



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA
DE GUADALAJARA



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



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 118, fecha: viernes, 23 de Junio de 2023

SUMARIO

AGENCIA ESTATAL DE LA ADMINISTRACION TRIBUTARIA

ANUNCIO DE COBRANZA RELATIVO A LOS RECIBOS DEL I.A.E. 2023

BOP-GU-2023 - 2114

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

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL DEL SECTOR DEL COMERCIO EN GENERAL DE GUADALAJARA (CÓDIGO 19000085011982) PARA EL PERIODO 1 DE ENERO DE 2019 HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2024

BOP-GU-2023 - 2115

DIPUTACION PROVINCIAL DE GUADALAJARA - SERVICIO DE DESARROLLO RURAL Y MEDIO AMBIENTE

ACUERDO POR EL QUE SE RESUELVE EL PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN DE SUBVENCIONES DIRIGIDAS A ENTIDADES LOCALES Y ASOCIACIONES DEL SECTOR PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA, PARA REALIZAR INVERSIONES EN INFRAESTRUCTURAS AGRARIAS DE USO COMÚN, AÑO 2023.

BOP-GU-2023 - 2116

AYUNTAMIENTO DE ANQUELA DEL DUCADO

DESIGNACIÓN TENIENTE DE ALCALDE

BOP-GU-2023 - 2117

AYUNTAMIENTO DE AUÑÓN

NOMBRAMIENTO DE TENIENTE DE ALCALDE

BOP-GU-2023 - 2118

AYUNTAMIENTO DE BRIHUEGA

DELEGACIÓN DE COMPETENCIA EN CONCEJALA PARA CELEBRACIÓN DE MATRIMONIO

BOP-GU-2023 - 2119

AYUNTAMIENTO DE CASAS DE SAN GALINDO

RESOLUCION ALCALDIA NOMBRAMIENTO TENIENTE DE ALCALDE

BOP-GU-2023 - 2120

AYUNTAMIENTO DE CHILOECHES

DESIGNACIÓN TENIENTES DE ALCALDE

BOP-GU-2023 - 2121

AYUNTAMIENTO DE CHILOECHES

DETERMINACIÓN CONCEJALES ENCARGADOS DE ÁREA

BOP-GU-2023 - 2122

AYUNTAMIENTO DE EL POBO DE DUEÑAS

NOMBRAMIENTO TENIENTE DE ALCALDESA

BOP-GU-2023 - 2123

AYUNTAMIENTO DE QUER

NOMBRAMIENTO PRIMER TENIENTE DE ALCALDE

BOP-GU-2023 - 2124

AYUNTAMIENTO DE LA TOBA

APROBACION DEFINITIVA DEL PRESUPUESTO 2023

BOP-GU-2023 - 2125

AYUNTAMIENTO DE TRILLO

CONVOCATORIA Y BASES REGULADORAS DEL XIX CONCURSO DE PINTURA RÁPIDA

BOP-GU-2023 - 2126

AYUNTAMIENTO DE VALDEARENAS

NOMBRAMIENTO DE TENIENTE DE ALCALDE

BOP-GU-2023 - 2127

AYUNTAMIENTO DE VALDEARENAS

DELEGACIÓN DE CONCEJALÍAS

BOP-GU-2023 - 2128

AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DE ARGECILLA

RESOLUCION ALCALDIA NOMBRAMIENTO TENIENTE DE ALCALDE

BOP-GU-2023 - 2129

EATIM DE TOBILLOS

DESIGNACIÓN TENIENTE DE ALCALDE

BOP-GU-2023 - 2130



ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

AGENCIA ESTATAL DE LA ADMINISTRACION TRIBUTARIA

ANUNCIO DE COBRANZA RELATIVO A LOS RECIBOS DEL I.A.E. 2023

2114

Se comunica, en relación con los recibos del Impuesto sobre Actividades Económicas correspondientes a 2023, y cuando se trate de cuotas nacionales y provinciales, cuya gestión recaudatoria corresponde a la Administración Tributaria del Estado, lo siguiente:

PLAZO PARA EFECTUAR EL PAGO

Del 15 de septiembre hasta el 20 de noviembre de 2023 (Resolución de 25 de mayo de 2023 del Departamento de Recaudación de la Agencia Estatal de Administración Tributaria).

LUGAR DE PAGO

- Cuotas nacionales.

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

- Cuotas provinciales.

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

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

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

El vencimiento del plazo de ingreso en periodo voluntario, sin haber sido satisfecha la deuda, determinará el inicio del periodo ejecutivo y el devengo de los intereses de demora y de los recargos a que se refiere los artículos 26 y 28 de la Ley General Tributaria.

En Guadalajara a 14 de junio de 2023. La Delegada de la AEAT Araceli Pérez Reina



ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

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

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL DEL SECTOR DEL
COMERCIO EN GENERAL DE GUADALAJARA (CÓDIGO 19000085011982)
PARA EL PERIODO 1 DE ENERO DE 2019 HASTA 31 DE DICIEMBRE DE
2024

2115

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Ámbito Provincial del SECTOR DEL COMERCIO EN GENERAL DE GUADALAJARA (código 19000085011982) para el periodo 1 de enero de 2019 hasta 31 de diciembre de 2024, que tuvo entrada el 26 de mayo de 2023 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos; subsanado con fecha 13 de junio de 2023 y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

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

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

En Guadalajara, a 16 de junio de 2023. La Delegada Provincial. María Susana Blas Esteban.

CAPÍTULO 01: DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1 . Ámbito Funcional y Personal.

Art. 2 . Ámbito Territorial.

Art. 3 . Vigencia y Duración.



Art. 4 . Prorroga y Denuncia.

CAPITULO 02: ABSORCION Y COMPENSACION.

Art. 5 . Absorción y Compensación.

Art. 6 . Garantía "Ad personam".

CAPITULO 03: CONDICIONES ECONOMICAS.

Art. 7 . Salario y Revisión.

Art. 8 . Complementos de vencimiento superior al mes.

Art. 9 . Complemento de Antigüedad.

Art.10. Complemento de conductores/as.

Art.11. Horas Extraordinarias.

Art.12. Plus Contrataciones año 1986 o anteriores.

Art.13. Complemento de Nocturnidad.

Art.14. Dietas.

CAPITULO 04: CONTRATACION.

Art.15. Forma escrita de los Contratos.

Art.16. Contratación y Empleo.

Art 17. Periodo de Prueba.

Art.18. Preaviso por finalización de Contrato.

CAPITULO 05: JORNADA, HORARIOS, DOMINGOS, FESTIVOS Y VACACIONES.

Art.19. Jornada.

Art.20. Horario.

Art.21. Movilidad Horaria.

Art.22. Vacaciones.

Art.23. Domingos, Ferias y/o Fiestas.

CAPITULO 06: LICENCIAS, EXCEDENCIAS, PREAVISO POR CESE Y JUBILACION.

Art.24. Licencias.



Art.25. Excedencias Forzosas y Voluntarias.

Art.26. Jubilación.

CAPITULO 07: CLASIFICACION PROFESIONAL.

Art.27. Revisión de Categorías.

Art.28. Grupos Profesionales.

Art.29. Prendas de Trabajo.

CAPITULO 08: CUESTIONES SOCIALES.

Art.30. Derechos de las personas trabajadoras.

Art.31. Igualdad en el Ámbito Laboral.

Art.32. Incapacidad Temporal.

Art.33. Especialidades de Conductores/as.

Art.34. Personas con Discapacidad.

Art.35. Acoplamiento del personal con discapacidad.

Art.36. Ayuda por Defunción.

Art.37. Gratificación Especial a los/as Escaparatistas.

Art.38. Descuento en Compras.

Art.39. Seguro de Muerte e Incapacidad.

CAPITULO 09: REGIMEN DISCIPLINARIO.

Art.40. Sanciones.

Art.41. Tipos de Sanciones.

Art.42. Faltas Leves.

Art.43. Faltas Graves.

Art.44. Faltas Muy Graves.

Art.45. Régimen de Sanciones.

Art.46. Sanciones Máximas.

Art.47. Prescripción de las Sanciones.

**CAPITULO 10: SALUD LABORAL.**

Art.48. Salud Laboral.

CAPITULO 11: DERECHOS SINDICALES.

Art.49. De la Representación de las personas trabajadoras.

Art.50. De los Sindicatos.

Art.51. De la Acción Sindical.

Art.52. De los cargos Sindicales.

Art.53. De los Delegados/as Sindicales.

Art.54. Comités de Empresa o Delegados/as de Personal.

Art.55. Cuota Sindical.

CAPITULO 12: COMISION PARITARIA, FORMACION Y VINCULACION A LA TOTALIDAD.

Art.56. Comisión Paritaria.

Art.57. Formación.

Art.58. Vinculación a la Totalidad.

CAPITULO 13: SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

Art.59. Solución de Conflictos Colectivos.

Art.60. Procedimiento Voluntario de Solución de Conflictos.

Art.61. Cláusula de Descuelgue.

CAPITULO 14: PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO

El presente Convenio ha sido suscrito por la Federación de Servicios Movilidad y Consumo FeSMC-UGT y Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CC.OO.) y por la representación empresarial: Federación de Asociaciones de PYMES y Autónomos de Comercio de la provincia de Guadalajara (FEDECO),

CAPÍTULO I

Artículo 1º Ámbito personal y funcional. —El presente Convenio afecta a todas las empresas y personas trabajadoras, cuya actividad, exclusiva o principal, desarrollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto, consista en la venta de cualquier clase de artículos, bien sea al detalle o al por mayor, en nombre propio o de terceros, y que no estén afectas por un ciclo de producción, aunque el producto pueda sufrir un acondicionamiento previo. Quedan excluidas las



empresas que antes del 31 de diciembre de 1995 hayan culminado acuerdos de sustitución de la Ordenanza de Comercio, salvo que hayan acordado la inclusión expresa del Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio.

Estarán excluidas, igualmente, las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos contemplados en los artículos 1.3 y 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2º **Ámbito territorial.** —El presente Convenio será de aplicación para empresas y personas trabajadoras incluidos en el ámbito territorial de Guadalajara y su provincia.

Artículo 3º **Vigencia y duración.** -El presente convenio, que entrará en vigor el día 1 de enero de 2019, tendrá una duración de seis años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2024, salvo en aquellas cuestiones donde expresamente se establezca otra cosa.

No obstante, concluida la vigencia de este convenio o de sucesivos convenios negociados con posterioridad a este, todos tendrán vigencia en régimen de ultraactividad plena de todo su conjunto y en tanto en cuanto no se negocie un nuevo convenio del sector que venga a sustituirlo.

Este Convenio será por tanto marco de aplicación obligatoria para todas las empresas respecto de aquellas materias que no hayan sido reservadas como prioritarias para el convenio de empresa según el artículo 84.2 E. T., o hayan sido remitidas por el propio Convenio Sectorial a la negociación para acuerdo, pacto o convenio en el ámbito de empresa, sin perjuicio de lo establecido en el Art. 84.1 del ET.

La negociación de convenios de empresa en el sector no debe cumplir, por tanto, un papel desestabilizador ni debe pretender utilizar dicho ámbito como elemento o fórmula para rebajar las condiciones laborales.

Artículo 4º **Prórroga y denuncia.** —El presente Convenio se entenderá denunciado automáticamente al término de su vigencia, sin necesidad de denuncia previa.

CAPÍTULO II

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

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

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



estrictamente "ad personam". Igualmente se respetarán las condiciones más beneficiosas.

CAPÍTULO III

Artículo 7º Salario y revisión. — Se consideran salario base el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo para cada especialidad profesional según se especifica en el anexo I de este Convenio.

Salario hora individual: Será el resultado de dividir el salario base más los complementos salariales anuales entre la jornada máxima anual según la siguiente fórmula:

Fórmula del salario hora individual:

$S.B.+C.P.+C.P.T.+C.V.S. / H.T.$

S.B.= Salario base.

C.P.= Complementos personales .

C.P.T. = Complemento Puesto de Trabajo (tóxico, peligroso, etc.).

C.V.S. = Complemento vencimiento superior al mes (pagas extraordinarias).

H.T. = Horas trabajadas.

El salario hora así determinado servirá de base para el cálculo del valor de las horas extras y de referencia para el valor de los descuentos que pudieran proceder como consecuencia de ausencias, retrasos injustificados o permisos no retribuidos.

Incremento salarial.

Mantenimiento de las tablas vigentes para los años 2019, 2020 y 2021 y enero a septiembre de 2022.

Año 2022 subida del 4,00 % de las tablas salariales de 2018 con efectos del 1 de octubre de 2022.

Año 2023 subida del 4,00 % de las tablas salariales del 2022 con efectos del 1 de enero.

Año 2024 subida del 4,00% de las tablas salariales del 2023, con efectos del 1 de enero.

Artículo 8º Complementos de vencimiento superior al mes.—Las personas trabajadoras tendrán derecho a tres pagas extraordinarias al año, equivalente cada una de ellas, a una mensualidad del salario Convenio fijado en el anexo I, más complemento ad personam más complemento compensatorio, y que se devengará el 15 de julio, 22 de diciembre, y la tercera de ellas, la Paga de marzo, antes llamada de Beneficios, que queda prorrateada entre las otras 14 pagas de este



Convenio, procediéndose, por tanto al abono de las mismas en estas fechas.

El derecho al percibo de estas pagas será proporcional al tiempo de trabajo, devengándose de conformidad con el salario vigente en el momento del devengo.

Artículo 9º Complemento de antigüedad.

Con efectos del 31/12/17 quedan congelados los aumentos periódicos por año de servicio (complemento de antigüedad) y se crea un complemento “ad personam” que estará compuesto por la cantidad que en dicha fecha las personas trabajadoras vinieran percibiendo en nómina por el concepto de antigüedad. Dicho complemento no tendrá carácter revalorizable, ni absorbible, ni compensable.

Con efectos de 1/1/2018, se establece un complemento denominado “plus compensatorio”, sustitutivo del complemento de antigüedad, con carácter revalorizable en los mismos porcentajes que el salario base, cotizable y proporcional a la jornada laboral del trabajador. La cuantía de dicho plus compensatorio será de 50 euros por 15 pagas que no será de aplicación mientras dure el periodo de prueba.

Aquellas personas trabajadoras que no hubiesen consolidado antigüedad superior a seis cuatrienios a fecha 31/12/17, mantendrán el complemento “ad personam”, sustitutivo del complemento de antigüedad. Además de también, percibir el plus sustitutivo de antigüedad por valor de 50€ por 15 pagas desde el día 1 de enero de 2018.

Aquellas personas trabajadoras que hubiesen consolidado antigüedad igual o superior a seis cuatrienios, mantendrán únicamente el complemento “ad personam”, sustitutivo del complemento de antigüedad en las mismas condiciones que se venía abonando la antigüedad.

