



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA



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



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 187, fecha: miércoles, 30 de Septiembre de 2026
Sede electrónica: <https://boletin.dguadalajara.es/boletin/validacion/validar-documento.php>
Cod. Verificación: 7094a3dc6cbe021bd4e5623f7f7c21bcd17b5cda

SUMARIO

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

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

CONVENIO DE ACTUACIONES Y ESTUDIOS DE LA NATURALEZA SLNE , CON VIGENCIA DE 1 DE ENERO DE 2026 A 31 DE DICIEMBRE DE 2031 BOP-GU-2026 - 2537

CONVENIO PROVINCIAL DE GUADALAJARA PARA LAS INDUSTRIAS Y TRABAJADORES DE PANADERÍAS, SUS EXPENDEDURIAS E INDUSTRIAS DE ESTE RAMO QUE ADEMÁS, SE DEDICAN A LA BOLLERÍA, CON VIGENCIA DE 1 DE ENERO DE 2025 A 31 DE DICIEMBRE DE 2027 BOP-GU-2026 - 2536

AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE AZUQUECA DE HENARES

CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES DESTINADAS PARA LAS ASOCIACIONES DE PADRES Y MADRES DE ALUMNADO DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL, PRIMARIA Y SECUNDARIA DEL MUNICIPIO. EJERCICIO 2026 BOP-GU-2026 - 2538

AYUNTAMIENTO DE CAMPILLO DE RANAS

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA DEL AYUNTAMIENTO DE CAMPILLO DE RANAS POR LA QUE SE APRUEBA LA DELEGACIÓN EN UN CONCEJAL PARA CELEBRAR UN MATRIMONIO CIVIL. BOP-GU-2026 - 2539

AYUNTAMIENTO DE EL CASAR

APROBACIÓN DEFINITIVA DE LA MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DEL IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES BOP-GU-2026 - 2540

AYUNTAMIENTO DE ESPLEGARES

APROBACIÓN INICIAL PRESUPUESTO MUNICIPAL 2026	BOP-GU-2026 - 2541
---	-----------------------

AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

RECTIFICACIÓN ERROR LISTADO DEFINITIVO DE ADMITIDOS/AS Y EXCLUIDOS/AS DE DOS PLAZAS DE INSPECTORES DE SERVICIOS, VACANTES EN LA PLANTILLA DE PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA.	BOP-GU-2026 - 2542
--	-----------------------

AYUNTAMIENTO DE HUMANES

DELEGACIÓN DE COMPETENCIA CELEBRACIÓN DE MATRIMONIO CIVIL	BOP-GU-2026 - 2543
---	-----------------------

AYUNTAMIENTO DE SACECORBO

APROBACIÓN INICIAL PRESUPUESTO MUNICIPAL 2026	BOP-GU-2026 - 2544
---	-----------------------

AYUNTAMIENTO DE TORREMOCHA DEL CAMPO

APROBACIÓN DEFINITIVA DEL PRESUPUESTO GENERAL DEL EJERCICIO 2026	BOP-GU-2026 - 2545
--	-----------------------

AYUNTAMIENTO DE VALDEPEÑAS DE LA SIERRA

EXPOSICION AL PUBLICO DE LA CUENTA GENERAL DEL PRESUPUESTO DE 2025	BOP-GU-2026 - 2546
--	-----------------------

MANCOMUNIDADES

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS CAMPO-MESA

CUENTA GENERAL DEL PRESUPUESTO 2025	BOP-GU-2026 - 2547
-------------------------------------	-----------------------

**ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA**

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

CONVENIO DE ACTUACIONES Y ESTUDIOS DE LA NATURALEZA SLNE ,
CON VIGENCIA DE 1 DE ENERO DE 2026 A 31 DE DICIEMBRE DE 2031

2537

VISTO el texto del CONVENIO de ACTUACIONES Y ESTUDIOS DE LA NATURALEZA SLNE , con vigencia de 1 de enero de 2026 a 31 de diciembre de 2031, que tuvo entrada el 15 de julio de 2026 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos; subsanado con fecha 04 de septiembre 2026 y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 64/2025, de 09 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

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

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

EN GUADALAJARA A 21 DE SEPTIEMBRE DE 2026. LA DELEGADA PROVINCIAL.
SUSANA BLAS ESTEBAN.

