y no discriminación e



igualdad de trato por razón o identidad de sexo.

En concreto, la Empresa dispone del Plan de Igualdad vigente (LocDI25QF76), negociado de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y su desarrollo reglamentario a través de los RD 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, siendo de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras, con independencia del centro de trabajo o modalidad contractual.

Las personas trabajadoras se adhieren al Código Ético de la Empresa, cuyo contenido es de obligado cumplimiento y tiene como principal objetivo establecer los principios que deben regir la conducta profesional.

Asimismo, la Empresa cuenta con un procedimiento confidencial de actuación frente a conductas que vulneren la integridad física y moral, la dignidad, la intimidad o la igualdad de trato, negociado con la representación legal de las personas trabajadoras y garantizando la protección de los derechos de la persona denunciante.

Las personas trabajadoras podrán acudir al manual o procedimiento interno en materia de acoso sexual, por razón de sexo o identidad u orientación sexual, disponible para toda la plantilla. Estas medidas se ajustan a la normativa en materia de prevención de acoso y existe un firme compromiso de la Empresa en revisarlas en tanto se den cambios legales o convencionales que obliguen a su ajuste, así como en caso de que la experiencia indique su necesario ajuste.

Para canalizar denuncias o reclamaciones, la Empresa dispone de un Canal de denuncias accesible por distintos medios, incluido el acceso directo desde la página oficial de GDES.

#### Medidas para la igualdad y No Discriminación de las personas LGTBI

El presente convenio incorpora el principio de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, conforme a la normativa vigente, garantizando un entorno laboral respetuoso, inclusivo y libre de discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

Las medidas previstas en este convenio —en materia de ingresos, clasificación profesional, permisos, régimen disciplinario, igualdad de trato y prevención del acoso— se aplicarán con pleno respeto a dicho principio.

La Empresa promoverá un entorno laboral diverso e inclusivo, garantizando la protección frente a comportamientos LGTBIfóbicos y el respeto a la identidad y orientación sexual de todas las personas trabajadoras. Cualquier vulneración de estos derechos será tratada conforme al régimen disciplinario aplicable.

Compromiso de Igualdad y No Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de



## Género

Principio de igualdad. La Empresa se compromete a garantizar un entorno laboral libre de discriminación, acoso o trato desigual por razones de orientación sexual, identidad o expresión de género. Se prohíbe expresamente cualquier trato desfavorable por estos motivos.

Prevención de la discriminación. En el marco del presente convenio, la Empresa adoptará las medidas necesarias para prevenir la discriminación por orientación sexual o identidad de género, de acuerdo con la normativa vigente y con los procedimientos internos existentes.

Protección frente al acoso LGTBI. La Empresa mantiene una política de tolerancia cero frente al acoso basado en orientación sexual o identidad de género. Las personas afectadas podrán utilizar el procedimiento confidencial de actuación ya implantado, que garantiza la protección de la persona denunciante.

Respeto a la identidad y expresión de género. La Empresa garantizará el respeto a la identidad y expresión de género de todas las personas trabajadoras.

Cumplimiento normativo. La Empresa cumplirá con la normativa vigente en materia de igualdad y no discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género.

Canal de denuncias. La Empresa dispone de un canal confidencial y accesible para comunicar incidentes relacionados con discriminación o acoso por estos motivos, comprometiéndose a investigar las denuncias recibidas y adoptar las medidas que procedan.

Sensibilización. La Empresa podrá promover acciones de sensibilización en materia de diversidad e inclusión, en función de sus posibilidades organizativas y de acuerdo con la normativa vigente.

Revisión. La Empresa revisará periódicamente las medidas adoptadas en materia de igualdad y no discriminación, adaptándolas a los cambios normativos que pudieran producirse.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las partes acuerdan que los atrasos derivados del presente convenio colectivo se harán efectivos en el plazo máximo de dos (2) meses a partir de la fecha de su firma.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

En lo no previsto en las cláusulas normativas del presente Convenio, se aplicarán el Estatuto de los Trabajadores y los usos y costumbres en la prelación establecida en el artículo 3º de dicho texto legal.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA



Se constituye una Comisión Paritaria integrada por un (1) representante de la Empresa y un (1) representante de las personas trabajadoras, ambos con voz y voto.

Son funciones de la Comisión Paritaria:

- a. Interpretar el contenido del Convenio y del Anexo II relativo a la norma de sustituciones del turno y del retén.
- b. Conocer y resolver las cuestiones derivadas de la aplicación del Convenio y del Anexo II.
- c. Velar por el cumplimiento de lo pactado.
- d. Ejercer cuantas otras funciones contribuyan a garantizar la mayor eficacia de lo convenido.

La Comisión Paritaria se reunirá previa convocatoria de cualquiera de las partes, en el domicilio de la Empresa, debiendo celebrarse la reunión en un plazo máximo de quince (15) días naturales desde la fecha de la convocatoria realizada por cualquiera de las partes legitimadas.

En todo caso, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores para la resolución de cualquier discrepancia que pudiera surgir en relación con la inaplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere dicho precepto.

Firmas:

POR LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	REPRESENTACION LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS
D. Domingo Garrido del Valle	D.ª Andrea López García
D.ª Virginia de la Cruz Martínez	



## ANEXO I. TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL 2025 (desde 11/11/2025)			
CONCEPTO	ANALISTA A	ANALISTA B	ANALISTA C
SALARIO BASE ANUAL	27.560,92 €	25.206,86 €	21.976,25 €
PLUS TURNO M/T	13,39 €	13,39 €	-
PLUS TURNO M/T FESTIVO	51,14 €	51,14 €	-
PLUS TURNO NOCHE	16,99 €	16,99 €	-
PLUS TURNO NOCHE FESTIVO	67,54 €	67,54 €	-
HORA EXTRA	21,24 €	21,24 €	21,24 €
PLUS PROLONGACIÓN JORNADA	31,41 €	31,41 €	31,41 €
PLUS RETÉN*	1,85 €	1,85 €	1,85 €
PLUS ACTIVACIÓN RETÉN*	24,88 €	24,88 €	24,88 €
PLUS LLAMADA* (personal de libre/descanso)	33,00 €	33,00 €	33,00 €
PLUS TRANSPORTE*	300,00 €	300,00 €	-
KILOMETRAJE* (hasta máximo 95km)	0,26 €	0,26 €	0,26 €

TABLA SALARIAL 2026			
CONCEPTO	ANALISTA A	ANALISTA B	ANALISTA C
SALARIO BASE ANUAL	28.387,75 €	25.963,07 €	21.976,25 €
PLUS TURNO M/T	13,79 €	13,79 €	-
PLUS TURNO M/T FESTIVO	52,68 €	52,68 €	-
PLUS TURNO NOCHE	17,50 €	17,50 €	-
PLUS TURNO NOCHE FESTIVO	69,56 €	69,56 €	-
HORA EXTRA	21,88 €	21,88 €	21,88 €
PLUS PROLONGACIÓN JORNADA	32,35 €	32,35 €	32,35 €
PLUS RETÉN*	1,85 €	1,85 €	1,85 €
PLUS ACTIVACIÓN RETÉN*	24,88 €	24,88 €	24,88 €
PLUS LLAMADA* (personal de libre/descanso)	33,00 €	33,00 €	33,00 €
PLUS TRANSPORTE*	300,00 €	300,00 €	-
KILOMETRAJE* (hasta máximo 95km)	0,26 €	0,26 €	0,26 €

TABLA SALARIAL 2027			
---------------------	--	--	--



CONCEPTO	ANALISTA A	ANALISTA B	ANALISTA C
SALARIO BASE ANUAL	29.097,44 €	26.612,15 €	21.976,25 €
PLUS TURNO M/T	14,14 €	14,14 €	-
PLUS TURNO M/T FESTIVO	53,99 €	53,99 €	-
PLUS TURNO NOCHE	17,94 €	17,94 €	-
PLUS TURNO NOCHE FESTIVO	71,30 €	71,30 €	-
HORA EXTRA	22,42 €	22,42 €	22,42 €
PLUS PROLONGACIÓN JORNADA	33,16 €	33,16 €	33,16 €
PLUS RETÉN*	2,00 €	2,00 €	2,00 €
PLUS ACTIVACIÓN RETÉN*	24,88 €	24,88 €	24,88 €
PLUS LLAMADA* (personal de libre/descanso)	33,00 €	33,00 €	33,00 €
PLUS TRANSPORTE*	300,00 €	300,00 €	-
KILOMETRAJE* (hasta máximo 95km)	0,26 €	0,26 €	0,26 €

TABLA SALARIAL 2028			
CONCEPTO	ANALISTA A	ANALISTA B	ANALISTA C
SALARIO BASE ANUAL	29.824,88 €	27.277,45 €	21.976,25 €
PLUS TURNO M/T	14,49 €	14,49 €	-
PLUS TURNO M/T FESTIVO	55,34 €	55,34 €	-
PLUS TURNO NOCHE	18,39 €	18,39 €	-
PLUS TURNO NOCHE FESTIVO	73,09 €	73,09 €	-
HORA EXTRA	22,98 €	22,98 €	22,98 €
PLUS PROLONGACIÓN JORNADA	33,66 €	33,66 €	33,66 €
PLUS RETÉN*	2,00 €	2,00 €	2,00 €
PLUS ACTIVACIÓN RETÉN*	24,88 €	24,88 €	24,88 €
PLUS LLAMADA* (personal de libre/descanso)	33,00 €	33,00 €	33,00 €
PLUS TRANSPORTE*	300,00 €	300,00 €	-
KILOMETRAJE* (hasta máximo 95km)	0,26 €	0,26 €	0,26 €

Los conceptos señalados con un asterisco (\*) mantienen un importe fijo durante toda la vigencia del presente convenio colectivo



## ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

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

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PARA EL AÑO 2025 Y TABLAS PROVISIONALES PARA EL AÑO 2026 DE LA EMPRESA L.N.P.L.R. GUADALAJARA, S.L.

**1255**

VISTO el texto del acuerdo del ACTA 01/26 de la Comisión paritaria de la empresa L.N.P.L.R. GUADALAJARA, S.L. (código de convenio 19100221012018), para fijar y aprobar las TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PARA EL AÑO 2025 Y LAS TABLAS PROVISIONALES DEL AÑO 2026, que tuvo entrada el 06 de mayo de 2026, 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 64/2025, de 9 de septiembre, 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 8 DE MAYO DE 2026. LA DELEGADA PROVINCIAL. SUSANA BLAS ESTEBAN.