Artículo 10º Complemento de conductores/as. —Toda persona trabajadora (y que realice habitualmente las funciones de cobro y o reparto, cobrará un complemento de 58.05 euros mensuales durante la vigencia del Convenio Colectivo.

Artículo 11º Horas extraordinarias. —Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

- 1) Horas extraordinarias habituales: supresión.
- 2) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- 3) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de



contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras determinarán el carácter y naturaleza de las horas.

Asimismo, en función de dar todo su valor a los criterios anteriores se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias estructurales se compensarán por un tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente.

Por acuerdo entre empresa y las personas trabajadoras, las horas extraordinarias no estructurales podrán compensarse por un tiempo equivalente de descanso.

Los trabajos realizados en horas extraordinarias no estructurales serán calculados para su pago con un aumento del 75%, las que se realicen en estos mismos días y excedan de las dos primeras; y las realizadas en domingos o festivos, con un aumento del 150%.

La realización de más de dos horas extraordinarias al día, queda exclusivamente reservada para aquellos supuestos de fuerza mayor.

Artículo 12º Plus Contrataciones del año 1986 o anteriores.—Todas las personas trabajadoras que estuvieran cobrando el plus de distancia al 31 de diciembre de 1986, mantendrán estrictamente "ad personam", el derecho al abono del plus de distancia. Dicho plus, mientras se mantengan las condiciones del derecho al percibo, consistirá durante la vigencia del convenio en 2,96 euros por día efectivamente trabajado.

Artículo 13º Complemento de nocturnidad. —Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25% sobre el salario de la primera columna de este Convenio.

Artículo 14º Dietas.—Al personal al que se conceda alguna comisión de servicios fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se abonen los gastos que hubiera efectuado en lugar adecuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho, además, a una dieta durante la vigencia del Convenio según las tablas anexas, según que el desplazamiento sea por media jornada o por



jornada completa. En ningún caso el trabajador estará obligado a poner su propio vehículo.

CAPÍTULO IV

ARTÍCULO 15º FORMA ESCRITA DE LOS CONTRATOS.—Los contratos se formalizarán por escrito, entregándose una copia visada a la persona trabajadora y la copia básica a la representación legal de las personas trabajadoras. El contrato ha de especificar con precisión y claridad las condiciones laborales

ARTÍCULO 16º CONTRATACIÓN Y EMPLEO.—Las modalidades de contratación se ajustarán siempre a lo establecido en cada momento por la legislación vigente.

a) Contrato Indefinido. Los contratos de carácter indefinido serán la forma habitual de contratación en el sector, en aquellos puestos de trabajo que correspondan a la actividad habitual y estable de las empresas.

b) Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

La retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

c) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional. Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

La retribución de estos contratos será del 70% el primer año y del 80% el segundo año del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional.

d) Contrato temporal por circunstancias de la producción.

1.- Este contrato podrá concertarse para atender el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere en la empresa, siempre que no respondan a los supuestos previstos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, y sin perjuicio de la necesaria temporalidad de la causa, exclusivamente a título de ejemplo, con carácter enunciativo y no limitativo, pueden considerarse dentro de la definición anterior: las ventas especiales fuera del periodo de Campañas fijas en el Sector (Navidad y Verano), el incremento significativo de las ventas, aquellas esperadas o previsibles, el aumento en el tráfico de clientes ocasionados por eventos extraordinarios y, en general, cualquier circunstancia que determine oscilaciones coyunturales en la actividad regulada en el artículo 1 de este Convenio Colectivo.



2.- Entre las oscilaciones a las que se refiere el punto anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

3.- La duración máxima de estos contratos será la prevista en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores ampliable hasta un total de nueve meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima prevista en este punto, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

4.- Igualmente se podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el párrafo cuarto del artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Contrato de sustitución. Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

f) Contrato de relevo. Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

g) Contrato a tiempo parcial. Se estará a lo establecido en el artículo 12 del ET y en particular sobre horas complementarias a lo pactado en el presente convenio:

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

Horas complementarias.

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

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

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

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la dirección de la empresa.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 45 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.



d) La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días,

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

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

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

Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

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

g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la dirección de la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 25 por 100, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa de la persona trabajadora a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

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

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

La empresa deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

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

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

j) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de cotización de la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y



retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a al Seguridad Social.

h) Contrato Fijos-discontinuos

Se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato indefinido fijo-discontinuo se concertara para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas temporales o para el desarrollo de aquellas que no tengan dicha naturaleza pero que siendo de prestación intermitente tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. La contratación podrá realizarse tanto a jornada completa, así como a jornada parcial.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento

Los fines de semana de calidad establecidos en el artículo 19.4 serán proporcionales en cómputo anual al periodo de actividad.

El llamamiento de las personas trabajadoras fijas-discontinuas deberá de ser llevado a cabo por cualquier medio que deje constancia de su notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de su reincorporación, preferiblemente por correo electrónico facilitado por la persona trabajadora, por llamada telefónica o comunicación whatsapp y con una antelación mínima de dos días naturales.

El llamamiento se efectuará en el siguiente orden:

- persona trabajadora con más experiencia en el servicio en la empresa para el mismo puesto.
- persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa.

Las personas trabajadoras podrán declinar dicho llamamiento, hasta en dos ocasiones, siempre que acrediten que se encuentran trabajando y dados de alta en Seguridad Social sin que ello pueda ser considerado baja voluntaria de la persona trabajadora.

La empresa notificara a la RLT así como a las personas fijas discontinuas de la existencia de vacantes de carácter indefinido a cubrir de su grupo profesional/categoría profesional. Dichas vacantes deberán ser cubiertas por orden de antigüedad en relación al puesto vacante de las personas trabajadoras fijas-discontinuas, las cuales mantendrán una opción preferente sobre las contrataciones externas.



La empresa podrá retrasar el llamamiento por un máximo de 10 días, siempre y cuando lo comunique por escrito a la persona trabajadora, antes de que transcurra el tiempo máximo de inactividad o desde la fecha habitual de su llamamiento. En dicha comunicación constará la fecha cierta de su reincorporación.

Se presumirá no efectuado el llamamiento:

A) Cuando transcurridos 10 días naturales desde la fecha en que se vayan a llevar a cabo las actividades para las que es contratada la persona trabajadora.

B) Cuando la empresa comunique fehacientemente la decisión de extinguir el contrato de trabajo.

La persona trabajadora Fijo Discontinuo que haya sido llamado y no se incorpore a la Empresa, perderá la condición de Fijo Discontinuo, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la Empresa.

ARTÍCULO 17º PERÍODO DE PRUEBA.— la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los/as técnicos/as titulados/as, ni de dos meses para las demás personas trabajadoras. En las empresas de menos de veinticinco personas trabajadoras el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para las personas trabajadoras que no sean técnicos/as titulados/as.

En el supuesto del contrato de trabajo de circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora, por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.

ARTÍCULO 18º PREAVISO POR FINALIZACIÓN DEL CONTRATO.—

Se establece que las personas trabajadoras que cesen voluntariamente en la empresa deberán preavisar con un plazo de 15 días naturales de antelación si ostentan la especialidad profesional de Ayudante/a o Dependiente/a, y con un mes de antelación si ostentan cualquier otra categoría distinta de las de Ayudante/a o Dependiente/a. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de la persona trabajadora una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

CAPÍTULO V

Artículo. 19º Jornada.—Las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán una jornada máxima anual de 1780 horas anuales para el periodo comprendido entre 2019 y 2024.

Artículo 20º Horario

1.- El horario será el que libremente se establezcan las empresas, previa consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras o en su defecto, con la propia plantilla.



Se establecerá, en el mes de enero, un calendario laboral, donde se hará constar:

- Horario de entrada y salida.
- Descanso semanal.
- Turno de vacaciones.

Dicho calendario se expondrá obligatoriamente en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo.

2.- El personal que realice jornada partida, tendrá derecho a un descanso máximo de 3 horas entre la jornada de mañana y tarde.

3.- La jornada laboral ordinaria será de lunes a sábado, pudiendo distribuirse en 5 o 6 días de prestación de servicios a la semana, siendo potestad de la empresa la elección de uno u otro sistema de jornada.

Las empresas que opten por implantar un sistema con cinco días de trabajo de promedio a la semana, toda vez que se trata de una medida de mejora de las condiciones laborales, quedarán facultadas expresamente por este Convenio, por una sola vez, para realizar a las personas trabajadoras los cambios de jornada y horarios necesarios para aplicar la jornada anual del convenio a la nueva jornada diaria/semanal que resulte de la nueva distribución del trabajo en cinco días a la semana, sin que las mismas tengan la consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, de las previstas en el artículo 41 del ET, toda vez que se trata de una medida de mejora objetiva de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El cambio de la jornada y horarios de las personas trabajadoras ya sea individual o colectiva, para pasar a prestar servicios 5 días a la semana, solo requerirá la comunicación previa y por escrito a la representación legal de las personas trabajadoras y a la persona trabajadora afectada.

Solo en el caso de que, una vez efectuado el cambio, la Empresa quisiera volver a la jornada de seis días de trabajo efectivo por no resultar viable el sistema de jornada cinco días, podrá volver al horario y sistema anterior, con la sola comunicación previa, por escrito, indicada en el párrafo anterior.

4.- Las personas trabajadoras con seis días de trabajo de promedio a la semana, de forma habitual y ordinaria, tendrán los siguientes derechos:

- A percibir un complemento de 120 euros mensuales, por doce pagas al año, con efectos del 1 de octubre de 2022, denominado plus jornada. El importe del plus no sufrirá los incrementos previstos en el convenio, manteniéndose invariable el importe del plus hasta el 31 de diciembre de 2024.

En el caso de que la jornada de trabajo sea parcial o reducida, dicho complemento será proporcional a la jornada.

El plus jornada sustituye al anterior plus de los sábados por la tarde previsto en el artículo 20 del anterior convenio colectivo. Plus que dejarán de percibir desde el 1



de octubre de 2022.

Las cantidades que las personas trabajadoras hayan podido percibir en concepto de plus de sábados por la tarde a partir del 1 de octubre de 2022, serán compensadas con el plus jornada que hubieran tenido derecho a percibir, por lo que solo tendrán derecho a percibir la diferencia.

- Al disfrute de cinco fines de semana de calidad al año. Como norma general, comprenderán sábado y domingos completos o domingo y lunes completos, excluyéndose su disfrute en los siguientes períodos: periodos vacacionales, primera semana de enero y/o coincidencia con puentes y mes de diciembre. En todo caso, se respetará el cumplimiento de la jornada anual prevista en el convenio colectivo y su disfrute no conllevará problemas organizativos por falta de personal en el establecimiento. Igualmente, la empresa podrá negar el disfrute simultáneo de dichos fines de semana a dos o más personas trabajadoras de una misma sección del mismo centro.

Se computarán, a fin de alcanzar el número de cinco, cualesquiera fines de semana (sábado y domingo o domingo y lunes) que la persona trabajadora pueda disfrutar por cualquier causa, sin que se computen como tales los coincidentes con el disfrute de los periodos de vacaciones anuales. La empresa podrá atender el disfrute como vacaciones de un sábado o un lunes realizado por la persona trabajadora, que sí computará como fin de semana de calidad. Las empresas y las personas trabajadoras podrán acordar un sistema alternativo de disfrute que sustituya a los fines de semana de calidad, como por ejemplo, en días acumulados.

Los cinco fines de semana corresponderán a las personas trabajadoras que hayan prestado servicios efectivos durante todo el año natural. En otro caso, tendrá derecho a la parte proporcional.

El derecho al disfrute de los fines de semana de calidad entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2023.

Artículo 21º Movilidad horaria. - El horario establecido anualmente podrá modificarse durante un máximo de nueve días al año, durante los cuales la duración de la jornada podrá ampliarse hasta 10 horas/día.

Esa ampliación podrá hacerla cada empresa en las fechas que le sean de mayor utilidad (por ejemplo rebajas, períodos de mayor expectativa de venta), preavisando a las personas trabajadoras por escrito, con un plazo mínimo de ocho días.

Los excesos de jornada que, en su caso, se pudiera producir, como consecuencia de la ampliación de horario señalada en este artículo, deberán compensarse con tiempo libre equivalente dentro del plazo de dos meses siguientes, en las fechas que acuerden Empresa y persona trabajadora.

Artículo 22º Vacaciones.—Todas las personas trabajadoras con un año de servicio tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones, o a su parte proporcional a la prestación de servicios en el año natural.



Las vacaciones serán ininterrumpidas, se disfrutarán en los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive.

Nunca podrán estar de vacaciones más de un 20% de las personas trabajadoras de cada sección o departamento de la empresa. Las personas trabajadoras de empresas con número no superior a 4 productores/as disfrutarán las vacaciones a su elección, salvo pacto en contrario, durante los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive, debiendo preavisar a la dirección de la misma con dos meses de anticipación, y siempre que no estén disfrutando las vacaciones más de 1/4, 1/3, 1/2 de las personas trabajadoras de cada sección o departamento de la empresa, según tenga 4, 3, 2 o 1 productor.

No obstante, cuando existe acuerdo entre las partes, podrán disfrutarse las vacaciones en la modalidad de fechas que las mismas acuerden.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en distinta fecha a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 23º Domingos, Ferias y/o fiestas.— Toda persona trabajadora afectada por el presente Convenio y que la población en que reside su empresa se encuentre en período de ferias y/o fiestas locales anuales, dispondrá de, al menos, tres medias jornadas libres en dicho período sin que el disfrute de las mismas conlleve una disminución de la jornada máxima anual prevista en el artículo 19.

Cuando en aplicación de la ley de Comercio de Castilla-La Mancha se trabajase algún domingo de los que en ella se contemplan como de posible apertura, la persona trabajadora además de descansar en compensación otro día de la misma semana o de la siguiente, percibirá un complemento por domingo o festivo de 85,00 euros a partir del 1 de enero de 2023, manteniéndose invariable hasta el fin de la vigencia del presente convenio.

En el caso en que la jornada de la persona trabajadora sea parcial tanto el tiempo de descanso como el complemento por domingo será proporcional al tiempo trabajado.

CAPÍTULO VI

Artículo 24º Licencias.—Las personas trabajadoras previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por los tiempos siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Esta licencia se hace extensiva en el caso de parejas de hecho debidamente inscritas en el Registro Oficial correspondiente, con justificante del mismo y limitado el permiso por trabajador mientras dure su relación contractual con la empresa.



b) Tres días en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso que el hecho causante se produzca en otra comunidad, el plazo será de cinco días. Exceptuando la Comunidad Autónoma de Madrid, donde el plazo será de cuatro días.