CONVENIO de ACTUACIONES Y ESTUDIOS DE LA NATURALEZA SLNE, con vigencia de 1 de enero de 2026 a 31 de diciembre de 2031.

PREÁMBULO

El presente convenio ha sido negociado previa legitimación de las partes y por tanto con plena capacidad negociadora por la dirección de la empresa AESNAT SLNE y la representación de los trabajadores representada por los delegados de personal de la empresa, conforme a lo previsto en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, en Guadalajara el día 18 de septiembre de 2023.



CAPÍTULO 1: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto y ámbito territorial.

El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa Actuaciones y Estudios de la Naturaleza SLNE y los trabajadores incluidos en su ámbito personal. El ámbito de actuación del mismo será el territorio peninsular, donde la empresa desarrolla su actividad. Los centros de trabajo serán aquellos dentro de dicho territorio donde se desarrolle la actividad propia de las que desarrolla la empresa y que serán descritas posteriormente. Por tanto, el centro de trabajo será el monte, carretera, término municipal, etc. Asociado a cada contrato que la empresa tenga dentro de la Península. En caso del personal de oficina, el centro de trabajo serán las oficinas centrales de la empresa, o delegaciones a las que sean destinados.

Artículo 2.- Ámbito personal

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa.

Artículo 3.- Ámbito temporal

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de octubre de 2024 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2029, incrementándose cada año a partir del segundo año de vigencia del convenio en el IPC real del año anterior.

Este Convenio se entenderá tácitamente prorrogado, de año en año, si no hubiese denuncia de una de las partes con antelación de un mes como mínimo a las fechas de expiración del convenio o de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia se notificará al mismo tiempo a la otra parte.

Artículo 4.- Ámbito Funcional

El presente convenio establece y regula las relaciones laborales del conjunto de la empresa y todas ellas relacionadas con las actividades de:

- Claras, aclareos, resalveos, sacas de madera, eliminación de residuos forestales
- Podas
- Obra civil asociada a espacios naturales
- Plantaciones, semillados, escardas, recortes de setos, trasplantes
- Instalación de sistemas de regadío y aplicación de fitosanitarios
- Formación y Oficina Técnica
- Limpieza de residuos no peligrosos
- Aprovechamientos de zonas forestales.
- Cerramientos

Artículo 5.- Compensación y absorción

Las retribuciones establecidas en el Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento en que entrara en vigor, cualquiera que sea la naturaleza



o el origen de las mismas.

Asimismo, se respetarán todos los derechos adquiridos pactados individual o colectivamente.

En todo caso, las mejoras resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, aplicándose, en todo momento, la norma más favorable para el trabajador.

Artículo 6.- Comisión Mixta Paritaria

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

La Comisión Mixta estará integrada por una representación de la Empresa y por la representación de los trabajadores.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

La Comisión podrá entender, entre otras, de las siguientes cuestiones:

- Interpretación del Convenio Colectivo.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Adecuación del texto del Convenio a las disposiciones legales de derecho necesario que pudieran establecerse durante su vigencia.
- Las que le sean asignadas en el presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta se reunirá a petición de una de las partes integrantes, la cual lo comunicará a la otra parte. La reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días desde la fecha en que fuera solicitada.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta deberán ser resueltos en el plazo máximo de quince días laborables desde la celebración de la reunión.