TABLAS SALARIALES 2025 DEFINITIVAS

### PERSONAL OBRERO FABRICA

Valor 2025

A/ PRODUCCION

Sal Base Año

C. Act anual

2025

2025

2025

Hora extra





TIT. MEDIO	26.914,39	26.914,39	2.242,87	1.794,29
JEFE SECCION (Encargados)	25.649,57	25.649,56	2.137,46	1.709,97
OTROS TECNICOS	24.843,70	24.843,70	2.070,31	1.656,25
(Aux. Labor; Ay, Técn, Técn. No titul)	-	-	-	-
OF. 1ª ADMIN.	22.938,79	22.938,79	1.911,57	1.529,25
OF. 2ª ADMIN.	21.409,27	21.409,27	1.784,11	1.427,28
AUX. ADMIN.	19.630,53	19.630,53	1.635,88	1.308,70

**TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2026 2%**

**EMPLEADOS GUADALAJARA A 2026**

	TOTAL	SALARIO	2026	2026
	SALARIO	BASE	S. B mes	S. B mes
			12 p	15 p
TIT. SUPER	31.208,78	31.208,78	2.600,73	2.080,59
TIT. MEDIO	28.064,68	28.064,68	2.338,72	1.870,98
JEFE SECCION (Encargados)	26.774,56	26.774,56	2.231,21	1.784,97
OTROS TECNICOS	25.952,57	25.952,57	2.162,71	1.730,17
(Aux. Labor; Ay, Técn, Técn. No titul)	-	-	-	-
OF. 1ª ADMIN.	24.009,57	24.009,57	2.000,80	1.600,64
OF. 2ª ADMIN.	22.449,46	22.449,46	1.870,79	1.496,63
AUX. ADMIN.	20.635,14	20.635,14	1.719,60	1.375,68

**TABLAS PROVISIONALES 2026 OTROS CONCEPTOS**

CAS	617,46 €
Compl. Festivos	82,42 €
Compl. Medio Festivo	54,95 €
Compl. Noct.	3,45 €
Plus Sábado	48,07 €
Plus medio Sábado	30,05 €
Plus Brigadas (bombero mensual)	15,30 €
(práctica amoníaco)	46,97 €
C. Festivo Ad Personam	8,53 €
C. Noct. 1 Ad Personam	0,42 €



( Ex - Nestlé )	
Ayuda Minusválidos	255,00 €
Obsequio Reyes	58,94 €
GAS	221,71 €
Grupo de empresa	81,60 €
Cantidad mínima garantizada GAS	3.289,68 €
Coordinador Brigadas	166,86 €



## DIPUTACIÓN PROVINCIAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA. SERVICIO DE INTERVENCIÓN

### APROBACIÓN DEFINITIVA DEL EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITO Nº 15/2026 AL PRESUPUESTO GENERAL

**1256**

En cumplimiento del artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario de 17 de abril de 2026, adoptado por la Excm. Diputación Provincial de Guadalajara, sobre la aprobación del expediente de Modificación de Crédito al vigente Presupuesto General de 2026, núm. 15/2026, en la modalidad de Suplemento de Crédito y Crédito Extraordinario financiado con remanente de tesorería para gastos generales, que se hace público con el siguiente desglose:

#### APLICACIONES PRESUPUESTARIAS QUE SUPLEMENTAR

##### Suplemento de crédito

APLICACIÓN PRESUPUESTARIA	DESCRIPCIÓN	IMPORTE (€)
342 63200	Renovación Polideportivo San José	514.206,59
422 47905	Convenio FCR D.O. Miel de la La Alcarria	10.000,00
	IMPORTE TOTAL	524.206,59

#### ALTAS EN APLICACIONES PRESUPUESTARIAS DE GASTOS

##### Crédito extraordinario

APLICACIÓN PRESUPUESTARIA	DESCRIPCIÓN	IMPORTE (€)
414 48916	Convenio Asoc. de ganaderos y ganaderas extensivos de la Comarca de Molina de Aragón	10.000,00
	IMPORTE TOTAL	10.000,00

#### ALTAS EN APLICACIONES PRESUPUESTARIAS DE INGRESOS

APLICACIÓN PRESUPUESTARIA	DESCRIPCIÓN	IMPORTE
87000	Remanente de Tesorería para Gastos Generales	534.206,59
	IMPORTE TOTAL	534.206,59

Contra el presente Acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por remisión del artículo 179.4, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo,



ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Guadalajara, a 13 de mayo de 2026. El Presidente, José Luis Vega Pérez.



## AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE ALCOLEA DEL PINAR

APROBACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE SUBVENCIONES PARA LA ANUALIDAD DE 2026.

---

**1258**

En la sesión extraordinaria del Pleno Corporativo celebrada el 12 de mayo del presente se acordó por mayoría la aprobación del Plan Estratégico de Subvenciones a ejecutar para la anualidad presupuestaria 2026.

El texto integro se encuentra disponible en el Portal de Transparencia y en la sede electrónica <https://alcoleadelpinar.sedelectronica.es> en su apartado de ayudas y subvenciones. Este anuncio se publica para su general conocimiento, a expensas de publicación próxima de bases reguladoras que regirán las condiciones y plazos para solicitar ser beneficiario de dichas ayudas y subvenciones.

En Alcolea del Pinar, el Alcalde D. Alberto Guerrero Lafuente a 13 de mayo de 2026



## AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE ALCOLEA DEL PINAR

### APROBACIÓN INICIAL DE ORDENANZA GENERAL DE CONCESIÓN DE SUBVENCIONES

---

**1257**

En la sesión extraordinaria del Pleno Corporativo celebrada el 12 de mayo del presente se acordó por mayoría el texto regulador de la Ordenanza General de concesión de Subvenciones, así como su exposición al público durante treinta días hábiles a contar desde su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara a efectos informativos. Así mismo, el texto integro se encuentra disponible en el Portal de Transparencia y en la sede electrónica <https://alcoleadelpinar.sedelectronica.es>

De no producirse alegaciones o sugerencias, el acuerdo se considerará aprobado con efectos desde la toma en consideración en su aprobación inicial por el Pleno del Ayuntamiento.

En Alcolea del Pinar, el Alcalde D. Alberto Guerrero Lafuente a 13 de mayo de 2026



## AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE ESCAMILLA

### DELEGACIÓN DE COMPETENCIA DE CELEBRACIÓN DE MATRIMONIO CIVIL

---

**1260**

Mediante resolución de alcaldía de fecha 11/05/2026 se acordó delegar la competencia para la celebración del matrimonio civil entre D. José Luis Serrano Martínez y D<sup>a</sup> Rocío Gregorio de Dios, a D. José Antonio Regidor Abánades, Concejel de este Ayuntamiento, lo que se hace público en cumplimiento del artículo 44 del Reglamento de organización, funcionamiento y régimen jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente recurso de reposición potestativo ante Alcaldía de este Ayuntamiento, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; o bien interponer directamente recurso contencioso administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Guadalajara, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

En Escamilla, a 11 de mayo de 2026. El Alcalde; Fdo: D. Alfonso Antonio Santos Vindel.



## AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE ESCAMILLA

### DELEGACIÓN DE COMPETENCIA DE CELEBRACIÓN DE MATRIMONIO CIVIL

---

**1259**

Mediante resolución de alcaldía de fecha 11/05/2026 se acordó delegar la competencia para la celebración del matrimonio civil entre D. David Nieto Jiménez y D<sup>a</sup> Malva Gabriela Gaupp Berghausen, a D. José Antonio Regidor Abánades, Concejal de este Ayuntamiento, lo que se hace público en cumplimiento del artículo 44 del Reglamento de organización, funcionamiento y régimen jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente recurso de reposición potestativo ante Alcaldía de este Ayuntamiento, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; o bien interponer directamente recurso contencioso administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Guadalajara, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

En Escamilla, a 11 de mayo de 2026. El Alcalde, Fdo: D. Alfonso Antonio Santos Vindel.



## AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

### APROBACIÓN DE ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS AUTOMATIZADAS PARA LA NOTIFICACIÓN MEDIANTE SELLO DE ÓRGANO

---

**1261**

Visto el marco normativo que regula la modernización de la actuación administrativa y, en particular, la necesidad de optimizar los procedimientos de notificación para garantizar una mayor eficiencia y agilidad, se exponen los siguientes

#### ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La gestión de un elevado volumen de procedimientos administrativos en este Ayuntamiento conlleva la necesidad de practicar un número significativo de notificaciones a los interesados. La tramitación manual de estas comunicaciones ralentiza los procedimientos y consume recursos que podrían destinarse a otras tareas de mayor valor añadido.

SEGUNDO.- Con el objetivo de mejorar la eficiencia y agilizar la comunicación con la ciudadanía, se considera imprescindible implementar un sistema para la práctica automatizada de la firma de determinadas notificaciones, garantizando en todo momento la seguridad jurídica, la autenticidad y la integridad de las mismas mediante el uso de sello electrónico de órgano.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El artículo 41 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, define la actuación administrativa automatizada como "cualquier acto o actuación realizada íntegramente a través de medios electrónicos por una Administración Pública en el marco de un procedimiento administrativo y en la que no haya intervenido de forma directa un empleado público". Su apartado segundo establece la obligación de determinar, previamente a su uso, el órgano competente para la definición de las especificaciones y control, así como el órgano responsable a efectos de impugnación.

SEGUNDO.- El artículo 13 del Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos, aprobado por Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo, desarrolla la citada previsión legal.

TERCERO.- El artículo 31.5 de la Ordenanza Reguladora de la Administración Electrónica del Ayuntamiento de Guadalajara establece que «La tramitación electrónica de una actuación administrativa podrá llevarse a cabo entre otras formas, de manera automatizada de acuerdo con lo previsto en el artículo 41 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre. La determinación de una actuación administrativa



como automatizada se autorizará por resolución del titular del órgano administrativo competente por razón de la materia y se publicará en la sede electrónica o sede electrónica asociada. La resolución expresará los recursos que procedan contra la actuación, el órgano administrativo o judicial, en su caso, ante el que hubieran de presentarse y plazo para interponerlos (...)».

CUARTO.- El artículo 42 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, y el artículo 20 del Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo, regulan los sistemas de firma para la actuación administrativa automatizada, incluyendo el sello electrónico basado en certificado electrónico cualificado.

QUINTO.- La competencia para la aprobación de la presente resolución corresponde a esta Alcaldía, en virtud de las atribuciones conferidas por los artículos 21.1 a) y s) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, como órgano encargado de dirigir el gobierno y la administración municipal.