El inicio del disfrute de la citada licencia será a elección de la persona trabajadora, pudiendo disfrutarlo en días continuados o en días alternos mientras dure el hecho causante y con justificación del mismo. No obstante si mediase un día festivo entre semana o un domingo unido, a los días alternos elegidos por la persona trabajadora, tales días, serían contabilizados como parte de la licencia.

c) Un día en caso de fallecimiento sobrinos/as y tíos/as.

d) Un día y medio por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo, debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempleo del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación de las personas trabajadoras en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Cinco horas al mes para personas trabajadoras con jornadas completas y proporcionales a la jornada para personas trabajadoras a tiempo parcial, para:

- Acompañamiento de preparación al parto

- Consulta médica de la persona trabajadora.

- Acompañamiento del cónyuge o padre/madre a consultas/tratamientos médicos de especialistas

- Gestiones en entidades públicas, que no admiten demora, tales como denuncia por robo de casa/ coche, tramitar documentación personal DNI, pasaporte, visado de residencia.

- Exámenes oficiales de Institutos, Universidades, Escuela Oficial de Idiomas,



exámenes para la capacitación del certificado de profesionalidad, ejemplo: instalador electricista o similares.

- Tutorías del colegio de hijos/as o avisos urgentes de guardería o colegio para recoger a hijos/as enfermos/as.

- Averías urgentes y que no admiten demora, tales como: incendios, inundación por agua, corte de suministro eléctrico o gas.

- Asistencia al Catastro, Registro de la Propiedad, Notaria, o Bancos para firma de hipotecas.

h) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 18 días laborales, uniéndolo al permiso de suspensión por nacimiento. Este permiso será disfrutado tanto por la madre como por el padre y su concreción horaria y determinación del período de disfrute del permiso se hará conforme se establece en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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 que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento en la empresa.

La concreción horaria y determinación del período de reducción de jornada se hará conforme se establece en el artículo 37.6 y 7 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 39/1999 de Conciliación de la vida laboral y familiar.

j) Un día en los supuestos de bodas de padres y madres, hijos/as, hermanos/as y abuelos/as por consanguinidad o afinidad. En estos supuestos, se añadirá un día más de licencia por cada 400 km. de distancia que hubiese hasta el lugar de la boda.

k) En lo relativo a la reordenación del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de terrorismo, así como lo relativo al nacimiento de hijos prematuros o que necesiten hospitalización o afectados por



cáncer se estará a lo dispuesto en el artículo 37.8 ET y 37.5 ET.

Las licencias recogidas en el presente artículo, deberán ir acompañadas de la justificación del hecho que las motiva.

Artículo 25º Excedencias. —Respecto a las excedencias, se estará a lo dispuesto en el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

a) Para la excedencia por cuidado de hijos/as se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, si bien, la reserva del puesto de trabajo se mantendrá durante toda la duración de la excedencia.

b) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos 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, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad laboral retribuida. El expresado tiempo de excedencia será computable a efectos de antigüedad de la persona trabajadora, teniendo además derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

En ambos casos de excedencia relacionados en los apartados a) y b) se podrá ampliar el período máximo de dichas excedencias cuando exista acuerdo con la Empresa.

Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia por causa de cuidado de familiares o por motivos sindicales, o por razón de cargo público, tendrán derecho a incorporarse automáticamente, con respeto de su categoría profesional y salario, siempre que lo solicite por escrito con un mes de anticipación a la fecha de finalización de la misma.

c) Para la excedencia voluntaria, las personas trabajadoras con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. Si bien, la reserva del puesto de trabajo se mantendrá durante el primer año de excedencia.

Artículo 26º Jubilación. — Todas las personas trabajadoras afectados por el presente convenio tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos en la legislación vigente.

CAPÍTULO VII

Artículo 27º Revisión de categorías. — Toda persona trabajadora estará encuadrada en el grupo profesional que corresponda a las labores que desempeña. La empresa podrá encomendarle labores propias de un grupo superior durante un período de prueba de 3 meses, excepto para sustitución de técnicos, que será de 6 meses; si



durante este período el trabajador/ra cumple estas labores satisfactoriamente, se le pasará a ese grupo superior, si hubiera vacante definitiva

Las especialidades serán reguladas por lo dispuesto en el Acuerdo Marco Nacional para la sustitución de la Ordenanza de Comercio, Resolución de la dirección General de Trabajo de 21 de marzo de 1966.

— Ascensos: Los ascensos del personal se efectuarán con arreglo a las normas siguientes:

GRUPO I: Los ascensos de este grupo se efectuarán libremente por las empresas.

GRUPO II: Las vacantes que existan en la especialidad de Ayudante de Dependiente/a se proveerán entre aprendices. Se asimilan a este efecto los Aprendices y Empaquetadores.

Los Ayudantes/as de menos de 25 años pasarán a la especialidad de Dependientes/as al cumplir dos años de antigüedad en la especialidad de Ayudante. Si los Ayudantes/as fuesen contratados en la empresa con 25 años o más, se accederá a la categoría de Dependiente al acreditar un año de antigüedad en la categoría de Ayudante dentro del mismo gremio.

Los dependientes/as mayores se designarán entre los Dependientes/as y de acuerdo con el/la interesado/a. También se designarán entre éstos los que hayan de desempeñar las funciones correspondientes a la especialidad de Corredor de Plaza, Jefe/a de Grupo y Jefe/a de Almacén.

GRUPO III: Las vacantes de Oficial se proveerán por antigüedad, previo examen de aptitud entre los auxiliares administrativos/as.

La plaza de Jefe/a de Sección se cubrirá por concurso-oposición de entre todo el personal de Oficial Administrativo/a.

Si efectuada la prueba de aptitud, la primera persona de los Auxiliares a quien correspondiese ascender por antigüedad no la superase, se procederá al examen de los siguientes y si ninguno fuese calificado favorablemente en el examen de aptitud, así como en los casos en que el concurso-oposición a que se refiere este artículo, fuese declarado desierto, se procederá por la empresa a designar libremente los empleados/as para cubrir las vacantes.

En los establecimientos que por especialidad no exista más que una persona administrativa, esta pasará a la categoría superior a los cuatro años de actuar como auxiliar.

GRUPO IV: Las plazas de Capataz y Mozo/a especializado/a, se proveerán por la empresa entre los mozos/as especializados y mozos/as respectivamente.

GRUPO V: Los/as Conserjes serán de libre nombramiento de la empresa entre los/as Ordenanzas.



Artículo 28º Grupos profesionales. —Se estará a lo dispuesto en Acuerdo Marco de Comercio que regulará esta materia.

Artículo 29º Prendas de trabajo. —Las empresas estarán obligadas a proporcionar a las personas trabajadoras las prendas de trabajo necesarias y adecuadas, cuando la índole del mismo así lo requiera, o bien porque la empresa exija una especial vestimenta. Se entregarán, como mínimo, dos equipos de invierno y dos de verano.

CAPÍTULO VIII

Artículo 30º Derechos de las personas trabajadoras. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

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

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

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

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

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su



ejercicio al otro progenitor.

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

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

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), se estará a lo dispuesto en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores

A estas trabajadoras se procurará evitar los trabajos penosos, y se las permitirá pequeños descansos a lo largo de la jornada, proporcionándoles asiento.

Las partes firmantes de este Convenio reconocen la igualdad de derechos por razón de sexo correspondiendo, en consecuencia, a igual trabajo, igual salario.

Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen por su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de personas trabajadoras así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer, como embarazo, lactancia, atención a hijos/as, etc., no solo no suponen una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora sino que deben ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos e impida entre otras cuestiones la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto.

Artículo 31º De la igualdad en el ámbito laboral. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las empresas de más de cuarenta y nueve personas trabajadoras están obligadas de acuerdo con la legislación vigente a elaborar y aplicar un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de las



personas trabajadoras.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

A efectos de lo regulado en el presente convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007.

Artículo 32º Incapacidad temporal. —Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional y mientras dure la misma, tendrán derecho a percibir el 100% de la base de cotización.

En los casos de enfermedad común y accidente no laboral, el complemento a aplicar sobre el subsidio a cargo de la Seguridad Social será el siguiente:

a) Durante la primera situación de IT del año se complementará hasta el 100 por 100 de la base de cotización desde el primer día de la baja.

b) Segunda y sucesivas situaciones de IT del año, percibirá la persona trabajadora el 60 por 100 de la base de cotización desde el primer día de la baja hasta el séptimo. A partir del día octavo se complementará hasta el 100 por 100 de la base de cotización.

c) En los supuestos en que exista hospitalización por tiempo superior a dos días, mientras dure dicha hospitalización, se complementará hasta el 100 por 100 de la base de cotización.

Artículo 33º Especialidades de conductores/as. —Los/as conductores/as con carné C, que hayan sido contratados/as para realizar las funciones que su carné les autoriza, tendrán la especialidad profesional de oficiales de primera. Los/as conductores/as con carné B, que hayan sido contratados/as para realizar las funciones que su carné les autoriza, tendrán la especialidad de oficiales de segunda. Y los/as conductores/as con carné A1 y A2, que hayan sido contratados/as para realizar las funciones que su carné les autoriza, tendrán la especialidad de Oficiales de tercera.

Artículo 34º Personas con discapacidad. —Los/as firmantes de este Convenio reconocen las dificultades de contratación que tienen las personas con capacidades distintas para encontrar trabajo. En consecuencia, aconsejan a las empresas la contratación de este personal en las vacantes que se vayan produciendo, siempre que las características del trabajo lo permitan.

Artículo 35º Acoplamiento del personal afectado por una discapacidad. —Las personas trabajadoras afectadas por una discapacidad podrán ser reubicadas en otra actividad distinta a la de su especialidad profesional adecuada a su aptitud, respetándoseles el salario que tuviesen acreditado antes de pasar a dicha situación.

Artículo 36º Ayuda por defunción.—En caso de fallecimiento de la persona



trabajadora queda la Empresa obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de 3 mensualidades, iguales cada una de ellas a la última mensualidad que la persona trabajadora percibiera.

Artículo 37º Gratificación especial a los escaparatistas. —La persona trabajadora que no ostente la especialidad profesional de escaparatista, y que no obstante realice con carácter normal la función de la ornamentación de los escaparates en los establecimientos, tendrá derecho en concepto de gratificación especial, a un plus del 10% de su salario base.

Artículo 38º Descuento en compras. —Aquellas empresas que a la firma del presente Convenio vengán aplicando descuentos a las personas trabajadoras en compras realizadas en la propia empresa mantendrán dicho derecho en la forma o cuantías en que las vengán realizando.

En aquellas empresas que no tuviesen contemplado o acordado esta posibilidad deberá facilitar descuentos en las compras que las personas trabajadoras pudieran hacer en su propia empresa, siempre que los artículos adquiridos vayan destinados a uso personal o el de sus familiares que convivan con él y estén a su cargo.

Artículo 39º Seguro de muerte e incapacidad. —En caso de muerte sobrevenida por accidente de trabajo, la empresa abonará a los derechohabientes de la persona trabajadora una indemnización de 18.420,26 euros.

En el supuesto de que una persona trabajadora se le declare afecto de una incapacidad permanente total, como consecuencia de un accidente de trabajo, la empresa abonará a la persona trabajadora una indemnización de 23.121,81 euros, y si se le declarase afecto de invalidez permanente absoluta también como consecuencia de accidente de trabajo, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 23.121,81 euros.

Dichos importes se reconocen para aquellos supuestos cuya causa determinante se haya iniciado a partir de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, en los demás supuestos regirán las cuantías del Convenio anterior.

CAPÍTULO IX

Artículo 40º. —La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Artículo 41º —Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 42º Faltas leves. —Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o de material de la empresa.



3. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
4. Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
5. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave o muy grave, según los casos.
6. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
7. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
8. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
9. Descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo para el que se haya recibido la formación adecuada. Si se originara un perjuicio a la organización del trabajo, esta falta podrá ser calificada como grave o muy grave, según los casos.

Artículo 43º Faltas graves. —Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por ella.
5. Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 44º Faltas muy graves. —Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las otras personas trabajadoras o con cualquier otra



- persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
 5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
 6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
 7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los/as compañero/as de trabajo.
 8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
 9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los/as jefes/as o a sus familiares, así como a los/as compañeros/as y subordinados/as.
 10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad, dignidad y acoso por razón de sexo mediante la ofensa, el acoso y discriminación de carácter sexual bien, verbal o físicamente, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
 11. La comisión por un/a superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el/la subordinado/a.
 12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
 13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes. Manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
 14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
 15. Incumplir consciente o negligentemente la normativa higiénico-sanitaria de aplicación en la manipulación de alimentos, o la de prevención de riesgos laborales, siempre que la persona trabajadora haya sido informada de los riesgos del puesto y de las medidas de protección aplicables
 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.

Artículo 45º Régimen de sanciones. —Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.



Artículo 46º Sanciones máximas. —Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. ª Por faltas leves. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. ª Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
3. ª Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 47º Prescripción. —La facultad de la Dirección 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 aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO X

Artículo 48º Salud laboral. —Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los Reglamentos que los desarrollan.

Las Empresas realizarán una vigilancia anual del estado de salud a todas las personas trabajadoras, en función de los riesgos inherentes al trabajo, y dentro de su jornada de trabajo, vigilancia que será voluntaria para todas las personas trabajadoras, excepto aquellos puestos en que dicho reconocimiento sea obligatorio.

Al objeto de intensificar el desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y conseguir disminuir y prevenir los posibles riesgos laborales en el sector se constituirá una comisión sectorial paritaria que lleve a cabo estudios, medidas y propuestas en materia de salud laboral en el sector de comercio provincial. Dicha comisión estará integrada por cuatro personas de la representación patronal y dos por cada uno de los sindicatos firmantes del presente Convenio.

Dentro de los tres meses siguientes a la firma del presente Convenio, se iniciarán reuniones semestrales en las que se llevará a cabo el estudio y seguimiento de la salud laboral en las empresas.

CAPÍTULO XI

Artículo 49º De los/as representantes legales de las personas trabajadoras —Se entenderá por representantes legales de las personas trabajadoras a los Comités de Empresa o Delegados/as de personal y a los Delegados/as sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los/as mismos/as por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

Artículo 50º De los sindicatos.—Las partes firmantes por las presentes



estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los Sindicatos son elementos básicos y constitucionales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre las personas trabajadoras y las empresas. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los representantes legales de las personas trabajadoras. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Artículo 51º De la acción sindical. —

1. Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Sin perjuicio de lo que se establezca mediante Convenio colectivo, las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con delegados/as de personal, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los/as afiliados/as al sindicato y a las personas trabajadoras en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de las personas trabajadoras.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Artículo 52º De los cargos sindicales. —

1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las



organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, o a la situación equivalente en el ámbito de la función pública, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de las personas trabajadoras, previa comunicación a la empresa, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2. Los/as representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de Convenios colectivos, manteniendo su vinculación como persona trabajadora en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores/as, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 53º De los/as delegados/as sindicales. —

1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 personas trabajadoras, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas, a todos los efectos, por delegados/as sindicales elegidos/as por y entre sus afiliados/as en la empresa o en el centro de trabajo.