En el supuesto de que los Acuerdos que se adopten en la Comisión Mixta Paritaria contradigan o afecten sustancialmente a alguna de las disposiciones del Convenio Colectivo, deberán ser aprobados, para su validez, por mayoría simple de los trabajadores reunidos en Asamblea y someterse al control de legalidad establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Las funciones y actividades de la Comisión Mixta Paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción previsto en la Ley.

CAPÍTULO II: TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 7.- Jornada laboral

La jornada laboral pactada maxima sera de 40 horas semanales de trabajo efectivo, que se trabajarán a razón de 8 horas diarias de lunes a viernes.



El horario de trabajo diario habitual en invierno será de 8 a 12:00 y de 12:30 a 16:30 y de 7:00 a 11:00 y de 11:30 a 15:00 en verano.

No obstante, en situaciones puntuales se adoptará el horario de la contrata principal.

El horario de oficina será de 8:00 a 17:00, con media hora de comida, de lunes a jueves, y de ocho a dos el viernes.

Artículo 8.- Vacaciones anuales

1.- Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará de veintidós días laborables de vacaciones retribuidas, los cuales se distribuirán de la siguiente forma:

- a. Once días por decisión de la empresa, preferiblemente consensuados con el trabajador.
- b. Once días de libre disposición del trabajador, informando treinta días por adelantado, y pudiendo ser denegados en caso de punta de trabajo por campaña.

2.- El disfrute de las vacaciones en periodos distintos a los especificados sólo podrá hacerse a petición individual de cada trabajador interesado, con acuerdo por parte de la Empresa, que deberá comunicar por escrito esta incidencia a la Representación de los Trabajadores. Se entenderá como requisito imprescindible para este caso, el que la empresa no se encuentre en campaña de punta de trabajo (campaña de incendios, siegas, podas o prevención de incendios forestales)

3.- La Incapacidad Temporal, los descansos establecidos legalmente por gestación, maternidad y adopción, así como la paternidad, interrumpen las vacaciones por el tiempo de duración de dichas incidencias. La Empresa acordará con los interesados la fecha de disfrute de las vacaciones pendientes por estas causas. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. Los festivos serán los propios de la zona de trabajo de cada trabajador, independientemente del domicilio de la empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y



siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

4.- Las vacaciones generadas en el año deben ser disfrutadas antes del 1 de febrero del año siguiente. En caso de no ser disfrutadas antes de dicha fecha, o no haber notificado por escrito a la empresa su intención de acumularse para fechas posteriores, las vacaciones se darán por desistidas por parte del trabajador. Podrán acumularse como máximo las vacaciones correspondientes al año anterior y al año en que se solicite la acumulación.

Artículo 9.- Descanso semanal y calendario laboral

1.- Los sábados y los domingos serán considerados, a todos los efectos, como días de descanso para todos los trabajadores. En caso de trabajo excepcional en fin de semana, nunca se podrá trabajar más de seis días seguidos.

2.- El calendario laboral, condicionado por lo señalado en el presente artículo y en los dos anteriores, será elaborado de común acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, y será expuesto en lugar bien visible para conocimiento de todos los trabajadores.

3.- Los días en los que no se pueda trabajar por situaciones adversas climáticas o situaciones ajenas a la empresa, serán denominados días de lluvia a recuperar, y deberán ser recuperados en el plazo de un mes. Se podrán recuperar como horas adicionales al final de la jornada, o en sábados o festivos. En caso de no ser recuperados en el plazo del mes indicado, la empresa notificará al trabajador que el día en cuestión se compensará con días de vacaciones.

Artículo 10.- Horas extraordinarias.-

Como norma general se suprimirán las horas extraordinarias. Las horas extraordinarias que se realicen vendrán motivadas por la prestación de servicios para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o para afrontar hechos o acontecimientos excepcionales o urgentes. En todo caso, la Representación de los Trabajadores tendrá conocimiento de la realización de estas horas.