Por todo lo expuesto, en ejercicio de las competencias que tengo atribuidas,

RESUELVO

PRIMERO. Aprobar la tramitación electrónica de manera automatizada de la firma de las notificaciones de las Resoluciones de la Junta de Gobierno Local, de la Alcaldía, Tenencias de Alcaldía, Concejalías Delegadas, mediante la utilización de los Circuitos de Tramitación específicos correspondientes en cada caso:

SEGUNDO. Órganos competentes para la gestión del sistema. De conformidad con el artículo 41.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, se designan los siguientes órganos competentes:

- C115 Notificación con sello de Órgano de la Junta de Gobierno y salida automática
- C320 Infraestructuras y Servicios. Notificación con sello de Órgano para Obras en Vía Pública.
- C320 Infraestructuras y Servicios. Notificación con sello de Órgano para Terrazas.
- C317 Disciplina Urbanística. Notificación con sello de Órgano para Obras-Favorables.
- C317 Disciplina Urbanística. Notificación con sello de Órgano Disciplina para Obras-Desfavorables.
- C317 Disciplina Urbanística. Notificación con sello de Órgano para Obras y Talas de árbol. Devolución de fianza.
- C317 Disciplina Urbanística. Notificación con sello de Órgano para Alineaciones.
- C317 Disciplina Urbanística. Notificación con sello de Órgano. Generales.
- Para la definición de las especificaciones del procedimiento: Titular del Órgano de Asistencia a la Junta de Gobierno Local y al Concejal-Secretario de la misma.
- Para la programación, mantenimiento y auditoría del sistema de información y su código fuente: Unidad de Administración Electrónica.
- Para la supervisión y control de calidad de las actuaciones: Unidad de



Administración Electrónica.

- Los Habilitados Nacionales, Coordinadores de Área, Jefes de Área, Directores Generales, Jefes de Servicio y Asesores Jurídicos de departamentos serán responsables y dispondrán lo necesario para que la práctica de las notificaciones se realice conforme a la normativa vigente y procurando que sean debidamente recibidas por la ciudadanía.

TERCERO. Órgano responsable a efectos de impugnación

Contra las actuaciones aquí reguladas podrán interponerse los recursos que procedan contra el acto administrativo que se notifica de forma automatizada, ante el órgano administrativo o judicial que corresponda y en los plazos legalmente establecidos.

CUARTO. Publicación. Publíquese la presente Resolución en la Sede Electrónica de este Ayuntamiento para su general conocimiento y efectos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31.5 de la Ordenanza Reguladora de la Administración Electrónica.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y 8, 45 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, se podrá interponer uno de los siguientes recursos:

- a. Con carácter potestativo, recurso de reposición ante el mismo órgano que dictó el acto recurrido, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de la recepción de esta notificación. La interposición del recurso, excepto en los casos en que una disposición establezca lo contrario, no suspenderá la ejecución del acto impugnado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 117 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. Si transcurriese un mes desde el día siguiente al de la interposición del recurso de reposición sin que éste haya sido resuelto, podrá entender que ha sido desestimado e interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sección de lo contencioso administrativo del Tribunal de Instancia de Guadalajara, en el plazo de seis meses, a contar desde el día siguiente al de la desestimación presunta.
- b. Recurso contencioso-administrativo ante la Sección de lo contencioso administrativo del Tribunal de Instancia de Guadalajara, dentro del plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la recepción de esta notificación.

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

Todo ello sin perjuicio de cualquier otro recurso o acción que estime procedente.

En Guadalajara, 12 de mayo de 2026. La Alcaldesa-Presidenta, Fdo.: Ana  
Cristina Guarinos López.



## AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE HUMANES

PLAZA DE OFICIAL DE PRIMERA DE OBRAS Y SERVICIOS. RELACIÓN PROVISIONAL DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS. DESIGNACIÓN DE TRIBUNAL

**1262**

Habiéndose aprobado por Resolución de Alcaldía nº 2026-0236, de fecha 12/05/2026, la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos de la convocatoria para la contratación, en régimen de personal laboral fijo, de la plaza de oficial de primera de obras y servicios múltiples, vacante en la plantilla municipal, del tenor literal siguiente:

Relación Provisional de Aspirantes Admitidos		DNI
Bayón Herranz, Fernando		***0735**
Coracho Sacristán, Eduardo		***3105**
Merino Bedoya, Jesús		***1643**
Sánchez Asenjo, Pablo César		***2300**
Relación Provisional de Aspirantes Excluidos	DNI	Causa
Simón Pastor, Víctor Manuel	***2047**	Debe aportar copia del carnet de conducir C1 en vigor

Lo que se hace de conformidad con lo dispuesto en las bases de la convocatoria del proceso de selección referenciado, a los efectos de que durante el plazo de diez días hábiles los aspirantes excluidos puedan subsanar las faltas o acompañar los documentos preceptivos que hayan motivado su no admisión.

Asimismo, mediante la citada Resolución, se ha aprobado la composición del tribunal que ha de juzgar las correspondientes pruebas:

Miembro	Identidad
Presidencia	D. José Antonio Abánades Sanz
Suplencia	D. José Javier Ruiz Ochayta
Vocalía	D. Antonio Martín Pedregal
Suplencia	D. Manuel Álvarez García
Vocalía	D. Carlos Tavira Sánchez
Suplencia	D. Rafael Angona Alcolea
Vocalía	D. Pedro Buendía Jerez



Suplencia	D <sup>a</sup> M. Elena García Martín
Secretaría	D <sup>a</sup> Piedad Martín Martín
Suplencia	D. Eduardo de las Peñas Plana

En Humanes, a 12 de mayo de 2026. Fdo. Alcaldesa-Presidente. Elena Cañequé  
García



## AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE MARANCHÓN

### APROBACIÓN INICIAL PRESUPUESTO GENERAL 2026

---

**1263**

Acuerdo del Pleno de fecha 7 de mayo de 2026, de la Entidad Maranchón, por el que se aprueba inicialmente el Presupuesto General para el ejercicio 2026.

#### TEXTO

Aprobado inicialmente en sesión extraordinaria de Pleno de esta Entidad, de fecha 7 de mayo de 2026, el Presupuesto General, para el ejercicio económico 2026, junto a la plantilla de personal que incluye la totalidad de los puestos de trabajo con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Texto Refundido de la ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público el expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días desde la publicación de este anuncio, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

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

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

Maranchon, 11 de mayo de 2026. Fdo. El Alcalde, Alejandro Jesús Atance Sánchez



## AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE MONDÉJAR

### NOMBRAMIENTO DE PERSONAL FUNCIONARIO

---

**1264**

Por Resolución de Alcaldía número 248/2022 de 11 de junio de 2025, se aprueba la de Oferta de Empleo Público para 2025 del Ayuntamiento de Mondéjar en la que se incluyen las necesidades de recursos humanos que no pueden ser cubiertas con los efectivos de personal existentes, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara del día 18 de junio de 2025, conforme a lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, de Empleo Público de Castilla La Mancha y en el artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

En el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara nº 129 de fecha 08 de julio de 2025 se publican las bases que han de regir la provisión en propiedad por el sistema de oposición y turno libre de una plaza de Auxiliar Administrativo, perteneciente al Grupo C2, encuadrada en la Escala de Administración General, Subescala Auxiliar, Categoría Auxiliar.

Con fecha 8 de julio de 2025 se publicó en el Boletín Oficial del Estado n.º 170, anuncio sobre la convocatoria, abriendo un plazo de presentación de solicitudes de veinte días hábiles para las solicitudes de la plaza convocada.

En el Boletín Oficial de la provincia de Guadalajara de fecha 27 de agosto de 2025 se publica el listado provisional de admitidos y excluidos. Tras la resolución de alegaciones fue publicado el listado definitivo en el Boletín provincial con fecha 16 de septiembre de 2025.

Las calificaciones de las distintas pruebas para la selección de la plaza convocada en este proceso han sido publicadas en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Mondéjar y en la sede electrónica municipal.

Resueltas las alegaciones presentadas, por el tribunal calificador se han elevado a definitivas las puntuaciones, y se ha elevado a esta Alcaldía el 9 de diciembre de 2025 la propuesta de nombramiento de la persona seleccionada.

El aspirante tiene acreditado ante este Ayuntamiento que reúne los requisitos y condiciones exigidos en la convocatoria.

De acuerdo con las competencias que en materia de personal atribuye al alcalde el artículo 21.1.h) de la Ley 7/1985 reguladora de las Bases de Régimen Local, de 2 de abril, por todo lo cual HE RESUELTO:

PRIMERO. Nombrar como Personal Funcionario de carrera del Ayuntamiento de



Mondéjar, por haber superado el proceso de selección mediante el sistema de oposición a la persona que se detalla y para la plaza que asimismo se indica, dentro de la oferta de empleo público de 2025:

SUBGRUPO	NÚM. VACANTES	ESCALA	DENOMINACIÓN	APELLIDOS Y NOMBRE	NIF
C2	1	ADMÓN. GENERAL	AUXILIAR ADMÓN. GENERAL	GÓMEZ GARRIDO, OSCAR	***0732**

SEGUNDO. Publicar esta resolución en el Boletín Oficial de la provincia de Guadalajara y en la sede electrónica del Ayuntamiento a los efectos del artículo 55 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, de Empleo Público de Castilla-La Mancha y del artículo 62.1.b) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

TERCERO. La persona nombrada tomará posesión ante la Alcaldía en el plazo de veinte días hábiles desde que sea notificada.

CUARTO. Dar cuenta al pleno en la siguiente sesión que se celebre.

Mondéjar, a 12 de mayo de 2026. El Alcalde, D. José Luis Vega Pérez.



## AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE SIGÜENZA

### BASES CONVOCATORIA PARA LA CREACIÓN DE UNA BOLSA DE EMPLEO DE PERSONAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS MUNICIPALES

---

**1267**

#### BASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN:

PRIMERA. Objeto de la Convocatoria y características de la plaza a proveer

Es objeto de la presente convocatoria regular el procedimiento de selección para la constitución de una bolsa de empleo para la contratación de personal que sea necesario para cubrir las necesidades de provisión de puestos de trabajo de carácter temporal que se generen en el Ayuntamiento, en tareas de limpieza de instalaciones municipales, cuando las necesidades de los servicios municipales así lo requieran; vacantes, sustituciones, vacaciones, incapacidad temporal o cualquier otra circunstancia sobrevenida que pudiera derivarse, y siempre que conste justificación bastante y crédito adecuado y suficiente.