2. Bien por acuerdo, bien a través de la negociación colectiva, se podrá ampliar el número de delegados/as establecidos en la escala a la que hace referencia este apartado, que atendiendo a la plantilla de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo, corresponden a cada uno de éstos.

A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de delegados/as sindicales por cada Sección Sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala: De 250 a 750 trabajadores/as: Uno; De 751 a 2.000 trabajadores/as: Dos; De 2.001 a 5.000 trabajadores/as: Tres; De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo delegado/a sindical.

3. Los/as delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los/as integrantes del Comité de Empresa, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por Convenio colectivo:



1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los/as delegados/as sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2.º Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad y salud laboral, con voz pero sin voto.

3.º Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los afiliados/as a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos/as últimos/as.

Artículo 54º Comités de empresa o delegados/as de personal. —

1. Competencias. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal las siguientes funciones:

A) Ser informado/a por la dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre reestructuraciones de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional.

d) En función de la materia de que se trate:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración del puesto de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. La empresa facilitará al Comité de Empresa el modelo de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial un supuesto de despido.



5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecida en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familiares.

D) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procure el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa la capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Lo/as integrantes del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter de reservado.

G) El Comité velará, no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías:

a) Ningún/a integrante del Comité de Empresa o delegado/a de personal podrá ser discriminado/a durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio real de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del/la interesado, el Comité de Empresa, o delegados/as de personal y el delegado/a del sindicato al que pertenezcan, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal



en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción, por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados/as en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada una de las personas del comité o delegado/a de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

1. Hasta cien trabajadores/as, 20 horas.
2. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores/as, 25 horas.
3. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores/as, 35 horas.
4. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores/as 40 horas.
5. De setecientos cincuenta y uno en adelante, 45 horas.

Las empresas permitirán la acumulación de horas de los distintos integrantes del Comité y Delegados/as de Personal, en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total que determine en este Convenio, pudiendo quedar relevado/a o relevados/as de los puestos de trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegado/a de personal o integrante del Comité como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen las personas que componen los Comités o delegados/as de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación, organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 55º Cuota sindical. —A requerimiento de los Sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de las personas trabajadoras con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato.

La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la



representación sindical en la empresa, si la hubiere.

CAPÍTULO XII

Artículo 56º Comisión paritaria. —A efectos de afrontar y resolver las cuestiones que pudieran referirse a problemas y conflictos colectivos, interpretación del presente Convenio, o sugerencias o planteamientos generales del sector, queda constituida una Comisión Mixta, integrada paritariamente por:

En representación empresarial: 4 vocales, que deberán formar parte de la Comisión Negociadora.

En representación de los trabajadores: 4 vocales, que deberán formar parte de la Comisión Negociadora.

Cada parte si lo estima necesario, podrá solicitar la presencia de un asesor/a en las reuniones de la Comisión Paritaria. La dirección de la comisión paritaria Mixta se centraliza en la dirección que tenga en cada momento el Jurado Arbitral del Castilla La Mancha de Guadalajara.

Esta comisión, preceptivamente intervendrá en aquellas materias a que antes hemos hecho referencia, dejando a salvo la libertad de las partes, para agotado este cauce, proceder en consecuencia.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios, y otorgarán tal calificación las Centrales Sindicales y Asociaciones Empresariales.

En el primer supuesto la Comisión Mixta, deberá resolver, en el plazo de 15 días; y en el segundo, en 48 horas.

Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

En el supuesto de que esa Comisión no llegase a un acuerdo en cualquiera de los temas planteados, se comprometen las partes firmantes a hacer uso del ASAC.

Artículo 57º Formación. —Las partes firmantes reconocen la conveniencia de que se organicen, implanten y promocionen cursos de formación y perfeccionamiento profesional.

A tal fin, empresa y las personas trabajadoras podrán acordar, de mutuo acuerdo, la asistencia de estas, a acciones formativas relacionadas con su puesto de trabajo, que tendrán la consideración de trabajo efectivo.

Artículo 58º Vinculación a la totalidad. — Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente. En el supuesto de que la autoridad administrativa o judicial competente, haciendo uso de sus facultades, declarará nulo alguno de las condiciones o parte de su contenido, el presente convenio



quedará nulo y sin eficacia alguna.

CAPITULO XIII

Artículo 59º Solución a Conflictos Colectivos.

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

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

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

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

2. Mediación.

3. Arbitraje.

Artículo 60º Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.

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

Artículo 61º Cláusula de descuelgue. —Las condiciones económicas establecidas en este Convenio Colectivo no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas mantenidas en los ejercicios contables anteriores.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias, tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, realización de las mismas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Con objeto de dar un tratamiento homogéneo a la situación que pueda derivarse de



este acuerdo las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:

1. Presentarán ante la Comisión Paritaria y los/as representantes de los/as trabajadores/as la solicitud de tratamiento salarial diferenciado (descuelgue) dentro del primer trimestre siguiente a la publicación del Convenio Colectivo en el "Boletín Oficial" de la provincia de Guadalajara o sus revisiones salariales posteriores.

2. A dicha solicitud se acompañará la siguiente documentación:

a) Memoria explicativa de las causas económicas motivadoras de la solicitud y en la que deberá expresarse el porcentaje de revisión salarial diferenciado objeto de la petición.

b) Balance y cuenta de resultado de los dos últimos ejercicios económicos y del corriente, así como de las previsiones económicas para el mismo.

Presentada la solicitud con la preceptiva documentación, la Comisión Paritaria, determinará en un plazo no superior a treinta días la procedencia o improcedencia de la misma, así como el porcentaje de la revisión salarial que resulte aplicable. En la misma resolución la Comisión Paritaria determinará el calendario de plazos en que la empresa deberá eliminar las diferencias salariales nacidas de la inaplicación del régimen retributivo establecido en el presente Convenio Colectivo y que en ningún caso será superior a dos años.

En el supuesto de que entre los integrantes de la Comisión Paritaria no existiere acuerdo en orden a determinar la procedencia o improcedencia de la solicitud o del porcentaje de revisión a aplicar, la misma, someterá su discrepancia a los servicios de mediación y arbitraje previsto en el ASAC-Castilla-La Mancha.

CAPITULO XIV

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO PARA EL CASO QUE A NIVEL DE EMPRESA NO SE DISPONGA DEL MISMO.

1. Principios.

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

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

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas «el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar



procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo», garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

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

2. Objetivo del presente protocolo

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

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

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

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

3. Definición y conductas constitutivas de acoso

1. Acoso sexual.

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

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



sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

Conductas de carácter ambiental: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico, sms, whatsapp o por medio de redes sociales de carácter ofensivo y de contenido sexual.

Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

2. Acoso por razón de sexo.

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

3. Otro acoso de carácter discriminatorio:

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

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

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

- Aquellas que supongan un trato voluntariamente desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad o paternidad.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier



otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes).

- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

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

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

Conductas constitutivas de acoso moral:

Serán conductas constitutivas de acoso moral, entre otras:

- Conductas que impliquen dejar de forma continuada al trabajador/a sin ocupación efectiva o incomunicado sin causa alguna que lo justifique.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tengan valor productivo.
- Insultar o menospreciar repetidamente al trabajador/a.
- Difundir rumores falsos sobre el trabajo o la vida privada.
- Conductas vejatorias o de maltrato al trabajador/a.

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

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

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

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

4. Medidas de prevención del acoso



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

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

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

5. Ámbito de aplicación y vigencia

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

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del convenio colectivo que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras y no tengan un protocolo propio de prevención del acoso sexual y/o moral.

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



6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso

6.1 Aspectos que acompañarán al procedimiento:

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

6.2 Procedimiento.

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

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

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

6.2.1 Requisitos de la denuncia.

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

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

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene



conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).

- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Solicitud de presencia y participación de la representación legal de las personas trabajadoras, según consta en el modelo de denuncia.
- Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

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

6.2.2 Órgano instructor.

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

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

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

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

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

6.2.3 Procedimiento abreviado.

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

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

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de la empresa y a las partes afectadas, lo que no podrá



prolongarse en más de 10 días hábiles.

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

6.2.4 Procedimiento formal.

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

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el órgano de instrucción podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

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

6.2.5 Elaboración del informe.

El informe debe incluir la siguiente información:

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

6.2.6 Acciones a adoptar durante la tramitación del procedimiento.

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

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante legal de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.



6.2.7 Acciones a adoptar tras el cierre del procedimiento.

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

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

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

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

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

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

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

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

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



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

Se creará una comisión paritaria de atención al acoso en el seno de la empresa, que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

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

2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

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

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

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

Formulario de denuncia interna por conducta constitutiva de:

Acoso Sexual.....

Acoso por razón de sexo.....

Acoso discriminatorio.....

PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos: DNI:

Puesto de trabajo: Centro de trabajo:

PERSONA DENUNCIADA (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

PERSONA QUE SUFRE EL ACOSO, en caso de que no coincida con la persona denunciante (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):



HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

Breve descripción de otra información que se aporte:

..... Solicito la participación de la representación legal de las personas trabajadoras

..... Rechazo la participación de la representación legal de las personas trabajadoras

El/la abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de , solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En....., a..... de.....de 20.....

Fdo.: Recibí (Nombre y DNI)

Nº de expediente:

TABLAS SALARIALES desde Octubre 2022				
GRUPO 1				
nivel 1	S BASE	14 PAGA	SALARIO CONV	RETRIB ANUAL
Director/a	1.436,97	102,65	1.539,62	21.554,62
nivel 2				
Titulado/a de grado superior	1.390,36	99,33	1.489,69	20.855,60
Jefe/a de división	1.390,36	99,33	1.489,69	20.855,60
Jefe/a de división	1.390,36	99,33	1.489,69	20.855,60
nivel 3				
Jefe/a de personal	1.351,70	96,55	1.448,25	20.275,53
Jefe/a de compras	1.351,70	96,55	1.448,25	20.275,53
Jefe/a de ventas	1.351,70	96,55	1.448,25	20.275,53
Encargado/a general	1.351,70	96,55	1.448,25	20.275,53
GRUPO 2				
nivel 4				
Jefe/a administrativo	1.333,26	95,24	1.428,50	19.999,03
nivel 5				
Jefe/a de sucursal o supermercado	1.258,38	89,90	1.348,28	18.875,88
Jefe/a de almacén	1.258,38	89,90	1.348,28	18.875,88
Jefe/a de grupo	1.258,38	89,90	1.348,28	18.875,88
Jefe/a de servicio mercantil	1.258,38	89,90	1.348,28	18.875,88
Ayudante técnico sanitario	1.177,64	84,10	1.261,75	17.664,48
nivel 7				
Jefe/a de sección administrativo	1.219,81	87,13	1.306,94	18.297,12



nivel 8				
Encargado/a establecimiento o sección	1.200,33	85,74	1.286,06	18.004,90
Vendedor/a comprador	1.200,33	85,74	1.286,06	18.004,90
Intérprete	1.200,33	85,74	1.286,06	18.004,90
Contable	1.205,31	86,08	1.291,39	18.079,44
Contable-cajero/a	1.200,33	85,74	1.286,06	18.004,90
Jefe/a de servicios	1.200,33	85,74	1.286,06	18.004,90
Dibujante	1.200,33	85,74	1.286,06	18.004,90
Escaparatista	1.200,33	85,74	1.286,06	18.004,90
GRUPO 3				
nivel 9				
Dependiente/a	1.177,64	84,10	1.261,75	17.664,48
Oficial administrativo/a	1.177,64	84,10	1.261,75	17.664,48
nivel 10				
Viajante	1.155,03	82,51	1.237,55	17.325,67
Corredor de plaza	1.155,03	82,51	1.237,55	17.325,67
Jefe/a de taller	1.155,03	82,51	1.237,55	17.325,67
Personal de oficio de 1º	1.155,03	82,51	1.237,55	17.325,67
nivel 11				
Personal de oficio de 2º	1.132,34	80,87	1.213,21	16.984,97
Capataz	1.132,34	80,87	1.213,21	16.984,97
Personal subalterno	1.132,34	80,87	1.213,21	16.984,97
Conserje	1.132,34	80,87	1.213,21	16.984,97
Cobrador	1.132,34	80,87	1.213,21	16.984,97
GRUPO 4				
nivel 12				
Ayudante	1.081,25	77,24	1.158,49	16.218,82
Auxiliar administrativo/a	1.081,25	77,24	1.158,49	16.218,82
Delineante	1.081,25	77,24	1.158,49	16.218,82
Visitador	1.081,25	77,24	1.158,49	16.218,82
Rotulista	1.081,25	77,24	1.158,49	16.218,82
Cortador/a	1.132,34	80,87	1.213,21	16.984,97
Ayudante de cortador/a	1.081,25	77,24	1.158,49	16.218,82
Personal de oficio de 3º	1.087,11	77,65	1.164,76	16.306,62
Mozo/a especialista	1.087,11	77,65	1.164,76	16.306,62
Ascensorista	1.081,25	77,24	1.158,49	16.218,82
Telefonista	1.081,25	77,24	1.158,49	16.218,82
Mozo/a	1.081,25	77,24	1.158,49	16.218,82
Empaquetador	1.081,25	77,24	1.158,49	16.218,82
Repasador de medias	1.081,25	77,24	1.158,49	16.218,82
Cosedora de sacos	1.081,25	77,24	1.158,49	16.218,82
Vigilante, sereno, ordenanza o portero	1.080,20	77,24	1.157,44	16.204,12
Auxiliar de caja	1.081,25	77,24	1.158,49	16.218,82
Personal de limpieza	6,49			

Complemento de conductor	61,95
Media dieta	5,97
Dieta completa	11,93
Plus Compensatorio	56,34
plus jornada por 5 días	0,00
plus jornada por 6 días	120,00
Aperturas en Domingos	82,59