El proceso selectivo se realizará mediante el sistema de concurso de méritos, con arreglo a las presentes bases y a la normativa de aplicación

El puesto de trabajo está adscrito a los servicios generales del Ayuntamiento, bajo la superior dependencia de la Alcaldía, por sí misma o por delegación de otras áreas, y las funciones que tiene encomendadas son las propias del puesto de operario de limpieza y, entre otras, a título meramente enunciativo, las siguientes:

- Limpiar sillas, mesas, ordenadores, armarios, pizarras, lámparas, paredes, alfombras y demás mobiliario y enseres.
- Limpiar, barrer y fregar suelos, paredes, etc. de entrada, despachos, aulas y todas las instalaciones municipales.
- Limpiar y desinfectar aseos, duchas y urinarios, con los productos, detergentes, lejías, amoniacos, desinfectantes, utensilios y materiales adecuados.
- Hacer limpiezas generales periódicamente y cuando sea preciso con escaleras.
- Controlar y solicitar la reposición de los productos de limpieza.
- Abrir y cerrar puertas de acceso a las instalaciones y poner y quitar alarmas cuando se precise.
- Efectuar cualquier otra tarea propia de su categoría que le sea encomendada y para la que haya sido previamente instruido.

#### SEGUNDA. Modalidad del Contrato

La modalidad del contrato laboral temporal dependerá de las necesidades que



surjan en cada momento. La jornada de trabajo será a tiempo completo y la distribución horaria comprenderá de lunes a domingo, incluyendo tardes, domingos y festivos ajustándose a las necesidades del servicio

#### TERCERA. Condiciones de Admisión de Aspirantes

Para poder participar en los procesos selectivos será necesario reunir los siguientes requisitos , de acuerdo con lo establecido en el art. 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre:

- a. Tener la nacionalidad española (o de cualquier otro Estado miembro de la Unión Europea o nacional de un Estado incluido en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Comunidad Europea y ratificados por España, que contemplen libre circulación de trabajadores, debidamente acreditado), según lo dispuesto en el artículo 57 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- b. Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas y no padecer enfermedad o defecto físico que impida el normal desempeño de las funciones para las que se contrata.
- c. Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa, con referencia al día en que termine el plazo de presentación de instancias. Aportar fotocopia del D.N.I en vigor.
- d. No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleado público.
- e. Estar en posesión de la Educación Primaria Básica, ESO o Certificado de Escolaridad equivalente. En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero deberá acreditarse su homologación por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte o por cualquier otro órgano de la Administración competente para ello. También cumplirá este requisito quien aporte título superior.
- f. No hallarse incurso ni estar afectado por ninguno de los motivos de incompatibilidad contenidos en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, referida al personal al servicio de las Administraciones Públicas, o comprometerse en su caso, a ejercer opción en el periodo de tiempo que prevé el art. 10 de la disposición legal señalada.
- g. No padecer enfermedad o defecto físico que le impida el desempeño de sus funciones. Las personas con una discapacidad igual o superior al 33% deberán acreditar que sus limitaciones no son incompatibles con el normal desempeño de las funciones o tareas correspondientes con el puesto convocado.
- h. No constar informe negativo de anteriores contrataciones en este



#### Ayuntamiento

- i. Estar en posesión del carnet de conducir, tipo B, dado que deberá realizar desplazamientos no sólo dentro de la superficie del municipio de Sigüenza sino que también se podrán prestar servicios en alguna de las pedanías .

Todos los requisitos deberán cumplirse en el último día del plazo de presentación de instancias y mantenerse durante todo el proceso selectivo hasta el momento de la contratación. En este sentido, se podrán efectuar las comprobaciones oportunas hasta llegar a la firma del contrato por el aspirante propuesto.

#### CUARTA. Forma y Plazo de Presentación de Instancias

Las solicitudes, requiriendo tomar parte en las correspondientes pruebas de acceso en las que los aspirantes harán constar que reúnen las condiciones exigidas en las presentes bases generales, se dirigirán a la Sra. Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Sigüenza, y se presentarán en el Registro de entrada de este Ayuntamiento o bien mediante el procedimiento que regula el artículo 16, de la Ley 3-/2015, en el plazo de diez días hábiles contados a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara. Cualquier otra comunicación de la convocatoria y resolución que afecte al desarrollo del proceso se publicará en la sede electrónica del Ayuntamiento de Sigüenza.

Se publicarán también, en la sede electrónica <https://siguenza.sedelectronica.es/board> y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento de Sigüenza. Así como los demás anuncios que el procedimiento genere.

Las solicitudes de participación podrán cumplimentarse según modelo ANEXO I que se adjunta a estas bases, igualmente se podrá tomar parte en el proceso selectivo sin necesidad de presentar modelo (Anexo I), mediante una solicitud ordinaria donde consten los requisitos del artículo 70 de la Ley 30/1992.

La solicitud deberá ir acompañada por:

- Fotocopia del DNI-NIE.
- Currículum vitae de la persona aspirante.
- Vida Laboral actualizada
- Copia del título de Educación Primaria Básica, ESO
- Copia del carnet de conducir, tipo B.
- Documentos acreditativos de los méritos y circunstancias alegados que deban ser valorados en materia de formación, así como los relativos a la experiencia (copia de los contratos en los que aparezca categoría y duración, etc.) mediante certificados expedidos por los organismos públicos que los han impartido, según se establece en la Base Séptima de la presente convocatoria.
- Copia de los contratos laborales o certificado de servicios de empresa prestados que acrediten la experiencia laboral acompañado de Informe de vida laboral actualizado, emitido por la Seguridad Social (Datos obligatorios, para proceder a cotejar y valorar los servicios prestados, la no aportación de esta documentación dentro del plazo de presentación de



instancias/solicitudes determinará la imposibilidad de valorar y computar tales méritos).

Los aspirantes con minusvalías deberán hacerlo constar en la solicitud. La condición de minusvalía y su compatibilidad con el trabajo a realizar se acreditarán con el certificado del organismo competente sobre el grado de discapacidad y sus limitaciones con el trabajo a realizar, en su caso.

Si no constara claramente, se acompañará certificado médico que acredite la capacidad funcional para el trabajo a realizar. Esta documentación deberá ser presentada en el caso de ser seleccionado.

Los errores de hecho podrán subsanarse en cualquier momento de oficio o a petición del interesado.

La no aportación de la documentación acreditativa de los méritos a valorar dentro del plazo de presentación de instancias determinará la imposibilidad de valorar y computar tales méritos.

El tratamiento de la información tendrá en cuenta lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y en el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) y demás disposiciones que resulten de aplicación.

Asimismo, las personas aspirantes para los distintos actos de trámite que se deriven del proceso selectivo y que contengan datos de carácter personal, con la firma de su solicitud de participación dan su consentimiento para que la Administración actuante pueda proceder a la publicación de los mismos en su página web o en cualquier otro espacio establecido al efecto

#### QUINTA. Admisión de Aspirantes

Expirado el plazo de presentación de instancias, la Alcaldía dictará resolución dentro del plazo de un mes, declarando aprobada la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos. En dicha resolución, que se publicará en la sede electrónica <https://siguena.sedelectronica.es/board> y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento, se señalará un plazo de tres días hábiles para subsanación de los defectos que hayan dado lugar a la exclusión de los aspirantes y para la presentación de alegaciones.

Transcurrido el plazo de subsanación por la Alcaldía, se aprobará la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos que se publicará en la en la sede electrónica <https://siguena.sedelectronica.es/board> y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento

#### SEXTA. Tribunal calificador



De acuerdo con lo establecido en el artículo 60 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

La abstención y recusación de los/as miembros del Tribunal será de conformidad con los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

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

El Tribunal actuará válidamente cuando al menos, estén presentes tres miembros, sean titulares o suplentes, siendo necesaria la presencia del Presidente y el Secretario.

Las resoluciones del Tribunal vinculan a la Administración, sin perjuicio de que ésta, en su caso, pueda proceder a su revisión, conforme a lo previsto en el artículo 102 y ss de la Ley 30/1992.

El Tribunal calificador cuyo objeto comprende la valoración de méritos y pruebas selectivas y propuesta del aspirante aprobado, estará constituido por:

Los miembros de El Tribunal de selección serán designados por la Alcaldía y tendrá la siguiente composición:

- Un presidente/a, designado por la Alcaldía de este Ayuntamiento, entre funcionarios de carrera o personal laboral fijo, que cumplan con los requisitos de titulación.
- Un secretario/a, designado por la Alcaldía de este Ayuntamiento, entre funcionarios de carrera o personal laboral fijo, que cumplan con los requisitos de titulación
- Tres Vocales, designados por Alcaldía entre funcionarios de carrera o personal laboral fijo: uno, a propuesta de la Excma. Diputación Provincial.

**SÉPTIMA. Sistema de Selección y Desarrollo del Proceso.**

El sistema de selección de los aspirantes a integrar la bolsa de empleo, constará de una única fase: CONCURSO, consistente en una valoración de méritos. No tendrá carácter eliminatorio.

Por el Tribunal Calificador serán objeto exclusivamente de valoración los méritos



que se hayan acreditado documentalmente, en la forma descrita en la Base Cuarta, forma y plazo de presentación de instancias; Los méritos a valorar son:

**FORMACIÓN:** Máximo 2 puntos

Por estar en posesión de títulos superiores al exigido como requisito de acceso (de Graduado Escolar o estudios de Educación Primaria) 1 punto.

No serán objeto de puntuación los títulos que se aporten para el acceso a la selección.

Por estar en posesión del permiso de conducción (Clase B) en vigor: 1 punto.

**EXPERIENCIA LABORAL Y PROFESIONAL:** Máximo 3 puntos.

Se valorarán los siguientes méritos:

- Experiencia acreditada en el desarrollo de trabajos como personal de limpieza prestados en Administraciones Locales,: 0,15 puntos por mes trabajador a jornada completa, o en función del porcentaje, si no fuera completa la jornada.
- Experiencia acreditada en el desarrollo de trabajos como personal de limpieza prestados en cualquier Administración Pública: 0,10 puntos por mes trabajador a jornada completa, o en función del porcentaje, si no fuera completa la jornada.
- Experiencia acreditada en el desarrollo de trabajos como personal de limpieza prestados para empresas privadas: 0,05 puntos por mes trabajador a jornada completa, o en función del porcentaje, si no fuera completa la jornada.

El cómputo del tiempo de experiencia se hará por meses completos, no puntuándose fracciones de los mismos, entendiéndose por mes completo treinta días naturales. A efectos de cómputo del tiempo en el caso de haberse prestado servicios en el mismo Centro o Recurso, se sumarán todos los periodos prestados en los mismos, los días que resten después del cálculo no serán tenidos en cuenta.

No se computará aquel tiempo trabajado inferior a 30 días.

Deberá acompañarse obligatoriamente el certificado de vida laboral emitido por la Seguridad Social actualizada, para la valoración de la experiencia profesional junto con la aportación de copias de los contratos o certificados de servicios o de empresa en los que deberá constar la fecha de nombramiento, toma de posesión, o fecha de la firma del contrato y deberá comprender la duración del mismo y la fecha final del servicio prestado, y el cargo para poder cotejar los datos acreditados.

Deberá quedar debidamente acreditado y especificado en los contratos de trabajo que se aporten, el objeto del contrato o en su caso acreditarse dicho objeto mediante los certificados de servicios o de empresa, en el caso de no acreditarse el trabajo en esa área o aparecer de forma genérica que lleve a confusión del Tribunal por no estar debidamente clarificado, no será puntuado.



Los trabajos realizados por cuenta propia, para su valoración, deberán ser demostrados mediante la aportación de la documentación que acredite su prestación de modo fehaciente, mediante la presentación de la declaración de IAE, donde figure inscrito en el epígrafe correspondiente. No se computará como experiencia los contratos de beca o prácticas entre entidades universitarias empresas y /o entidades públicas.

Calificación final: La puntuación final total de cada aspirante se obtendrá sumando la puntuación de los méritos de los distintos apartados que consta el concurso.

En el supuesto que de la suma de las puntuaciones obtenidas en el proceso selectivo resulte un empate entre dos o más de los candidatos/as presentados/as, se resolverá a favor del candidato/a que hubiera obtenido la mayor puntuación en el apartado experiencia laboral y profesional fase de concurso, de la Base Séptima. De persistir el empate, se tendrá en cuenta la puntuación del apartado de Formación.

Si aún así persistiera, se resolverá por el orden alfabético del primer apellido de los aspirantes empatados, comenzando por la letra "U" (Resolución de 28 de julio de 2025, de la Secretaria de Estado de Política Territorial y Función Pública, por la que se publica el resultado del sorteo a que se refiere el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado). Atendiendo a estos efectos a la ordenación alfabética resultante del listado de aspirantes admitidos. En el supuesto de que no exista ningún aspirante cuyo primer apellido comience por la letra «U», el orden de actuación se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra «V», y así sucesivamente

**OCTAVA.** Resultado del concurso y propuesta de contratación.

Una vez terminada la evaluación de los aspirantes y consideradas las reclamaciones presentadas, el tribunal hará pública la relación de aprobados por orden de puntuación en la sede electrónica de este Ayuntamiento <https://siguenza.sedelectronica.es/board> y, en su caso, en el tablón de anuncios, para mayor difusión.

Posteriormente, vistas e informadas las alegaciones que en su caso se hubieran presentado, se elevará a la alcaldía el acta del proceso selectivo para que se apruebe la constitución de la bolsa con el orden de prelación definitivo de aspirantes, que deberá publicar en la sede electrónica <https://siguenza.sedelectronica.es/board> del Ayuntamiento, donde deberá permanecer actualizada

La resolución del Tribunal de selección será recurrible en alzada ante la Alcaldía, en el plazo de un mes desde la publicación de la misma.

Dicha bolsa servirá para que el órgano competente contrate a las personas candidatas seleccionadas, por orden de prelación, cuando sea necesario. En la Resolución se dispondrá que la persona seleccionada presente, en el plazo de diez días hábiles COPIA AUTÉNTICA de los documentos presentados para su admisión,



así como del DNI, NIE o equivalente; Número de afiliación a la Seguridad Social y número de cuenta bancaria donde desee domiciliar la nómina. Seguidamente se dispondrá autorizar la contratación del personal seleccionado, q se notificará a la persona interesada, citándole para formalizar el contrato según la legislación vigente

Quienes dentro del plazo indicado, y salvo los casos de fuerza mayor, no presentasen la documentación o de la misma se dedujese que carecen de alguno de los requisitos exigidos, no podrán ser contratados/as, quedando anuladas todas las actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en sus solicitudes de participación.

En caso de renuncia, o de producirse vacante posterior, se llamará a la siguiente persona aspirante de la bolsa de trabajo por orden de prelación

**NOVENA. Formación y funcionamiento de bolsa de empleo.**

Se formará una Bolsa de empleo con los aspirantes que hayan sido calificados por el Tribunal, por orden de puntuación total obtenida en el proceso selectivo; que se irá utilizando en la medida que sea necesario dar cobertura a los servicios referidos.

Para la formación de la bolsa se atenderá para su inclusión y llamada al riguroso orden de puntuación obtenida de la suma obtenida en el total de las pruebas.

La no aceptación de un contrato determinado de forma injustificada, podrá suponer la automática exclusión de la bolsa del trabajador/a que lo haya rechazado.

La no aceptación de un contrato determinado de forma justificada, mediante contrato de trabajo o baja médica oficial, pasará al final de la lista. Los/las aspirantes que sean llamados en virtud de la bolsa de empleo deberán reunir los requisitos establecidos en la base segunda a la fecha de contratación.

Las personas incluidas en la bolsa de empleo tendrán que presentar datos personales suficientes que permitan su pronta localización, siendo responsables de que estén actualizados en todo momento.

Una vez realizado el intento de localización por medio de la comunicación telefónica, la telegráfica con acuse de recibo o el correo electrónico con acuse de recepción, si no fuese posible el contacto en veinticuatro horas se acudirá a la persona siguiente. Si se opta por la comunicación telefónica, se realizarán un mínimo de tres intentos de contacto entre las 9:00 y las 14:00 horas, con un intervalo de sesenta minutos entre cada llamada.

Quedará anotación escrita de lo que se indica en este número en el servicio correspondiente, dándose traslado inmediato de informe escrito a la Secretaría de la Corporación para conocimiento y constancia.

La persona integrante de la bolsa de empleo que reciba propuesta de nombramiento, en los términos descritos anteriormente, deberá proceder a la aceptación o rechazo de la misma, en un periodo máximo de 24 horas, salvo que



por circunstancias excepcionales o de fuerza mayor.

La bolsa de empleo debidamente actualizada se encontrará publicada de forma permanente en la sede electrónica municipal.

#### DÉCIMA. - Incidencias

En lo no previsto en las presentes bases se estará a lo dispuesto en las disposiciones contenidas en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, en el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de administración local, en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de plazas de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado, y demás disposiciones que resulten de aplicación.

Las presentes bases y convocatoria podrán ser impugnadas de conformidad con lo establecido en la Ley 39/2015, de Procedimiento Administrativo Común. Por lo que, contra la presente convocatoria y sus bases, que agotan la vía administrativa, se podrá interponer potestativamente por los interesados recurso de reposición en el plazo de un mes ante la Alcaldía del Ayuntamiento de Sigüenza, previo al contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Guadalajara, ambos plazos contados a partir del día siguiente al de publicación de su anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, en la sede electrónica <https://siguenza.sedelectronica.es/board> y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento (artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa).

En Sigüenza, a 11 de mayo de 2026 la Alcaldesa D<sup>a</sup>. M.<sup>a</sup> Jesús Merino Poyo



## ANEXO I

SOLICITUD DE ADMISIÓN AL PROCESO SELECTIVO PARA LA CONSTITUCIÓN DE UNA BOLSA DE EMPLEO DE PERSONAL DE LIMPIEZA DE INSTALACIONES MUNICIPALES, PERSONAL LABORAL TEMPORAL; MEDIANTE CONCURSO EN EL AYUNTAMIENTO DE SIGÜENZA.

D./D<sup>a</sup> ..... con DNI n.º ..... y domicilio a efectos de notificación en .....nº teléfono....., correo electrónico.....

## EXPONE

PRIMERO: Que vista la convocatoria anunciada el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara n.º ..... de fecha ..... en relación con la convocatoria y bases de selección para la creación de una Personal de limpieza para el Ayuntamiento de Sigüenza, mediante el sistema de concurso, conforme a las bases que se publican, en el mismo Boletín, deseo tomar parte en el proceso selectivo.

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

TERCERO. Declaro conocer las bases generales de la convocatoria relativa a las pruebas de selección para la creación de una Bolsa de Trabajo de Operario de Servicios Múltiples para Ayuntamiento de Sigüenza mediante el sistema de concurso-oposición libre.

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

TERCERO. Declaro conocer las bases generales de la convocatoria relativa a las pruebas de selección para la creación de una Bolsa de Trabajo de Personal de Limpiezas para el Ayuntamiento de Sigüenza mediante el sistema de concurso oposición libre.

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

QUINTO. Declaro poseer la capacidad funcional para el desempeño de las funciones de la plaza, para el desempeño de las tareas y no padecer enfermedad o defecto



físico que impida el normal desempeño de las funciones para las que se contrata.

El abajo firmante solicita ser admitido a las pruebas selectivas para el proceso de selección para la creación de una bolsa de empleo de Operario de Servicios Múltiples para el Ayuntamiento de Sigüenza, y DECLARA que son ciertos los datos consignados en ella, y que reúne las condiciones exigidas para el ingreso y las especialmente señaladas en la convocatoria anteriormente citada, comprometiéndose a probar documentalmente todos los datos que figuran en esta solicitud.

INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS	
Responsable	Ayuntamiento de Sigüenza Datos de contacto del delegado de protección de datos dpdrpdp@gmail.com
Finalidad Principal	Contratación de personal y servicios públicos
Legitimación	Misión de Interés Público o Ejercicio de poderes públicos: Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
Categoría	Datos identificativos.
Destinatarios	Los datos se cederán a Administraciones Públicas con competencias en la materia.
Derechos	Tiene derecho a acceder, rectificar y suprimir los datos, así como cualesquiera otros derechos que les correspondan. tal y como se explica en la información adicional
Procedencia	El mismo interesado o su representante legal
Información Adicional	Puede solicitar la información adicional y detallada sobre protección de datos en la siguiente dirección: dpdrpdp@gmail.com

En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, queda Ud. informado que los datos de carácter personal que ha suministrado serán incorporados a un fichero automatizado con tratamiento de datos, quedando bajo responsabilidad del Ayuntamiento de Sigüenza como titular del fichero, teniendo usted derecho en todo caso a exigir el acceso, rectificación, cancelación y oposición al uso de los mismos en las dependencias de este Ayuntamiento. Los datos recabados tienen por finalidad la realización de acciones facilitadoras de empleo, así como del conjunto de actividades propias de la Agencia de Desarrollo Local, quedando en todo caso garantizado el uso legítimo y seguridad de tales datos de carácter personal.

En Sigüenza a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2026

El/la Solicitante,

Fdo.: .....



## AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE SIGÜENZA

### APROBACIÓN DEFINITIVA PRESUPUESTO EJERCICIO 2026

**1265**

Aprobado definitivamente el Presupuesto General del Ayuntamiento de Sigüenza para el ejercicio 2.026, al no haberse presentado reclamaciones durante el periodo de exposición pública, y comprensivo aquel del Presupuesto de la propia Entidad, sus Bases de Ejecución y la Plantilla de Personal funcionario, laboral y personal eventual, para el referido año 2.026, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se procede a la publicación de su resumen por capítulos:

#### ESTADODEGASTOS

1. OPERACIONES CORRIENTES 6.289.142,12	
1. Gastos de personal.	2.658.954,35
2. Gastos corrientes en bienes y servicios	3.206.956,77
3. Gastos financieros	10.000,00
4. Transferencias corrientes	413.231,00
2. FONDO DE CONTINGENCIA 31.624,85	
5. FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS	31.624,85
3. OPERACIONES DE CAPITAL 2.483.010,20	
6. Inversiones reales	2.474.219,30
7. Transferencias de capital	8.790,90
4. OPERACIONES FINANCIERAS 0,00	
8. Activos financieros	0,00
9. Pasivos financieros	0,00
TOTAL GASTOS .....	8.803.777,17

#### ESTADODEINGRESOS

1. OPERACIONES CORRIENTES 6.560.674,19	
1. Impuestos directos	2.571.000,00
2. Impuestos indirectos	200.000,00



3. Tasas, precios públicos y otros ingresos	1.632.050,00
4. Transferencias corrientes	1.949.424,19
5. Ingresos patrimoniales	208.200,00
2. OPERACIONES DE CAPITAL 2.243.102,98	
6. Enajenación de inversiones reales	25.000,00
7. Transferencias de capital	2.218.102,98
3. OPERACIONES FINANCIERAS 0,00	
8. Activos financieros	0,00
9. Pasivos financieros	0,00
TOTAL INGRESOS .....	8.803.777,17

### PERSONAL FUNCIONARIO

PLAZA	GRUPO	NIVEL	Nº DE PLAZAS
Secretaría	A1	30	1
Intervención	A1	30	1
Tesorería	A1	30	1
Técnico de Administración General	A1	24	2
Administrativo	C1	19	2
Auxiliar Administrativo	C2	16	2
Arquitecto Municipal	A1	24	2
Fontanero	C2	16	1
Policía Local	C1	19	3
Ingeniero Técnico	A2	22	1

### PERSONAL LABORAL

PLAZA	NIVEL	Nº DE PLAZAS
Conserje	VI	1
Encargado/a de Brigada	VI	1
Oficial 1ª Brigada	V	4
Oficial 2ª Brigada	VI	1
Operario/a Brigada	VII	5
Operario/a Servicios Múltiples	VII	2



Coord. Escuelas Deportivas	II	1
Trabajador/a Social	II	2
Animador/a Sociocultural	II	1
Informador/a Local	V	2
Aux. Administrativo	V	3
Operario/a Limpieza Edificios	VIII	4
Archivero/a	I	1
Técnico de Biblioteca	III	1
Técnico de Recaudación	I	1
Profesor/a Escuela de Música		5
Socorrista Piscina	V	4
Taquillero/a y mantenimiento piscina	VI	2
Informador/a Local	VI	1
Informador/a Juvenil		1
Monitor/a Deportivo	III	2
Arquitecto Técnico	II	1

#### PERSONAL TEMPORAL ADSCRITO A PROGRAMAS Y CONVENIOS

PLAZA	NIVEL	Nº DE PLAZAS
Técnico de Centro de la Mujer (Abogada)	I	1
Técnico de Centro de la Mujer (Educatra Social)	I	1
Técnico del Centro de la Mujer (Psicóloga)	I	1

Contra la aprobación definitiva del Presupuesto General podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, a tenor de lo dispuesto en el artículo 171 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

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

En Sigüenza, a 11 de mayo de 2026. La Alcaldesa, María Jesús Merino Poyo.



## AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE SIGÜENZA

BASES DE LA CONVOCATORIA PARA LA SELECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AL AMPARO DE LA ORDEN 46/2026 DE 7 DE ABRIL, PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PROGRAMA DE APOYO ACTIVO AL EMPLEO PARA 2026

**1266**

PRIMERA: OBJETO DE LA CONVOCATORIA.

El objeto de la presente convocatoria es la selección de 7 personas trabajadoras desempleadas, inscritas en la Oficina de Empleo y su posterior contratación para los siguientes perfiles:

PERFIL PROFESIONAL	DURACIÓN CONTRATO	JORNADA
PEON OBRAS	6 MESES	COMPLETA

El Ayuntamiento convocante pretende a través de esta acción dar una oportunidad de empleo, mediante la inserción en el mercado laboral y acceso a rentas a las personas desempleadas pertenecientes a colectivos vulnerables al amparo de lo establecido en la Orden 46/2026 de 7 de abril, de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, por la que se regulan las bases para la concesión de subvenciones a entidades locales para la puesta en marcha del Programa de Apoyo Activo al Empleo y se efectúa para 2026, cofinanciado por el Fondo Social Europeo Plus.

El número total de personas a contratar vendrá determinado por la Resolución concesión de subvención por parte de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, para la puesta en marcha del Programa de Apoyo Activo al Empleo en la convocatoria para 2026, para el Ayuntamiento de Sigüenza.

SEGUNDA: MODALIDAD DEL CONTRATO

La modalidad de contratación será el contrato vinculado a programas de activación para el empleo, previsto en la disposición adicional novena de la Ley 3/2023, de 28 de febrero.

TERCERA: PERSONAS PARTICIPANTES Y REQUISITOS.

Las personas participantes deberán reunir los requisitos establecidos en el artículo 16 de la Orden 46/2026, de 7 de abril de 2026, de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo.

Las contrataciones subvencionables deberán formalizarse con personas incluidas en



alguno de los siguientes colectivos:

- a. Personas demandantes de empleo y servicios inscritas en una Oficina Emplea de Castilla-La Mancha, en situación laboral de no ocupadas a la fecha de registro de la oferta y que hayan permanecido inscritas, como ocupadas o no ocupadas, al menos 360 días, dentro de los 540 días anteriores a dicha fecha y que pertenezcan a alguno de estos grupos:
  1. Personas entre 30 y 66 años, ambos incluidos, que no sean perceptoras de prestaciones contributivas por desempleo.
  2. Personas menores de 30 años o mayores de 66 años, en las mismas condiciones que en el ordinal anterior, cuando tuvieran responsabilidades familiares, cuando exista informe favorable de los Servicios Sociales Básicos para su inclusión en el programa o cuando hayan sido priorizadas por las Oficinas Emplea de Castilla-La Mancha.
  3. Personas entre 30 y 66 años, ambos incluidos, que hayan cotizado en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, al menos doce meses dentro de los diez años anteriores a contar desde la publicación de la orden y que estén inscritas como demandantes de empleo no ocupadas en las Oficinas Emplea de Castilla-La Mancha, que hayan agotado su prestación por cese de actividad o una prestación por desempleo a nivel contributivo, en el momento de la fecha del registro de la oferta en las Oficinas Emplea de Castilla-La Mancha.
  4. Personas que, conviviendo con una persona dependiente, pertenezcan a familias en las que ningún miembro esté empleado; y aquellas personas inscritas como demandantes de empleo no ocupadas, que hayan estado fuera del mercado de trabajo por haber sido cuidadoras de personas dependientes.
- b. Personas demandantes de empleo y servicios en situación laboral de no ocupadas, registradas en una oficina de empleo de Castilla-La Mancha a la fecha del registro de la oferta, que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
- c. Personas jóvenes con baja cualificación. Se consideran como tales a las personas con edades entre los dieciocho años y que no hayan alcanzado los treinta o a las personas inscritas como beneficiarias en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil siempre que, en ambos casos, no cuenten con ninguna de las titulaciones previstas en el artículo 11.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para la conclusión de un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.
- d. Mujeres que tengan la condición de víctimas de violencia de género, con las que deberán formalizarse al menos el 15% de los contratos a celebrar con los colectivos incluidos en este apartado 1, salvo que no exista un número suficiente de este colectivo, para alcanzar dicho porcentaje.
- e. Personas con trastornos del espectro autista y personas víctimas de trata de seres humanos.
- f. Colectivos relacionados en el artículo 1 de la Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha. A efectos de esta orden, se consideran como tales, a quienes acrediten por sentencia judicial firme que han sido despedidos o que han sufrido discriminación laboral por su



condición sexual.

Las personas trabajadoras que, en los cinco años anteriores a la publicación de la Orden 46/2026 de 7 de abril de 2026, hayan sido despedidos de acuerdo con los artículos 51 y 52 c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como los trabajadores cuyo contrato de trabajo se extinga conforme a lo previsto en los artículos 169 a 185 del texto refundido de la ley Concursal, siempre que tengan una antigüedad mínima en la empresa o grupo de empresas de dos años. En el caso de trabajadores con contrato a tiempo parcial o fijos discontinuos la antigüedad se computará de fecha a fecha desde la fecha de ingreso en la empresa, hasta la fecha del despido.

#### CUPOS DE RESERVA:

Se reservarán los siguientes cupos de reserva conforme al artículo 16.4 de la Orden 46/2026 de 7 de abril de 2026:

- Al menos 15 % de los contratos a celebrar con los colectivos incluidos en el artículo

16.1 se reserva a mujeres que acrediten la condición de víctima de violencia de género.

- Al menos 25 % de la totalidad de los contratos se reserva a personas en situación de exclusión social, siendo al menos el 7% de la totalidad de los contratos subvencionadas con personas de exclusión social que, además, tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 %.

Son personas en exclusión social aquellas que tengan acreditada dicha situación por los servicios sociales de atención primaria competentes. Las personas en exclusión social serán dirigidas a esta entidad beneficiaria, con arreglo al protocolo establecido con la Consejería de Bienestar Social, que está publicado en el portal de internet de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

- Al menos el 55 % de la totalidad de las personas a contratar deberán ser mujeres, salvo que no exista un número de mujeres desempleadas suficiente para alcanzar dicho porcentaje. Para dar cumplimiento a este cupo, esta entidad beneficiaria podrá apartarse del orden de prelación recogido en el acta de selección correspondiente, siempre que tal decisión resulte necesaria para alcanzar dicho objetivo.

Sin perjuicio de las priorizaciones establecidas en los apartados anteriores, podrán participar otras personas demandantes de empleo y servicios en situación laboral de no ocupadas el día anterior al inicio de la relación laboral, que se encuentren incluidas en alguno de los colectivos relacionados en el artículo 50.1 de la ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, siempre que no existieran personas pertenecientes a los colectivos indicados en los apartados anteriores:

- Personas jóvenes.
- Personas en desempleo de larga duración.