TABLAS SALARIALES desde ENERO 2023

GRUPO 1				
nivel 1	SAL BASE	14 PAGA	RETRI CONVENIO	RETRI ANUAL
Director/a	1.494,45	106,75	1.601,20	22.416,81
nivel 2				
Titulado/a de grado superior	1.445,97	103,30	1.549,27	21.689,82
Jefe/a de división	1.445,97	103,30	1.549,27	21.689,82
Jefe/a de división	1.445,97	103,30	1.549,27	21.689,82
nivel 3				
Jefe/a de personal	1.405,77	100,42	1.506,18	21.086,55
Jefe/a de compras	1.405,77	100,42	1.506,18	21.086,55
Jefe/a de ventas	1.405,77	100,42	1.506,18	21.086,55
Encargado/a general	1.405,77	100,42	1.506,18	21.086,55
GRUPO 2				
nivel 4				
Jefe/a administrativo	1.386,59	99,05	1.485,64	20.798,99
nivel 5				
Jefe/a de sucursal o supermercado	1.308,71	93,49	1.402,21	19.630,91
Jefe/a de almacén	1.308,71	93,49	1.402,21	19.630,91
Jefe/a de grupo	1.308,71	93,49	1.402,21	19.630,91
Jefe/a de servicio mercantil	1.308,71	93,49	1.402,21	19.630,91
Ayudante técnico sanitario	1.224,75	87,47	1.312,22	18.371,06
nivel 7				
Jefe/a de sección administrativo	1.268,60	90,62	1.359,21	19.029,00
nivel 8				
Encargado/a establecimiento o sección	1.248,34	89,17	1.337,51	18.725,09
Vendedor/a comprador	1.248,34	89,17	1.337,51	18.725,09
Intérprete	1.248,34	89,17	1.337,51	18.725,09
Contable	1.253,52	89,52	1.343,04	18.802,62
Contable-cajero/a	1.248,34	89,17	1.337,51	18.725,09
Jefe/a de servicios	1.248,34	89,17	1.337,51	18.725,09
Dibujante	1.248,34	89,17	1.337,51	18.725,09
Escaparartista	1.248,34	89,17	1.337,51	18.725,09
GRUPO 3				
nivel 9				
Dependiente/a	1.224,75	87,47	1.312,22	18.371,06
Oficial administrativo/a	1.224,75	87,47	1.312,22	18.371,06
nivel 10				
Viajante	1.201,24	85,81	1.287,05	18.018,70
Corredor de plaza	1.201,24	85,81	1.287,05	18.018,70
Jefe/a de taller	1.201,24	85,81	1.287,05	18.018,70
Personal de oficio de 1º	1.201,24	85,81	1.287,05	18.018,70
nivel 11				
Personal de oficio de 2º	1.177,64	84,11	1.261,74	17.664,37
Capataz	1.177,64	84,11	1.261,74	17.664,37
Personal subalterno	1.177,64	84,11	1.261,74	17.664,37
Conserje	1.177,64	84,11	1.261,74	17.664,37
Cobrador	1.177,64	84,11	1.261,74	17.664,37
GRUPO 4				
nivel 12				
Ayudante	1.124,50	80,33	1.204,83	16.867,57
Auxiliar administrativo/a	1.124,50	80,33	1.204,83	16.867,57
Delineante	1.124,50	80,33	1.204,83	16.867,57
Visitador	1.124,50	80,33	1.204,83	16.867,57
Rotulista	1.124,50	80,33	1.204,83	16.867,57
Cortador/a	1.177,64	84,11	1.261,74	17.664,37



Ayudante de cortador/a	1.124,50	80,33	1.204,83	16.867,57
Personal de oficio de 3º	1.130,60	80,75	1.211,35	16.958,88
Mozo/a especialista	1.130,60	80,75	1.211,35	16.958,88
Ascensorista	1.124,50	80,33	1.204,83	16.867,57
Telefonista	1.124,50	80,33	1.204,83	16.867,57
Mozo/a	1.124,50	80,33	1.204,83	16.867,57
Empaquetador	1.124,50	80,33	1.204,83	16.867,57
Repasador de medias	1.124,50	80,33	1.204,83	16.867,57
Cosedora de sacos	1.124,50	80,33	1.204,83	16.867,57
Vigilante, sereno, ordenanza o portero	1.123,40	80,33	1.203,73	16.852,28
Auxiliar de caja	1.124,50	80,33	1.204,83	16.867,57
Personal de limpieza	6,75			

Complemento de conductor	64,43
Media dieta	6,21
Dieta completa	12,41
Plus Compensatorio	58,59
plus jornada por 5 días	0,00
plus jornada por 6 días	120,00
Aperturas en Domingos	85,00

TABLAS SALARIALES desde ENERO 2024

GRUPO 1				
nivel 1	SALARIO BASE	14 PAGA	RETR. CONVE	RETRIB ANUAL
Director/a	1.554,22	111,02	1.665,25	23.313,48
nivel 2				
Titulado/a de grado superior	1.503,81	107,44	1.611,24	22.557,42
Jefe/a de división	1.503,81	107,44	1.611,24	22.557,42
Jefe/a de división	1.503,81	107,44	1.611,24	22.557,42
nivel 3				
Jefe/a de personal	1.462,00	104,43	1.566,43	21.930,01
Jefe/a de compras	1.462,00	104,43	1.566,43	21.930,01
Jefe/a de ventas	1.462,00	104,43	1.566,43	21.930,01
Encargado/a general	1.462,00	104,43	1.566,43	21.930,01
GRUPO 2				
nivel 4				
Jefe/a administrativo	1.442,05	103,02	1.545,07	21.630,95
nivel 5				
Jefe/a de sucursal o supermercado	1.361,06	97,23	1.458,30	20.416,15
Jefe/a de almacén	1.361,06	97,23	1.458,30	20.416,15
Jefe/a de grupo	1.361,06	97,23	1.458,30	20.416,15
Jefe/a de servicio mercantil	1.361,06	97,23	1.458,30	20.416,15
Ayudante técnico sanitario	1.273,74	90,97	1.364,71	19.105,91
nivel 7				
Jefe/a de sección administrativo	1.319,34	94,24	1.413,58	19.790,16
nivel 8				
Encargado/a establecimiento o sección	1.298,27	92,73	1.391,01	19.474,10
Vendedor/a comprador	1.298,27	92,73	1.391,01	19.474,10
Intérprete	1.298,27	92,73	1.391,01	19.474,10
Contable	1.303,66	93,10	1.396,77	19.554,73
Contable-cajero/a	1.298,27	92,73	1.391,01	19.474,10
Jefe/a de servicios	1.298,27	92,73	1.391,01	19.474,10
Dibujante	1.298,27	92,73	1.391,01	19.474,10
Escaparatasta	1.298,27	92,73	1.391,01	19.474,10



GRUPO 3				
nivel 9				
Dependiente/a	1.273,74	90,97	1.364,71	19.105,91
Oficial administrativo/a	1.273,74	90,97	1.364,71	19.105,91
nivel 10				
Viajante	1.249,29	89,25	1.338,53	18.739,45
Corredor de plaza	1.249,29	89,25	1.338,53	18.739,45
Jefe/a de taller	1.249,29	89,25	1.338,53	18.739,45
Personal de oficio de 1º	1.249,29	89,25	1.338,53	18.739,45
nivel 11				
Personal de oficio de 2º	1.224,74	87,47	1.312,21	18.370,94
Capataz	1.224,74	87,47	1.312,21	18.370,94
Personal subalterno	1.224,74	87,47	1.312,21	18.370,94
Conserje	1.224,74	87,47	1.312,21	18.370,94
Cobrador	1.224,74	87,47	1.312,21	18.370,94
GRUPO 4				
nivel 12				
Ayudante	1.169,48	83,54	1.253,02	17.542,28
Auxiliar administrativo/a	1.169,48	83,54	1.253,02	17.542,28
Delineante	1.169,48	83,54	1.253,02	17.542,28
Visitador	1.169,48	83,54	1.253,02	17.542,28
Rotulista	1.169,48	83,54	1.253,02	17.542,28
Cortador/a	1.224,74	87,47	1.312,21	18.370,94
Ayudante de cortador/a	1.169,48	83,54	1.253,02	17.542,28
Personal de oficio de 3º	1.175,82	83,98	1.259,80	17.637,24
Mozo/a especialista	1.175,82	83,98	1.259,80	17.637,24
Ascensorista	1.169,48	83,54	1.253,02	17.542,28
Telefonista	1.169,48	83,54	1.253,02	17.542,28
Mozo/a	1.169,48	83,54	1.253,02	17.542,28
Empaquetador	1.169,48	83,54	1.253,02	17.542,28
Repasador de medias	1.169,48	83,54	1.253,02	17.542,28
Cosedora de sacos	1.169,48	83,54	1.253,02	17.542,28
Vigilante, sereno, ordenanza o portero	1.168,34	83,54	1.251,88	17.526,37
Auxiliar de caja	1.169,48	83,54	1.253,02	17.542,28
Personal de limpieza	7,02			
Complemento de conductor	67,01			
Media dieta	6,46			
Dieta completa	12,90			
Plus Compensatorio	60,93			
plus jornada por 5 días	0,00			
plus jornada por 6 días	120,00			
Aperturas en Domingos	85,00			



DIPUTACIÓN PROVINCIAL

DIPUTACION PROVINCIAL DE GUADALAJARA - SERVICIO DE DESARROLLO RURAL Y MEDIO AMBIENTE

ACUERDO POR EL QUE SE RESUELVE EL PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN DE SUBVENCIONES DIRIGIDAS A ENTIDADES LOCALES Y ASOCIACIONES DEL SECTOR PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA, PARA REALIZAR INVERSIONES EN INFRAESTRUCTURAS AGRARIAS DE USO COMÚN, AÑO 2023.

2116

En cumplimiento de lo establecido en la Base Decimocuarta de la citada convocatoria, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se hace pública la concesión de la Línea 1 (Entidades Locales) y 2 (Asociaciones del sector primario), destinadas a sufragar inversiones en infraestructuras agrarias de uso común durante el ejercicio 2023, y se procede a publicar el acuerdo de 20 de junio de 2023, adoptado en sesión ordinaria de la Junta de Gobierno de la Excm. Diputación Provincial de Guadalajara.

“EXPEDIENTE 5766/2022. RESOLUCIÓN PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN DE SUBVENCIONES DIRIGIDAS A ENTIDADES LOCALES Y ASOCIACIONES DEL SECTOR PRIMARIO DE LA PROVINCIA PARA REALIZACIÓN DE INVERSIONES EN INFRAESTRUCTURAS AGRARIAS DE USO COMÚN, AÑO 2023.

El Sr. Presidente da cuenta de que la Junta de Gobierno, en sesión ordinaria celebrada el día 22 de noviembre de 2022, aprobó la convocatoria de subvenciones, que fue publicada en el Boletín Oficial de la Provincia nº 231, de 5 de diciembre de 2022. En la Base tercera de la citada convocatoria, se establece que el crédito destinado a financiar esta convocatoria asciende a la cantidad de TRESCIENTOS MIL EUROS (300.000,00 €), imputable al presupuesto de gastos del ejercicio 2023 de la Diputación Provincial de Guadalajara, con el siguiente desglose por aplicaciones presupuestarias:

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

No obstante, el apartado 2 de la base tercera de la convocatoria permite la redistribución de créditos a la vista de las solicitudes presentadas, resultando con cargo a las aplicaciones presupuestarias 414-762.00 “Ayudas a entidades locales” Línea 1 y 414-780.00 “Ayudas a asociaciones” Línea 2, los importes de 256.224,80 € y 43.775,20 € respectivamente, y vistos los dictámenes del Órgano Colegiado del presente procedimiento de concesión de subvenciones, de ambas líneas, emitidos



el día 3 de marzo de 2023, tal y como consta en el acta de las reuniones correspondientes, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18 de la Ordenanza General de Subvenciones, aprobada por acuerdo del Pleno de la Corporación en sesión celebrada el día 16 de junio de 2021.

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

PRIMERO.- Conceder las siguientes subvenciones, destinadas a sufragar inversiones en infraestructuras de uso común durante el ejercicio 2023, correspondiente a la Línea 1: Subvenciones a Entidades locales, que se detallan a continuación:

NIF	BENEFICIARIO	INVERSIÓN A REALIZAR	PUNTUACIÓN TOTAL	SUBVENCIÓN A CONCEDER	OBSERVACIONES
P1917800C	AYUNTAMIENTO DE HUMANES	L1.c) Digitalización báscula manual existente	25	7.047,04 €	80% del presupuesto
P1913500C	AYUNTAMIENTO ESPLEGARES	L1.d) Hidrante carga de fitosanitarios y lavadero sostenible	20	5.653,12 €	80% del presupuesto
P1902100E	AYUNTAMIENTO DE ALGORA	L1.b) Báscula =< 45.000 kg	20	20.000,00 €	Importe máximo de subvención
P1915800E	AYUNTAMIENTO DE HENCHE	L1.d) Hidrante carga de fitosanitarios y lavadero sostenible	20	4.598,00 €	80% del presupuesto
P1921500C	AYUNTAMIENTO DE MILLANA	L1.b) Báscula =< 45.000 kg	20	20.000,00 €	Importe máximo de subvención
P1926600F	AYUNTAMIENTO POVEDA DE LA SIERRA	L1.f) Bebedero para ganado	20	12.438,80 €	80% del presupuesto
P1900600F	AYUNTAMIENTO DE ALARILLA	L1.d) Hidrante carga de fitosanitarios y lavadero sostenible	20	14.844,08 €	80% del presupuesto
P1903700A	AYUNTAMIENTO DE ANGUITA	L1.d) Hidrante carga de fitosanitarios y lavadero sostenible	20	18.653,12 €	80% del presupuesto
P1902200C	AYUNTAMIENTO DE ALHÓNDIGA	L1.d) Hidrante carga de fitosanitarios y lavadero sostenible	20	19.979,52 €	80% del presupuesto
P1920100C	AYUNTAMIENTO MARANCHON	L1.d) Hidrante carga de fitosanitarios y lavadero sostenible	20	2.662,00 €	80% del presupuesto
P1904700J	AYUNTAMIENTO DE ARMUÑA DE TAJUÑA	L1.d) Hidrante carga de fitosanitarios y lavadero sostenible	20	20.000,00 €	Importe máximo de subvención
P1914600J	AYUNTAMIENTO DE FUENTENOVILLA	L1.f) Bebedero para ganado	20	6.180,58 €	80% del presupuesto
P1902700B	AYUNTAMIENTO DE ALMONACID DE ZORITA	L1.d) Hidrante carga de fitosanitarios y lavadero sostenible	20	19.196,50 €	80% del presupuesto
P1919100F	AYUNTAMIENTO DE LORANCA DE TAJUÑA	L1.d) Hidrante carga de fitosanitarios y lavadero sostenible	20	20.000,00 €	Importe máximo de subvención



NIF	BENEFICIARIO	INVERSIÓN A REALIZAR	PUNTUACIÓN TOTAL	SUBVENCIÓN A CONCEDER	OBSERVACIONES
P1916900B	AYUNTAMIENTO DE HORCHE	L1.d) Hidrante carga de fitosanitarios y lavadero sostenible	20	4.503,14 €	80% del presupuesto
P1934200E	AYUNTAMIENTO DE TORREMOCHUELA	L1.f) Bebedero para ganado	15	20.000,00 €	Importe máximo de subvención
P1911500E	AYUNTAMIENTO DE CONGOSTRINA	L1.f) Bebedero para ganado	15	6.093,75 €	80% del presupuesto
P1933500I	AYUNTAMIENTO DE TORRECUADRADA DE MOLINA	L1.f) Bebedero para ganado	15	16.843,20 €	80% del presupuesto
P1935000H	AYUNTAMIENTO DE TRAJID	L1.f) Bebedero para ganado	15	12.293,60 €	80% del presupuesto
P1903900G	AYUNTAMIENTO DE ANQUELA DEL PEDREGAL	L1.c) Digitalización báscula manual existente	15	5.238,35 €	Importe máximo disponible de subvención

TOTAL 256.224,80 €

CRITERIOS DE ASIGNACIÓN ECONÓMICA SEGÚN IMPORTE DE LA INVERSIÓN PROPUESTA	Nº DE SOLICITUDES
1. Importe máximo de la subvención: 20.000,- € (Base 6ª de la Convocatoria)	5
2. 80 % de la inversión (Base 6ª de la Convocatoria)	14
3. Importe máximo disponible hasta el agotamiento del crédito presupuestario: Ayuntamiento de Anquele del Pedregal (Base 3ª de la Convocatoria)	1
TOTAL	20

SEGUNDO.- Desestimar las solicitudes que se relacionan a continuación por la motivaciones que se subrayan, de acuerdo con la correspondiente convocatoria anticipada de subvenciones para la realización de inversiones en infraestructuras agrarias de uso común año 2023.