- Personas con discapacidad.
- Personas LGTBI, en particular trans.
- Mujeres con baja cualificación.
- Personas trabajadoras procedentes de sectores en reestructuración:
- Personas con capacidad intelectual límite
- Personas mayores de cuarenta y cinco años
- Personas migrantes.
- Personas beneficiarias de protección internacional y solicitantes de protección internacional.
- Personas gitanas, o pertenecientes a otros grupos poblacionales étnicos o religiosos.
- Personas afectadas por drogodependencias y otras adicciones.
- Personas víctimas del terrorismo
- Personas cuya guardia y tutela sea o haya sido asumida por las Administraciones públicas.
- Personas descendientes en primer grado de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Personas adultas con menores de dieciséis años o mayores dependientes a cargo, especialmente si constituyen familias monomarentales y monoparentales.

En todo caso, todas las personas a contratar deberán ser demandantes de empleo y servicios en situación laboral de demandantes de empleo no ocupadas registradas en una oficina de empleo de Castilla-La Mancha, el día anterior al del inicio de la relación laboral.

- Tener la nacionalidad española o ser nacional de uno de los estados miembros de la Unión Europea o extranjero residente en España siempre que reúnan los requisitos legales para su contratación.
- No padecer enfermedad o defecto físico que impida el normal desarrollo de las funciones del puesto de trabajo.
- No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio al Estado, a las Comunidades Autónomas o a las Entidades Locales, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.
- Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.

#### CUARTA: CAUSAS DE EXCLUSION.

Se consideran causas de exclusión:

- a. El incumplimiento de las obligaciones, el falseamiento de cualquier información suministrada previamente a la contratación, dará lugar a la expulsión del Programa de Apoyo Activo al Empleo y podrá suponer, en su caso, el inicio del correspondiente procedimiento sancionador, conforme a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.



- b. No aportar, en el tiempo y la forma establecida para ello, la documentación solicitada.
- c. No se podrá contratar a más de una persona por unidad familiar, salvo que no hubiese otras personas demandantes de empleo en el ámbito territorial de ejecución de las actuaciones y existieran puestos a cubrir o se acreditara una situación de necesidad, ante la oficina de empleo correspondiente, mediante informe de los Servicios Sociales.
- d. Las personas que estén participando en una acción formativa o hayan sido contratadas en el Programa de Apoyo Activo al Empleo de una entidad al amparo de esta orden y renuncien voluntariamente, no podrán participar ni ser contratadas en el mismo programa de otra entidad o de esta entidad, salvo que en este último caso no existieran personas candidatas.

Asimismo, las personas que estén participando en el Programa Talleres+, regulado mediante Orden 189/2024, de 7 de noviembre, de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, no podrán ser contratadas ni seleccionadas para participar en Programa de Apoyo Activo al Empleo.

#### QUINTA: SOLICITUDES Y DOCUMENTACION

Podrán participar aquellas personas inscritas en la Oficina de Empleo con el perfil solicitado a la misma, sin perjuicio de la documentación que pueda requerirse por parte del Ayuntamiento. No obstante, quienes deseen participar en la selección deberán solicitarlo mediante instancia (ANEXO I) que se dirigirá a la Sra. Alcaldesa del Ayuntamiento de Sigüenza y que se presentarán en el plazo de DIEZ DÍAS NATURALES, contados a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, en la sede electrónica <https://siguenza.sedelectronica.es/board> y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento, en el Registro General del Ayuntamiento de lunes a viernes de 10 a 13:30 horas, como en la forma que determina el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común.

Las solicitudes que se presenten a través del procedimiento regulado en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, deberán ir en sobre abierto para ser fechadas y selladas por el/a funcionario/a correspondiente, antes de ser certificadas. En este supuesto, el/a aspirante tendrá que comunicar inmediatamente, en la misma fecha de su registro, este hecho vía correo electrónico ([ayuntamiento@siguenza.es](mailto:ayuntamiento@siguenza.es)), acreditando haber presentado la solicitud, dónde figure el sello oficial de entrada con indicación de la fecha.

Las presentes bases y el resto de las publicaciones (listas de admitidos, baremos, puntuaciones y demás del procedimiento) se publicarán en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento de Sigüenza y en la sede electrónica <https://siguenza.sedelectronica.es/board>

Para valorar las solicitudes las personas aspirantes deberán aportar la documentación genérica y específica relacionada en estas Bases que acredite que cumplen con los requisitos para poder participar en este programa, previstos en el artículo 16 de la Orden 46/2026, en función del colectivo al que pertenezca la



persona participante y en las presentes bases para que puedan ser baremados.

- Solicitud que incluye declaración responsable cumplimentada (Anexo I).
- Carta de Presentación remitida por el Servicio Público de Empleo (si la tuviera).
- Fotocopia del DNI o NIE en vigor.
- Fotocopia de la tarjeta de demanda de empleo actualizada.
- Informe del último periodo de inscripción como demandante de empleo.
- Certificado expedido por la oficina de empleo relativo a la no percepción de prestación, subsidio o ayuda de protección frente al desempleo.
- Certificado de Empadronamiento: Si el/a candidato/a reside en Sigüenza, el certificado de empadronamiento será solicitado de oficio por la Comisión de Selección y será incorporado a la solicitud. A tal efecto, se establece la posibilidad de que el Ayuntamiento pueda requerir al solicitante la aclaración de la documentación aportada en el caso en que el certificado de empadronamiento no concuerde con los datos declarados por las personas solicitantes en lo relativo a la unidad familiar. En el supuesto de personas empadronadas en otras localidades, deberán aportar el certificado familiar de empadronamiento.
- Fotocopia del libro de familia completo y/o Certificado de Inscripción en Registro de Parejas de Hecho.
- Las mujeres víctimas de violencia de género deberán acreditarlo documentalente, según lo señalado en el Real Decreto 1917/2008, BOE nº297, mediante la entrega de los siguientes documentos: sentencia condenatoria, resolución judicial en la que se acuerdan las medidas cautelares para la protección de la víctima o a través de la orden de protección en vigor
- Acreditación de la discapacidad de la persona solicitante igual o superior al 33 %. (artículo 16.1.b)
- Fotocopia del certificado de inscripción en el Registro de Parejas de Hecho, en su caso.
- Informe de vida Laboral actualizado.
- Declaración del IRPF ejercicio 2024, o certificado de imputaciones de renta de Hacienda.
- Certificado emitido por la Consejería de Bienestar Social en el caso de convivir y ser cuidador/a de personas dependientes.
- Título judicial en vigor y en su defecto informe del Instituto de la Mujer acreditativo de la condición de víctima de violencia de género, en su caso. (artículo 16.1.d).
- Sentencia que acredite que han sido despedidos o han sufrido discriminación laboral por su condición sexual, en el caso de colectivos relacionados en el artículo 1 de la Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha, en su caso. (artículo 16.1.f).
- Informe clínico del centro de salud mental o similar acreditativo de la condición de persona con trastorno de espectro autista, en su caso. (artículo 16.1.e).
- Informe de un servicio público encargado de la atención integral a las víctimas de trata o por entidades sociales especializadas debidamente reconocidas por las Administraciones Públicas competentes, en su caso.



(artículo 16.1.e).

- Acreditación de los estudios de los mayores de 16 años que no figuren inscritos como demandantes de empleo.
- Para solicitantes menores de 30 años y mayores de 66 años, Informe de los Servicios sociales o acreditación de la priorización de la Oficina Emplea o documentación acreditativa de tener responsabilidades familiares, en su caso. (artículo 16.1.a) 2º).
- Certificado de empadronamiento colectivo, resolución de dependencia de la persona que convive con el participante y acreditación de la pertenencia a familia en la que ningún miembro está empleado, en su caso. (artículo 16.1.a) 4º).
- Certificado en el que conste la fecha de inscripción en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, en su caso. (art. 16.1.c).

Documentos redactados en idioma distinto al castellano: cualquier documento que se pretenda hacer valer, emitido en lengua distinta al castellano, únicamente será tenido en cuenta si viene acompañado de la correspondiente traducción oficial realizada por traductor jurado o validado por el Consulado u Oficina Diplomática correspondiente.

Todas las circunstancias que pretendan hacerse valer se acreditarán documentalmente, y sólo se valorará la presentada en tiempo y forma, sin admisión de presunciones.

Las personas aspirantes quedan vinculadas a los datos que hagan constar en sus solicitudes, pudiendo únicamente solicitar su modificación mediante escrito motivado, dentro del plazo establecido para la presentación de solicitudes.

**LA FALSEDAD DE DATOS MANIFESTADOS EN LA SOLICITUD Y MEDIANTE LA DECLARACIÓN RESPONSABLE SUPONE LA EXCLUSIÓN AUTOMÁTICA DEL PROCESO SELECTIVO Y LA EXTINCIÓN EN SU CASO DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

**SEXTA: CRITERIOS DE SELECCIÓN.**

Baremo:

- Valoración de las circunstancias personales y puntuación de las mismas:

- a. Víctimas de violencia de género: las víctimas de violencia de tendrán reservado el 15% de las contrataciones a celebrar.
- b. El 25 % de los contratos recogidos en esta convocatoria quedarán reservados a personas en situación de exclusión social que, con anterioridad a su contratación, sean demandantes de empleo y servicios en situación laboral de no ocupadas registradas en una oficina de empleo de Castilla-La Mancha.
- c. Y al menos el 7% de la totalidad de los contratos subvencionados deberán realizarse con personas en situación de exclusión social que, además, tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%
- d. Puntuación en función del número de hijos/as menores de la unidad familiar, a cargo del/la solicitante :



Se entenderá por unidad familiar lo establecido en el último párrafo de esta base.

NÚMERO DE HIJOS/AS	PUNTOS
1 hijo/a	0.5 punto
2 hijos/as	1 puntos
3 o más hijos/as	2 puntos

d). Puntuación en función de la edad:

EDAD SOLICITANTE	PUNTOS
Mayores de 50 años	1 puntos

- e. Personas que no hayan participado en ningún Programa de Empleo del Ayuntamiento en el año 2023, en el año 2024 o en el año 2025, se valorará con 2 puntos.
- f. Tiempo de permanencia en desempleo: Por cada periodo adicional de 3 meses de desempleo, por encima de los 360 días que exige la Orden, se otorgará 0.1 puntos, hasta un máximo de 5 años de desempleo.
- g. Renta per cápita familiar, que se calculará de la siguiente forma: la suma de los ingresos brutos de todos los miembros de la unidad de convivencia, derivados de rendimientos de trabajo y alquileres, obtenidos durante 2023 y dividido entre el número de miembros de la unidad empadronada que conviven con el solicitante.

Unidad de CONVIVENCIA Se considerarán miembros de la unidad de convivencia, los miembros que estén empadronados en el mismo domicilio, es decir, el/a solicitante y las personas empadronadas en el domicilio, con independencia de la relación familiar, social o convivencial de cada uno de sus miembros.

La renta per cápita familiar se valorará de acuerdo a la siguiente tabla:

Renta familiar	Puntos
Menos de 3000 € anuales	4 puntos
Entre 3001 € y 8000 € anuales	3 puntos
Entre 8001 y 12000 anuales	2 puntos
Entre 12001 y 20000 anuales	1 puntos
Más de 20000 anuales	0 puntos

Las pensiones de alimentos a favor de los/as hijos/as se considerarán un ingreso más de la unidad familiar, o gasto a deducir, en caso contrario

No se seleccionará en ningún caso a más de un miembro de la misma unidad familiar, salvo que no hubiese otras personas demandantes de empleo en el ámbito



territorial de ejecución de las actuaciones y existieran puestos a cubrir o se acreditara una situación de necesidad, ante la oficina de empleo correspondiente, mediante informe de los servicios sociales.

Criterios de desempate:

Obtenida la baremación final, en igualdad de puntuación, tendrán preferencia para participar las personas que no fueron contratadas en el marco de la convocatoria incluida en la Orden 220/2024, de 27 de diciembre, de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, por la que se regulan las bases para la concesión de subvenciones para la puesta en marcha del programa de Apoyo Activo al Empleo, y se efectúa la convocatoria para 2024.

Asimismo, respecto de los colectivos a los que se refiere el artículo 16.1, párrafos a), b), e) y f), de la Orden 46/2026, tendrán preferencia, en igualdad de puntuación, para participar en este Programa de empleo, las personas mayores de 50 años.

De persistir el empate tendrán preferencia las mujeres, y las personas con mayor antigüedad en la tarjeta de demanda de empleo.

#### SÉPTIMA. - PROCESO DE SELECCIÓN.

El proceso de selección se realizará conforme a lo establecido en la Orden 46/2026, de 7 de abril.

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

El ayuntamiento de Sigüenza, podrá contratar a otras personas distintas a las enviadas por la Oficina Emplea de Castilla-La Mancha, siempre que las mismas reúnan los requisitos exigidos en el artículo 16.

Finalizado el proceso selectivo respectivo, la Comisión/Tribunal de Selección publicará mediante Anuncio en el Tablón de Anuncios y en la sede electrónica <https://siguenza.sedelectronica.es/board> del Ayuntamiento de Sigüenza la relación de aspirantes, por orden de puntuación.

\*En virtud de lo previsto en el artículo 24.2 de la Orden 46/2026, la identidad de las mujeres víctimas de violencia de género se protegerá en el proceso selectivo mediante la seudonimización de sus datos identificativos.

#### OCTAVA. - COMISIÓN LOCAL DE VALORACIÓN

La comisión local de selección ordenará a los/as aspirantes por orden de puntuación obtenida según el baremo de la convocatoria, publicando un listado provisional de aspirantes que contará con cinco días de reclamaciones, transcurridos los cuales y teniendo en cuenta las alegaciones presentadas, La comisión local de selección



publicará el listado definitivo. Ambos listados serán publicados en el tablón de anuncios y página web del Ayuntamiento de Sigüenza.

El listado provisional, en última instancia quedará condicionado a la comprobación (en cualquier momento del proceso y antes de la contratación) por el órgano pertinente que los/as candidatos/as cumplen los requisitos enunciados en la Orden 220/2024, de 27 de diciembre, de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras del Programa de Apoyo activo al empleo en Castilla La Mancha.

Los/as candidatos/as que resulten finalmente seleccionados/as deberán acreditar documentalmente, en el plazo de tres días naturales, los requisitos exigidos en las presentes bases reguladoras.

Si con anterioridad a la firma del contrato y salvo casos de fuerza mayor, el/a aspirante propuesto para la prestación de servicios, no presentara la documentación que acreditará el cumplimiento de los requisitos exigidos, no podrá ser contratado/a, y quedarán anuladas todas sus actuaciones.

Las personas aspirantes que no hayan sido seleccionadas pasarán, según el orden de puntuación, a una lista de suplentes, y serán llamadas por riguroso orden en el supuesto de producirse alguna baja o renuncia entre las personas titulares de esta primera convocatoria.

#### NOVENA. NORMAS APLICABLES.

La selección de las personas desempleadas objeto de esta convocatoria se regirá, además de por lo establecido en las presentes bases, por la siguiente normativa:

- Orden 46/2026, de 7 de abril, de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, por la que se regulan las bases para la concesión de subvenciones para la puesta en marcha del Programa de Apoyo Activo al Empleo y se efectúa la convocatoria para 2026.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Ley 40/2015/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Real Decreto 896/91, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

#### DECIMA. - RECURSOS.

Contra las presentes bases, que ponen fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano que la dictó, en el plazo de un mes desde el día siguiente al de su notificación conforme a lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o bien



interponerse directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo competente, en el plazo de dos meses, sin perjuicio que se pueda interponer cualquier otro que se estime procedente.

En Sigüenza a 11 de mayo de 2026, La alcaldesa, M.<sup>a</sup> Jesús Merino Poyo



## ANEXO I

SOLICITUD DE PARTICIPACIÓN EN LA SELECCIÓN PARA LA FORMACIÓN DE BOLSA DE TRABAJO PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS DESEMPLEADAS Y EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL POR EL AYUNTAMIENTO DE SIGÜENZA, COFINANCIADO POR LA UNIÓN EUROPEA

D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_, con DNI/NIE N<sup>o</sup> \_\_\_\_\_, Y domicilio en C/ \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_, Con teléfono de contacto n<sup>o</sup> \_\_\_\_\_

## EXPONE:

PRIMERO. Que reúne los requisitos exigidos en las Bases de Convocatoria pública de selección para la formación de bolsa de trabajo para la contratación de personas desempleados y en situación de exclusión social por el Ayuntamiento de Sigüenza, cofinanciado por el Fondo Social Europeo Plus, aprobadas por Resolución de Alcaldía, y los exigidos por las Bases de Convocatoria, aprobadas por Orden 220/2024, de 7 de enero, de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, reguladora de las bases para la concesión de subvenciones a entidades locales para la contratación de personas desempleadas y en situación de exclusión social, cofinanciación por parte del Fondo Social Europeo Plus (FSE+)

SEGUNDO. Que desea participar en la selección para el proyecto con cargo al Plan de Empleo de personas desempleadas y en situación de exclusión social, denominado "Adecuación y mejora de infraestructuras Municipales".

TERCERO. Que autoriza al Ayuntamiento de Sigüenza para que obtenga todos los datos relativos a lo declarado responsablemente en dicha solicitud, directamente a través de la Red Sara, o indirectamente, solicitando los datos a otras Administraciones.

## DECLARA BAJO SU RESPONSABILIDAD:

1. Que figura inscrito/a como demandante de empleo en una Oficina de Empleo de Catilla-La Mancha
2. Que no percibe prestación contributiva por desempleo.
3. Que alega las siguientes situaciones (marcar con una X lo que proceda):

Mujer Víctima de Violencia de Género (aporta sentencia, orden de protección o alejamiento, informe Ministerio Fiscal). Asignación de seudónimo

-----  
 Discapacidad superior al 33% (aporta certificado de minusvalía)

Cargas familiares por hijos /acogidos a su cargo\*. N<sup>o</sup>.....Edad.....

Todos los miembros de la unidad familiar se hallan en situación de desempleo (Aporta tarjeta de inscripción como desempleados de todos los miembros de la unidad familiar).



Que convive con una persona dependiente o ha estado fuera del mercado de trabajo por haber sido cuidador/a de personas dependientes (aporta resolución o certificado de Bienestar Social)

Cuenta con informe favorable de los Servicios Sociales de la Consejería de Servicios Sociales o ha sido priorizado por la oficina de empleo.

Personas jóvenes con baja cualificación.

Personas con incapacidad intelectual límite, personas con trastornos del espectro autista y personas víctimas de trata de seres humanos

Colectivos relacionados en el artículo 1 de la Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha

El/a abajo firmante solicita ser admitido/a a las pruebas selectivas para el proceso de selección de la plaza de Peón dentro del Programa de Apoyo Activo al Empleo del Ayuntamiento de Sigüenza, y DECLARA que son ciertos los datos consignados en ella, y que reúne las condiciones exigidas para el ingreso y las especialmente señaladas en la convocatoria anteriormente citada, comprometiéndose a probar documentalmente todos los datos que figuran en esta solicitud.

#### INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

En ....., a.....de.....de 2026.

El/la solicitante,

Fdo.:.....

Sra. Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Sigüenza (Guadalajara).



## AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE YUNQUERA DE HENARES

INFORMACIÓN PÚBLICA EL ESTUDIO DE VIABILIDAD ECONÓMICO-FINANCIERO DE LA CONCESIÓN DE SERVICIOS DE GESTIÓN DE LA ESCUELA INFANTIL MUNICIPAL.

---

**1268**

Resolución de Alcaldía de 06/05/2026 de 2026 del Ayuntamiento de Yunquera de Henares por la que se ordena someter a información pública el estudio de viabilidad económico-financiero de la concesión de servicios de gestión de la Escuela Infantil Municipal.

Por Resolución de Alcaldía de fecha 06/05/2026, se acordó someter a información pública el estudio de viabilidad relativo a la concesión del servicio de gestión de la Escuela Infantil Municipal de Yunquera de Henares.

La exposición al público será por el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el art. 247.3 y 285.2 de la Ley 9/2017 de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento.

En Yunquera de Henares, a 6 de mayo de 2026. Documento firmado por el Alcalde,  
Lucas Castillo Rodríguez.



## ENTIDADES LOCALES DE ÁMBITO INFERIOR AL MUNICIPIO

E.A.T.I.M. BOCHONES

CUENTA GENERAL DEL EJERCICIO 2024

---

**1269**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 212.3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez dictaminada la Cuenta General del ejercicio 2024 por la Comisión Especial de Cuentas en sesión celebrada el día 24 de Abril de 2026, se expone al público dicha Cuenta General por el plazo de quince días hábiles, durante los cuales, los interesados podrán examinarla y presentar por escrito las reclamaciones, reparos u observaciones que estimen oportunos.

La documentación estará disponible en:

- El Tablón de Anuncios de la EATIM de Bochones.
- La Sede Electrónica de la entidad.

Finalizado el plazo de exposición pública y resueltas, en su caso, las reclamaciones presentadas, la Cuenta General será sometida a la aprobación de la Junta Vecinal.

En Bochones, a 07 de Mayo de 2026 El Alcalde-Presidente Fdo.: Carlos Hernando  
Álvarez