NIF	ENTIDAD LOCAL SOLICITANTE	ENTIDAD COLABORADORA	MOTIVO DE LA DESESTIMACIÓN
P1909000J	AYUNTAMIENTO DE CASTELLAR DE LA MUELA	ADR MOLINA-ALTO TAJO	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1933600G	AYUNTAMIENTO DE TORRECUADRADILLA	ADR MOLINA-ALTO TAJO	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1932400C	AYUNTAMIENTO TIERZO	ADR MOLINA-ALTO TAJO	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1921900E	AYUNTAMIENTO DE MOCHALES	ADR MOLINA-ALTO TAJO	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1930600J	AYUNTAMIENTO DE SELAS	ADR MOLINA-ALTO TAJO	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)



NIF	ENTIDAD LOCAL SOLICITANTE	ENTIDAD COLABORADORA	MOTIVO DE LA DESESTIMACIÓN
P1926400A	AYUNTAMIENTO DE PIQUERAS	ADR MOLINA-ALTO TAJO	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1916500J	AYUNTAMIENTO DE HOMBRADOS	ADR MOLINA-ALTO TAJO	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1900500H	AYUNTAMIENTO DE ALAMINOS	ADEL SIERRA NORTE	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1909200F	AYUNTAMIENTO DE CASTILFORTE	FADETA	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1900100G	AYUNTAMIENTO DE ABANADES	ADEL SIERRA NORTE	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1913100B	AYUNTAMIENTO DE ESCAMILLA	FADETA	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1907400D	AYUNTAMIENTO DE CAMPISÁBALOS	ADEL SIERRA NORTE	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1932500J	AYUNTAMIENTO DE LA TOBA	ADEL SIERRA NORTE	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1931100J	AYUNTAMIENTO DE SOLANILLOS DEL EXTREMO	FADETA	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1914400E	AYUNTAMIENTO FUELTELSAZ	ADR MOLINA-ALTO TAJO	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1905000D	AYUNTAMIENTO DE ATANZÓN	ADAC	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1926900J	AYUNTAMIENTO DE POZO DE ALMOGUERA	ADASUR	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1929300J	AYUNTAMIENTO DE ROMANONES	FADETA	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1931600I	AYUNTAMIENTO DE TAMAJÓN	ADEL SIERRA NORTE	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1925900A	AYUNTAMIENTO PERALEJOS DE LAS TRUCHAS	ADR MOLINA-ALTO TAJO	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1905200J	AYUNTAMIENTO DE AUÑÓN	FADETA	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1925800C	AYUNTAMIENTO DE PEÑALVER	FADETA	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1915900C	AYUNTAMIENTO DE HERAS DE AYUSO	ADAC	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1919900I	AYUNTAMIENTO DE MANDAYONA	ADEL SIERRA NORTE	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1904100C	AYUNTAMIENTO DE ARANZUEQUE	ADASUR	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1900700D	AYUNTAMIENTO DE ALBALATE DE ZORITA	ADASUR	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1934600F	AYUNTAMIENTO DE TÓRTOLA DE HENARES	ADAC	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1929700A	AYUNTAMIENTO DE SACEDÓN	FADETA	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1927800A	AYUNTAMIENTO DE REBOLLOSA DE JADRAQUE	ADEL SIERRA NORTE	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1923300F	AYUNTAMIENTO DE NAVAS DE JADRAQUE	ADEL SIERRA NORTE	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)



NIF	ENTIDAD LOCAL SOLICITANTE	ENTIDAD COLABORADORA	MOTIVO DE LA DESESTIMACIÓN
P1929000F	AYUNTAMIENTO DE ROBLEDO DE CORPES	ADEL SIERRA NORTE	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1902000G	AYUNTAMIENTO DE ALGAR DE MESA	ADR MOLINA-ALTO TAJO	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1917400B	AYUNTAMIENTO DE HUERTAHERNANDO	ADR MOLINA-ALTO TAJO	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1923700G	AYUNTAMIENTO DE OLMEDA DE COBETA	ADR MOLINA-ALTO TAJO	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1906900D	AYUNTAMIENTO DE BUSTARES	ADEL SIERRA NORTE	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1937700A	AYUNTAMIENTO DE VALVERDE DE LOS ARROYOS	ADEL SIERRA NORTE	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1916100I	AYUNTAMIENTO DE HIENDELAENCINA	ADEL SIERRA NORTE	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1900300C	AYUNTAMIENTO DE ADOBES	ADR MOLINA-ALTO TAJO	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1915400D	AYUNTAMIENTO DE GASCUEÑA DE BORNOVA	ADEL SIERRA NORTE	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1934100G	AYUNTAMIENTO TORREMOCHA DEL PINAR	ADR MOLINA-ALTO TAJO	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1928700B	AYUNTAMIENTO DE RIOFRIO DEL LLANO	ADEL SIERRA NORTE	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1921400F	AYUNTAMIENTO DE MILMARCOS	ADR MOLINA-ALTO TAJO	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1901100F	AYUNTAMIENTO DE ALCOCER	FADETA	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1925300D	AYUNTAMIENTO DE PASTRANA	ADASUR	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1936200C	AYUNTAMIENTO DE VALDECONCHA	ADASUR	DESESTIMADA. Agotamiento del crédito en la aplicación presupuestaria. (1)
P1912400G	AYUNTAMIENTO DE CHECA	ADR MOLINA-ALTO TAJO	DESESTIMADA. Subvención concedida. en 2022 (2)
P1907200H	AYUNTAMIENTO DE CAMPILLO DE DUEÑAS	ADR MOLINA-ALTO TAJO	DESESTIMADA. Subvención concedida. en 2020 (2)
P1939400F	AYUNTAMIENTO DE VILLEL DE MESA	ADR MOLINA-ALTO TAJO	DESESTIMADA. Subvención concedida. en 2022 (2)
P1930900E	AYUNTAMIENTO DE YÉLAMOS DE ABAJO	FADETA	DESESTIMADA. Subvención concedida. en 2021 (2)
P1902400I	AYUNTAMIENTO DE ALMADRONES	FADETA	DESESTIMADA. Subvención concedida. en 2021 (2)
P1921800G	AYUNTAMIENTO DE MIRALRIO	ADAC	DESESTIMADA. Subvención concedida. en 2021 (2)



NIF	ENTIDAD LOCAL SOLICITANTE	ENTIDAD COLABORADORA	MOTIVO DE LA DESESTIMACIÓN
P1907900C	AYUNTAMIENTO DE CAÑIZAR	ADAC	DESESTIMADA. Subvención concedida. en 2022 (2)
P1915000B	AYUNTAMIENTO DE GALVE DE SORBE	ADEL SIERRA NORTE	DESESTIMADA. Subvención concedida. en 2020 (2)
P19099500I	AYUNTAMIENTO DE CENDEJAS DE EN MEDIO	ADEL SIERRA NORTE	DESESTIMADA. Solicitud fuera de plazo (Base 9ª Convocatoria) (3)
P1905100B	AYUNTAMIENTO DE ATIENZA	ADEL SIERRA NORTE	DESESTIMADA. Solicitud fuera de plazo (Base 9ª Convocatoria) (3)

Motivos de desestimación:

MOTIVO DE LA DESESTIMACIÓN	Nº SOLICITUDES DESESTIMADAS
(1). Agotamiento del crédito de la aplicación presupuestaria. Base 3ª párrafo 2 de la Convocatoria.- "Crédito destinado a la Línea 1. Ayudas a entidades locales: 256.224,80 €"	45
(2). Ser beneficiario en el año 2020, 2021 y 2022 Base 4ª párrafo 2 de la Convocatoria.- "No podrán ser beneficiarios los municipios y EATIM y asociaciones del sector primario que hubieran resultado beneficiarios de las ayudas para la realización de inversiones en infraestructuras agrarias de uso común, año 2020, 2021 y 2022"	8
(3). Solicitudes presentadas fuera de plazo. Base 9ª párrafo 2 de la Convocatoria.- "Las solicitudes se presentarán de forma telemática a través de la sede electrónica de la entidad colaboradora, en el plazo de 30 días naturales a contar desde el día siguiente al de la publicación en el BOP del extracto de la Convocatoria..."	2
TOTAL	55

TERCERO.- Conceder las siguientes subvenciones, destinadas a sufragar inversiones en infraestructuras de uso común durante el ejercicio 2023, correspondiente a la Línea 2: Subvenciones a Asociaciones, que se detallan a continuación:

NIF	BENEFICIARIO	INVERSIÓN A REALIZAR	PUNTAJÓN TOTAL	SUBVENCIÓN A CONCEDER	OBSERVACIONES
G19112226	ASOCIACIÓN DE AGRICULTORES Y GANADEROS DE MARANCHÓN	L2.c) Digitalización báscula manual existente	15	3.775,20 €	80% del presupuesto



NIF	BENEFICIARIO	INVERSIÓN A REALIZAR	PUNTUACIÓN TOTAL	SUBVENCIÓN A CONCEDER	OBSERVACIONES
G19105626	ASOCIACIÓN DE AGRICULTORES Y GANADEROS DE YUNQUERA DE HENARES	L2.a) Báscula digital > 45.000 kg	15	20.000,00 €	Importe máximo de subvención
G19243757	ASOCIACIÓN DE AGRICULTORES DE TARAGUDO	L2.d) Hidrante carga de fitosanitarios y lavadero sostenible	10	20.000,00 €	Importe máximo de subvención

TOTAL 43.775,20 €

CUARTO.- Las siguientes asociaciones de agricultores y ganaderos desisten de las solicitudes presentadas para realizar inversiones en infraestructuras agrarias durante el año 2023, por los motivos que se indican:

SOLICITANTE	NIF	MOTIVO DEL DESISTIMIENTO
ASOCIACIÓN DE AGRICULTORES Y GANADEROS SAN ISIDRO DE HITTA	G19162189	Imposibilidad de acometer la inversión solicitada con el crédito disponible hasta agotar el presupuestado.
ASOCIACIÓN DE AGRICULTORES Y GANADEROS DE CARRASCOSA	G19167493	Imposibilidad de acometer la inversión solicitada con el crédito disponible hasta agotar el presupuestado.
ASOC.DE GANADEROS, AGRICULTORIES Y PROPIETARIOS DE ANGÓN	4G67919233	Imposibilidad de acometer la inversión solicitada con el crédito disponible hasta agotar el presupuestado.

QUINTO.- Desestimar la propuesta de la Asociación de Agricultores, Ganaderos y Propietarios de Fuentelencina (CIF G19171461), por no estar contemplada en la correspondiente convocatoria de subvenciones la posibilidad de reformulación de las solicitudes, como condiciona dicha Asociación para aceptar el crédito sobrante de la aplicación presupuestaria de la Línea 2 de "Ayudas a Asociaciones del sector primario".

SEXTO.- Dada la demora en el proceso de valoración de las solicitudes y a los efectos del correcto cumplimiento en la ejecución de la subvención por parte de los beneficiarios, se acuerda la ampliación del plazo de ejecución de la subvención hasta el día 31 de diciembre de 2023 y el plazo de justificación de la misma hasta el día 31 de enero de 2024.

SÉPTIMO.- Publicar en el Boletín oficial de la Provincia de Guadalajara la Resolución de la Convocatoria de subvenciones dirigidas a Entidades locales y Asociaciones del sector primario de la provincia de Guadalajara, para realizar inversiones en infraestructuras agrarias de uso común, año 2023".

El presente acuerdo pone fin a la vía administrativa, pudiendo ser recurrido



potestativamente en reposición ante el mismo órgano que lo hubiera dictado o ser impugnado directamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo, teniendo en cuenta que no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto.

En Guadalajara a 21 de junio de 2023. El Presidente de la Diputación Provincial de Guadalajara José Luis Vega Pérez.



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE ANQUELA DEL DUCADO

DESIGNACIÓN TENIENTE DE ALCALDE

2117

En virtud de lo dispuesto en los artículos 21.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y 41.3 y 46 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, por Resolución de la Alcaldía de esta Entidad de fecha 21 de junio de 2023 se ha dispuesto la siguiente designación:

TENIENTE DE ALCALDE: JAIME SANZ CLARES

Lo que se hace público para general conocimiento y cumplimiento de los citados preceptos legales.

Anquela del Ducado a 21 de junio de 2023. El Alcalde .Presidente Sebastián
Abánades Abánades

**AYUNTAMIENTOS**

AYUNTAMIENTO DE AUÑÓN

NOMBRAMIENTO DE TENIENTE DE ALCALDE

2118

Se hace público el contenido de la Resolución de la Alcaldía-Presidencia nº. 2023-0079, adoptada con fecha 20-06-2023, del tenor literal siguiente:

“ En virtud de las atribuciones que me confieren los artículos 21.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, y 46.1 del Real Decreto 2568/1986, de 26 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales,

RESUELVO:

PRIMERO.- Nombrar Teniente de Alcalde de este Ayuntamiento al Concejal Don CARLOS MARTÍNEZ EMBÍ.

SEGUNDO.- Notificar personalmente la presente resolución a la designada, que se considerará aceptada tácitamente, salvo manifestación expresa.

TERCERO.- El presente Decreto surtirá efecto desde el día siguiente al de la fecha del mismo, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Tablón de Anuncios/sede electrónica del Ayuntamiento (<https://aunon.sedelectronica.es>), conforme a lo establecido en el artículo 44.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, Real Decreto 2568/1986 de 28 de noviembre.

CUARTO.- Dar cuenta de la presente Resolución al Ayuntamiento Pleno, en cumplimiento de lo preceptuado en los artículos 38 y 46 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales ”.

AUÑÓN, a 20 de junio de 2023. EL ALCALDE-PRESIDENTE, Fdo.: SERGIO GARCÍA
RODRÍGUEZ



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE BRIHUEGA

DELEGACIÓN DE COMPETENCIA EN CONCEJALA PARA CELEBRACIÓN DE MATRIMONIO

2119

Por Resolución de Alcaldía de fecha 19 de junio de 2023 (Decreto 2023-0582), el Sr. Alcalde ha delegado en D^a Noelia Corral Sanz, Concejala del Ayuntamiento de Brihuega, la competencia atribuida conforme dispone el art. 51 del Código Civil, para la celebración del matrimonio civil que tendrá lugar el día 24/06/2023.

Publicándose tal delegación en el Boletín Oficial de la Provincia, de acuerdo con lo previsto en el artículo 9.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Habiéndose aprobado el expediente Delegación de Competencias del Alcalde en un Concejal para celebrar este matrimonio civil se publica el mismo para su general conocimiento y 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 el Alcalde 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.

Brihuega, 21 de junio de 2023. El Alcalde - Presidente, Luis Manuel Viejo Esteban



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE CASAS DE SAN GALINDO

RESOLUCION ALCALDIA NOMBRAMIENTO TENIENTE DE ALCALDE

2120

Vista la celebración de las elecciones municipales el día 28 de Mayo de 2023 y habiéndose procedido el día 17 de Junio de 2023 a la constitución de la nueva Corporación Local. En virtud de las atribuciones que me confieren los artículos 21.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y 46.1 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre

RESUELVO

PRIMERO. Designar como Teniente de Alcalde del Ayuntamiento de Casas de San Galindo al siguiente Concejál:

D. JESUS TEODORO BUTRON DE PEDRO

Al Teniente de Alcalde nombrado, previa aceptación de su cargo, le corresponde en cuanto a tales, sustituir al Alcalde en la totalidad de sus funciones y por el orden de su nombramiento, en los casos de ausencia, enfermedad o impedimento que imposibilite a éste para el ejercicio de sus atribuciones.

SEGUNDO. Notificar personalmente la presente resolución al designado, que se considerará aceptada tácitamente, salvo manifestación expresa; y remitir la Resolución de nombramiento al Boletín Oficial de la Provincia para su publicación en el mismo, igualmente publicar la Resolución en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, sin perjuicio de su efectividad desde el día siguiente de la firma de la Resolución por el Alcalde.

TERCERO.- Dar cuenta al Pleno del Ayuntamiento de esta resolución en la primera sesión que celebre.

Dado en Casas de San Galindo a 20 de Junio de 2023. EL ALCALDE. VICENTE DÍAZ GÓMEZ



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE CHILOECHES

DESIGNACIÓN TENIENTES DE ALCALDE

2121

Por Resolución de Alcaldía de fecha 20 de junio de 2023, de conformidad con lo establecido en los artículos 21.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y 41.3 y 46.1 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre se ha procedido a Designar como Tenientes de Alcalde del Ayuntamiento de Chiloeches a los siguientes Concejales:

Primer Teniente de Alcalde: Marcos Cascajero Cascajero

Segunda Teniente de Alcalde: María Gallego Fernández Medina

Tercer Teniente de Alcalde: Jose Martínez Carrascosa

Lo que se publica a efectos de lo dispuesto en del artículo 46.1 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

En Chiloeches, a 21 de junio de 2023. EL ALCALDE, Fdo.: Juan Andrés García
Torrubiano.



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE CHILOECHES

DETERMINACIÓN CONCEJALES ENCARGADOS DE ÁREA

2122

Por Resolución de Alcaldía de fecha 20 de junio de 2023, de conformidad con lo establecido en los artículos 21.3 y 23.4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL) y los artículos 43, 44 y 45 del Real Decreto 2568/86, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales (ROF) se ha procedido a

Aprobar la creación de las Concejalías y su adscripción siguiente:

- Concejalía de Festejos adscrita al Sr. José Martínez Carrascosa.
- Concejalía de Comercio y Turismo adscrita a Sr. José Martínez Carrascosa.
- Concejalía de Transporte adscrita a las Sras. María Gallego Fernández Medina y Ana M.^ª Valenzuela Pala.
- Concejalía de Deportes adscrita al Sr. Marcos Cascajero Cascajero y Juan Andrés García Torrubiano.
- Concejalía de Sanidad adscrita a la Sra. Ana M.^ª Valenzuela Pala.
- Concejalía de Economía y Hacienda adscrita a la Sra. Ana M.^ª Valenzuela Pala.
- Concejalía de Trabajo y Empleo adscrita a la Sra. Ana M.^ª Valenzuela Pala.
- Concejalía de Educación y Cultura adscrita a la Sra. María Gallego Fernández Medina.
- Concejalía de Servicios Sociales y Cooperación Internacional adscrita a la Sra. María Gallego Fernández Medina.
- Concejalía de Infraestructuras y Urbanismo adscrita al Sr. Marcos Cascajero Cascajero y Juan Andrés García Torrubiano.
- Concejalía de Juventud adscrita a la Sra. Concepción Hidalgo Medranda.
- Concejalía de Medio Ambiente adscrita a la Sra. Concepción Hidalgo Medranda.
- Concejalía de comunicaciones y nuevas tecnologías adscrita a la Sra. Concepción Hidalgo Medranda y Ana M.^ª Valenzuela Pala.
- Concejalía de parques y jardines adscrita a la Sra. Concepción Hidalgo Medranda.
- Concejalía de Agricultura al Sr. Marcos Cascajero Cascajero
- Concejalía de limpieza viaria al Sr. Jose Martínez Carrascosa
- Concejalía de limpieza de edificios municipales al Sr. Jose Martínez Carrascosa
- Concejalía de cementerio al Sr. Jose Martínez Carrascosa
- Concejalía de Industria al Sr. Jose Martínez Carrascosa
- Concejalía de Igualdad a la Sra María Gallego Fernández Medina
- Concejalía de mayores a la Sra. María Gallego Fernández Medina.



Las delegaciones efectuadas abarcarán las facultades de dirección, organización interna y gestión de los correspondientes servicios, con exclusión de la facultad de resolver mediante actos administrativos que afecten a terceros

Lo que se publica a efectos de lo dispuesto en el artículo 44.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

En Chiloeches, a 21 de junio de 2023. EL ALCALDE, Fdo.: Juan Andrés García
Torrubiano.



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE EL POBO DE DUEÑAS

NOMBRAMIENTO TENIENTE DE ALCALDESA

2123

De conformidad con las atribuciones conferidas por los artículos 21.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y el artículo 46 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de las Entidades Locales, vengo a efectuar el siguiente nombramiento:

Teniente de Alcaldesa: D^a Venancia Aurora Malo Espada.

El Pobo de Dueñas, 20 de junio de 2023 EL ALCALDE Fdo: M^a del Carmen Ibáñez
Coba



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE QUER

NOMBRAMIENTO PRIMER TENIENTE DE ALCALDE

2124

Con fecha 17 de junio de 2023 ha quedado constituida la nueva Corporación Municipal resultante las elecciones locales celebradas el 28 de mayo de 2023 . En el marco de la consecuente nueva organización municipal, y conforme a lo dispuesto en el artículo 20.1.a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (LBRL), los tenientes de alcalde existen en todos los ayuntamientos, teniendo pues la condición de órganos necesarios de los mismos, que es preciso designar.

Visto que, atendiendo a que el volumen de gestión del Ayuntamiento de Quer es elevado y que, por ello, es conveniente nombrar a Tenientes de Alcalde para que sustituyan- en su caso- a esta Alcaldía en el ejercicio de sus funciones y en aras del interés público, agilizar y mejorar la eficacia de los servicios públicos.

El artículo 23.3 LBRL señala que los “Tenientes de Alcalde sustituyen, por el orden de su nombramiento y en los casos de vacante, ausencia o enfermedad, al Alcalde, siendo libremente designados y removidos por éste de entre los miembros de la Junta de Gobierno Local y, donde ésta no exista, de entre los Concejales”. Asimismo, es de aplicación lo dispuesto en el artículo 46 y siguientes del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre (ROF), y demás normas concordantes.

Examinada la documentación que la acompaña, y de conformidad con lo establecido en el artículo 21.2 de la Ley de Bases del Régimen Local,

RESUELVO

PRIMERO. Nombrar a D. Laureano Morales Martínez, Concejale de esta Corporación, Primer Teniente de Alcalde.

SEGUNDO. Actuarán en suplencia de la Alcaldía cuando por causas sobrevenidas ésta esté imposibilitada para la adopción de acuerdos o disposiciones o bien, por delegación expresa de ésta si se prevé una situación de ausencia o imposibilidad.

TERCERO. Los Tenientes de Alcalde podrán ser cesados o removidos libremente por la Alcaldía, mediante el mismo trámite mediante el cual fueron nombrados.

CUARTO. Se notificará la presente resolución a los interesados, publicándose en el Boletín Oficial de la Provincia, Tablón de Edictos, y sede electrónica - portal de transparencia municipal.



Contra este Decreto, que pone fin a la vía administrativa, de conformidad con lo que establece el artículo 52 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y de acuerdo con lo que disponen los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas, podrá interponerse, con carácter previo y potestativo, Recurso de Reposición ante la Alcaldía de este Ayuntamiento, en el término de un mes a contar desde el día siguiente a la recepción de su notificación, o bien directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Guadalajara, en el término de dos meses a contar desde el día siguiente a la recepción de su notificación. No obstante, podrá interponer cualquier otro, si lo considera conveniente.

En Quer, a 20 de junio de 2023, El Alcalde, Fdo. José Miguel Benitez



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE LA TOBA

APROBACION DEFINITIVA DEL PRESUPUESTO 2023

2125

Acuerdo del Pleno de fecha 23 de mayo de 2023 del Ayuntamiento de La Toba por el que se aprueba definitivamente el Presupuesto Municipal para el ejercicio 2023.

Habiéndose aprobado definitivamente el expediente de aprobación del presupuesto municipal del ejercicio 2023 al no haberse presentado alegaciones, se publica el mismo para su general conocimiento a los efectos del artículo 169.1.

ESTADO DE GASTOS	
A) OPERACIONES NO FINANCIERAS	422.700,00 €
A.1. OPERACIONES CORRIENTES	365.741,10 €
CAPÍTULO 1: Gastos de Personal	198.445,31 €
CAPÍTULO 2: Gastos Corrientes en Bienes y Servicios	152.145,79 €
CAPÍTULO 3: Gastos Financieros	1.600,00 €
CAPÍTULO 4: Transferencias Corrientes	13.550,00 €
A.2. OPERACIONES DE CAPITAL	56.958,90 €
CAPÍTULO 6: Inversiones Reales	56.958,90 €
CAPÍTULO 7: Transferencias de Capital	0,00 €
B) OPERACIONES FINANCIERAS	0,00 €
CAPÍTULO 8: Activos Financieros	0,00 €
CAPÍTULO 9: Pasivos Financieros	0,00 €
TOTAL:	422.700,00 €
ESTADO DE INGRESOS	
A) OPERACIONES NO FINANCIERAS	422.700,00 €
A.1. OPERACIONES CORRIENTES	407.700,00 €
CAPÍTULO 1: Impuestos Directos	216.750,00 €
CAPÍTULO 2: Impuestos Indirectos	1.200,00 €
CAPÍTULO 3: Tasas, Precios Públicos y otros Ingresos	108.650,00 €
CAPÍTULO 4: Transferencias Corrientes	71.700,00 €
CAPÍTULO 5: Ingresos Patrimoniales	
A.2. OPERACIONES DE CAPITAL	15.000,00 €
CAPÍTULO 6: Enajenación de Inversiones Reales	0,00 €
CAPÍTULO 7: Transferencias de Capital	15.000,00 €
B) OPERACIONES FINANCIERAS	0,00 €
CAPÍTULO 8: Activos Financieros	0,00 €
CAPÍTULO 9: Pasivos Financieros	0,00 €
TOTAL:	422.700,00 €

«ANEXO DE PERSONAL



PERSONAL FUNCIONARIO

- Nº 01 Denominación de la Plaza: Secretaría-Intervención.

Nº de puestos: 1.

Grupo: A1.

Nivel de complemento de destino: 26.

Observaciones: En Agrupación con los Municipios de Bustares y Las Navas de Jadraque.

- Nº 02 Denominación de la plaza: Auxiliar Administrativo.

Nº de puestos: 1.

Grupo: C2.

Nivel de complemento de destino: 11.

Forma de provisión: Concurso-Oposición.

Observaciones: Funcionario a tiempo parcial. Actualmente ocupado por un interino visto que el titular de la plaza se encuentra de excedencia.

PERSONAL LABORAL -AYUNTAMIENTO

Personal laboral estructural:

- Nº 03 Denominación de la Plaza: Operario servicios múltiples.

Nº de puestos: 1.

Forma de provisión: Concurso-Oposición.

Observaciones: Personal Laboral Fijo.

PERSONAL LABORAL -VIVIENDA DE MAYORES

Personal laboral estructural:

- Nº 04 Denominación de la Plaza: Gobernanta

Nº de puestos: 1.

Forma de provisión: Subrogación/asunción personal - Expediente: 104/2020.

Observaciones: Personal Laboral Fijo.

- Nº 05 Denominación de la Plaza: Asistente socio-sanitaria a personas dependientes en instituciones.



Nº de puestos: 2.

Forma de provisión: Subrogación/asunción personal - Expediente: 104/2020.

Observaciones: Personal Laboral Fijo.

- Nº 06 Denominación de la Plaza: Cocinero/a.

Nº de puestos: 1.

Forma de provisión: Subrogación/asunción personal - Expediente: 104/2020.

Observaciones: Personal Laboral interino/forma de provisión: Concurso de Méritos. Se prevé para este ejercicio convocar la plaza a los efectos de reducir la temporalidad.

Personal laboral temporal:

- Nº 07 Denominación: Suplente Cocinero/a.

Nº de puestos: 1.

Forma de provisión: Concurso de Méritos (bolsa de trabajo).

Observaciones: Laboral a tiempo parcial. Sustitución cocinero/a.

- Nº 8 Denominación: Suplente Operario servicios múltiples.

Nº de puestos: 1.

Forma de provisión: Concurso de Méritos (bolsa de trabajo).

Observaciones: Laboral a tiempo parcial. Sustitución Operario servicios múltiples.

- Nº 9 Denominación de la Plaza: Asistente socio-sanitaria a personas dependientes en instituciones.

Nº de puestos: 1.

Forma de provisión: Concurso-Oposición.

Observaciones: Personal Laboral temporal – sustituciones y vacantes.

Observaciones: ACUERDO ECONOMICO Y SOCIAL-CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE LA TOBA (2023-2027)»

Contra el presente Acuerdo, conforme al artículo 171.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha con sede en Guadalajara, en el plazo de dos meses a contar



desde el día de la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

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

En La Toba, a 20 de junio de 2023. El Alcalde, D. Javier Cantero González



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE TRILLO

CONVOCATORIA Y BASES REGULADORAS DEL XIX CONCURSO DE PINTURA RÁPIDA

2126

CODIGO BDNS: 704547

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/704547>)

CONVOCATORIA Y BASES REGULADORAS DEL XX CONCURSO DE PINTURA RÁPIDA "VILLA DE TRILLO" CORRESPONDIENTES AL AÑO 2023.

1. OBJETO Y FINALIDAD.

El Concurso de Pintura Rápida Villa de Trillo fue creado con el propósito de promover e incentivar la creación artística y los valores ofreciendo a los ciudadanos la posibilidad de acercarse al arte de la pintura.

2. DESTINATARIOS

Se establecen varias categorías:

1ª Categoría Infantil: hasta los 12 años cumplidos, siendo libre, tanto los materiales como la técnica

2ª Categoría Juvenil: desde los 13 años hasta los 17 años cumplidos, siendo libre, tanto los materiales como la técnica.

3ª Categoría Adultos: a partir de los 18 años.

Dentro de esta categoría se establecen dos modalidades: Libre y Acuarela.

El tema obligado será Trillo y su entorno (identificable) y la técnica empleada en su ejecución será libre o acuarela, especificándolo claramente en la inscripción. El soporte se presentará en cualquier color y textura, sin presentar dibujos o relieves en su superficie y cuya medida mínima será de 55cm x 46cm (uno solo por participante).

Se indicará en la solicitud de inscripción si el participante es local (vecino de Trillo o sus pedanías) o provincial (vecino de un municipio de la provincia de Guadalajara).



Podrán presentarse a la categoría de adultos todos los artistas de nacionalidad española y extranjera, residentes en España mayores de 18 años. Los participantes deberán tener cumplida la edad exigida en la fecha de celebración del concurso y sólo podrán participar en una modalidad: libre o acuarela, no admitiéndose ambas a la vez.

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, no podrán concurrir las personas incursoas en alguna de las causas enumeradas en la citada disposición.

Los participantes menores de edad deberán contar con la autorización del padre, madre o persona que ostente la patria potestad, tutela, curatela.

3. INSCRIPCIÓN, DOCUMENTACIÓN Y PLAZO DE PRESENTACIÓN

Las personas interesadas en participar en el concurso deberán presentar el modelo de solicitud relleno y en el caso de menores de edad también la autorización de los padres, madres o tutores, según corresponda, de conformidad con las formas previstas el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

El mero hecho de participar en el Concurso supone la plena aceptación de la totalidad de las bases.

El plazo de presentación de las solicitudes será desde el día siguiente al de la publicación en el Boletín Provincial de Guadalajara hasta el día 15 de julio de 2023 inclusive, que será la celebración del concurso.

La inscripción, numeración y sellado del soporte se realizará en el Ayuntamiento de Trillo, el día 15 de julio de 2023 de 9.00 h a 10.00 h de la mañana, pudiendo comenzar el trabajo inmediatamente después del sellado.

4. CELEBRACIÓN DEL CONCURSO

Tendrá lugar en las calles, espacios públicos, parques, jardines, plazas, paseos del municipio de Trillo y sus pedanías. Comenzará una vez sellado el soporte y finalizará a las 17.00 h del día 15 de julio de 2023, con la exposición de todas las obras de los participantes en la Plaza Mayor del municipio.

Las obras que resulten premiadas en cada una de las categorías quedarán en propiedad del Ayuntamiento de Trillo.

El artista se comprometerá a dejar las obras en exposición como mínimo dos horas y hasta una vez finalizada la entrega de premios.

No se admitirá ninguna obra deficientemente sellada. Las obras premiadas serán firmadas por los respectivos autores después del conocido fallo del Jurado. Éste será inapelable. El Jurado calificador fallará todos los premios. Se entregará un solo premio por obra.



La organización pondrá el máximo cuidado en la custodia de las obras presentadas, pero no se responsabiliza de los desperfectos que pudieran sufrir mientras las obras permanezcan en su poder.

Las obras no premiadas podrán ser adquiridas por el público visitante, no responsabilizándose de las mismas la organización.

5. TRIBUNAL DE VALORACIÓN.

Formarán parte del jurado, profesionales y personalidades del ámbito artístico.

El jurado consignará en acta el resultado de la valoración de conformidad con los criterios de la presente convocatoria y elevará al órgano competente para su concesión, al Alcalde, propuesta de concesión.

El jurado emitirá su fallo señalando, de forma motivada, las obras propuestas como ganadoras de los premios o si los premios que quedan desiertos.

El fallo del jurado figurará en acta, será inapelable y se comunicará a los premiados y mencionados en el acto de entrega de premios que se celebrará el mismo día de la celebración del concurso.

El jurado es el órgano competente para realizar la interpretación de las bases, así como para resolver cualquier duda o incidencia.

6. CRITERIOS DE VALORACIÓN

En la selección se tendrán en cuenta los valores artísticos de las obras presentadas, originalidad y técnica empleada, los materiales utilizados y la capacidad de transmitir y plasmar imágenes del municipio.

El tema obligado será Trillo y su entorno (identificable) y la técnica empleada en su ejecución será libre o acuarela, especificándolo claramente en la inscripción. El soporte se presentará en cualquier color y textura, sin presentar dibujos o relieves en su superficie y cuya medida mínima será de 55cm x 46cm (uno solo por participante).

El jurado del concurso podrá rechazar los soportes que a su juicio no cumplan con los requisitos establecidos.

7. CRÉDITO Y CONVOCATORIA.

De conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la LGS y en el artículo 5 de la Ordenanza General de Subvenciones, el procedimiento se iniciará de oficio mediante convocatoria aprobada por la Alcaldía, a través de la cual se aprobarán también las presentes bases reguladoras de la concesión.

Mediante la aprobación de las bases reguladoras, deberá procederse a la aprobación del gasto correspondiente por el órgano competente. La dotación económica de la presente subvención será la que, en cada caso, se establezca en el acuerdo de convocatoria requiriendo la existencia de crédito adecuado y suficiente,



así como la fiscalización previa de los actos de contenido económico, en los términos previstos en el artículo 214 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales.

En función de la disponibilidad presupuestaria el importe de la convocatoria podrá ser ampliado, y esta ampliación no requerirá de una nueva convocatoria.

8. IMPORTE DE LOS PREMIOS POR CATEGORÍAS.

El Jurado podrá conceder los siguientes premios por categorías:

- Primer Premio: 1.800 euros
- Segundo Premio: 1.400 euros
- Tercer Premio: 1.000 euros
- Cuarto Premio: 600 euros
- Primer Premio Acuarela: 1200 euros
- Segundo Premio Acuarela: 1000 euros
- Premio local: 500 euros
- Premio Provincial: 500 euros
- Premio Juvenil: 350 euros
- Premio Infantil: 100 euros en material de dibujo y pintura
- Premio de consolación Infantil: Material de dibujo y pintura

El concursante local o provincial que obtenga un premio general no podrá participar en el premio local o provincial. Ningún concursante podrá obtener más de un premio.

Los premios otorgados por la entidad no podrán ser rechazados por los artistas.

Todos los premios otorgados estarán sujetos al régimen de retenciones fiscales reguladas en el ordenamiento jurídico vigente. Además, los premios otorgados a menores de 18 años deberán ser recogidos acompañados por padre, madre o tutor responsable, quienes actuarán representando al premiado.

9. NOTIFICACIÓN A LOS INTERESADOS.

Las notificaciones a los interesados se realizarán mediante su publicación en el Tablón de Anuncios de la Corporación (www.trillo.es/web), de conformidad con lo previsto en el artículo 45 de la LPACAP.

En Trillo, a 21 de junio de 2023. Jorge Peña García, Alcalde-Presidente.

**AYUNTAMIENTOS**

AYUNTAMIENTO DE VALDEARENAS

NOMBRAMIENTO DE TENIENTE DE ALCALDE

2127

Por Resolución de Alcaldía de fecha 21 de junio de 2023, ha sido nombrado D. Gabriel Viejo Coracho en el cargo de Teniente de Alcalde, lo que se publica a efectos de lo dispuesto en el artículo 46.1 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

En Valdearenas, a 21 de junio de 2023. El Alcalde-Presidente, D. Tomás D. Gómez Esteban



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE VALDEARENAS

DELEGACIÓN DE CONCEJALÍAS

2128

Habiéndose aprobado definitivamente el expediente Delegación de Competencias del Alcalde se publica el mismo para su general conocimiento y 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.

“Considerando que de conformidad con la legislación de régimen local, esta Alcaldía puede delegar el ejercicio de sus atribuciones siempre y cuando no se encuentren dentro de los supuestos previstos por el artículo 21.3 de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local, en su redacción actual, de conformidad con lo establecido en los artículos 9 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y de acuerdo con los artículos 43, 44, 45, 114 a 118, 120 y 121 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre,

Por todo ello, esta Alcaldía, en uso de las atribuciones que legalmente tengo conferidas

RESUELVO

PRIMERO. Conferir las siguientes delegaciones genéricas a los siguientes Concejales:

- D. Juan José Estringana Casas:

Concejal Delegado de Urbanismo

Concejal Delegado de Cultura

- D Gabriel Viejo Coracho:

Concejal Delegado de Festejos.

SEGUNDO. Las citadas delegaciones abarcan tanto la facultad de dirigir los servicios correspondientes como la de gestionarlos en general, exceptuada la facultad de resolver mediante actos administrativos que afecten a terceros.

TERCERO. Las atribuciones delegadas se deberán ejercer en los términos y dentro de los límites de ésta delegación, no siendo susceptibles de ser delegadas por sus titulares en otro órgano o concejal.



En el texto de las resoluciones adoptadas por los Concejales en virtud de esta delegación, se tendrá que hacer constar esta circunstancia, mediante la inclusión en la parte expositiva del siguiente texto: "Por todo ello, en ejercicio de las competencias que me han sido conferidas en virtud de la delegación efectuada por la Alcaldía de este Ayuntamiento, mediante Decreto de fecha 21 de junio de 2023."

Las resoluciones que se adopten por delegación se entenderán dictadas por esta Alcaldía, como titular de la competencia originaria, a quien se tendrá que mantener informado del ejercicio de la delegación, y gozarán, por tanto, de ejecutividad y presunción de legitimidad.

CUARTO. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 44 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, estas delegaciones tendrán efecto desde el día siguiente a la fecha de notificación de este Decreto a los Concejales afectados, y serán de carácter indefinido, sin perjuicio de la potestad de avocación de esta Alcaldía.

En caso de ausencia, vacante, enfermedad o cualquier otro impedimento de los Concejales delegados, esta Alcaldía asumirá, directa y automáticamente, las competencias delegadas, como titular de la competencia originaria, entendiéndose a estos efectos ejercitada la potestad de avocación en base a la presente resolución, sin necesidad de una nueva resolución expresa en este sentido.

QUINTO. Notificar esta resolución a los Concejales afectados, entendiéndose aceptada la competencia delegada de forma tácita, si dentro del plazo de las 24 horas siguientes no se manifiesta nada en contra o se hace uso de la delegación.

SEXTO. Dar cuenta al Pleno de esta resolución en la primera sesión que tenga lugar, y publicar su texto en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Boletín de Información Municipal, en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 44.2 del texto legal antes citado."

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente recurso de reposición potestativo ante la 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 Valdearenas, a 21 de junio de 2023. El Alcalde-Presidente, D. Tomás D. Gómez Esteban



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DE ARGECILLA

RESOLUCION ALCALDIA NOMBRAMIENTO TENIENTE DE ALCALDE

2129

Vista la celebración de las elecciones municipales el día 28 de Mayo de 2023 y habiéndose procedido el día 17 de Junio de 2023 a la constitución de la nueva Corporación Local. En virtud de las atribuciones que me confieren los artículos 21.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y 46.1 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre

RESUELVO

PRIMERO. Designar como Teniente de Alcalde del Ayuntamiento de Villanueva de Argecilla al siguiente Concejál:

D. FRANCISCO ESTEBAN BARANDA

Al Teniente de Alcalde nombrado, previa aceptación de su cargo, le corresponde en cuanto a tales, sustituir al Alcalde en la totalidad de sus funciones y por el orden de su nombramiento, en los casos de ausencia, enfermedad o impedimento que imposibilite a éste para el ejercicio de sus atribuciones.

SEGUNDO. Notificar personalmente la presente resolución al designado, que se considerará aceptada tácitamente, salvo manifestación expresa; y remitir la Resolución de nombramiento al Boletín Oficial de la Provincia para su publicación en el mismo, igualmente publicar la Resolución en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, sin perjuicio de su efectividad desde el día siguiente de la firma de la Resolución por el Alcalde.

TERCERO.- Dar cuenta al Pleno del Ayuntamiento de esta resolución en la primera sesión que celebre.

Dado en Villanueva de Argecilla a 21 de Junio de 2023. EL ALCALDE . SANTOS
ANDRÉS ANDRÉS



ENTIDADES LOCALES DE ÁMBITO INFERIOR AL MUNICIPIO

EATIM DE TOBILLOS

DESIGNACIÓN TENIENTE DE ALCALDE

2130

En virtud de lo dispuesto en los artículos 21.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y 41.3 y 46 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, por Resolución de la Alcaldía de esta Entidad de fecha 20 de junio de 2023 se ha dispuesto la siguiente designación:

TENIENTE DE ALCALDE: JAVIER CÁMARA SANZ

Lo que se hace público para general conocimiento y cumplimiento de los citados preceptos legales.

Tobillos a 21 de junio de 2023 LA ALCALDESA- PRESIDENTA M^a CARMEN GARCÍA
OLAYA