CAPÍTULO III: PERMISOS, LICENCIAS, INCAPACIDAD TEMPORAL Y MATERNIDAD

Artículo 11.- Licencias retribuidas

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

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b. Un día natural por divorcio o separación legal.
- c. Un día natural por matrimonio de padres, hijos, nietos y hermanos del trabajador
- d. Dos días laborables, a por fallecimiento de la pareja (legal o de hecho), hijos, padres y hermanos de uno u otro componente de la pareja, y abuelos,



ampliables a Cuatro naturales en el supuesto de que el trabajador tenga que realizar un desplazamiento al efecto.

- e. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- f. Por adopción y paternidad, dos días laborables.
- g. Por traslado de domicilio, un día laborable.
- h. Por el tiempo necesario, para tratamientos médicos especiales y necesarios del trabajador
- j. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- k. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.
- l. Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

En todo caso se estará a lo recogido en los artículos 37.3, 37.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, 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.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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

Artículo 12- Licencias o permisos no retribuidos

En caso extraordinario, debidamente acreditado, y a solicitud del trabajador se podrán conceder licencias por el tiempo estrictamente necesario al trabajador, dichas licencias serán compensadas con días de vacaciones.

CAPÍTULO IV: MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 13.- Excedencia voluntaria y forzosa

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

2. El trabajador 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 sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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



También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

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

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

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 14.- Excedencias extraordinarias

La Empresa concederá excedencia, de forma obligatoria y sin ningún requisito previo de antigüedad, en los siguientes supuestos:



- a. Privación de libertad del trabajador por detención o prisión preventiva o condena firme.
- b. Por la designación o elección del trabajador para un cargo público o sindical que imposibilite su asistencia al trabajo.

Artículo 15.- Despido improcedente

Cuando el despido de un trabajador afectado por el presente Convenio sea declarado improcedente, la opción a cobrar la indemnización se ajustará a la norma legal.

Artículo 16.- Extinción de contratos por causas objetivas

Los trabajadores cuyos contratos se extingan según lo dispuesto en los artículos 51, 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho, en todos los casos, a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio.

CAPÍTULO V: CONTRATACIÓN Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

Artículo 17.- Modalidades de contratación

Los trabajadores que comiencen a formar parte de la empresa podrán disponer de dos modalidades de contrato:

- Indefinidos de pleno derecho
- Fijos discontinuos. Son aquellos empleados que, por causas propias a la producción de la empresa, basada en la temporalidad del sector agrario, desarrollarán sus labores exclusivamente en ciertas campañas

En ambos casos, el periodo de prueba será de noventa días.

Artículo 18.- Control de la Contratación

Todos los contratos de trabajo que se realicen deberán ser por escrito, quedándose el nuevo trabajador contratado con una copia del mismo.

La Empresa remitirá, a la Representación de los Trabajadores, copia básica de todos los contratos que se celebren, así como la notificación de las pertinentes prórrogas y de las denuncias que correspondan a los contratos. Todo ello, en el plazo máximo de diez días naturales a partir de la celebración de los contratos, las prórrogas y las denuncias.

Artículo 19.- Periodo de prueba

El periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso será de NOVENTA DÍAS para todos los trabajadores.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe. Asimismo, durante dicho periodo, tanto el trabajador como la Empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin



necesidad de previo aviso.

CAPÍTULO VI: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 20.- Descripción de Funciones por Especialidad

Con independencia de la relación de puestos de trabajo señalada en el artículo siguiente, la incorporación al presente Convenio Colectivo de nuevas especialidades y funciones, y la adscripción a los diferentes niveles económicos, se hará, dentro de la Comisión Mixta Paritaria descrita en el Artículo 5, de acuerdo a los siguientes criterios:

- a. Se establecen tres divisiones funcionales definidas en los siguientes términos:

determinado.

I. Personal titulado universitario.

- Personal Titulado Universitario de Grado Superior. Es la persona empleada que, estando en posesión de un título superior, cumple funciones o realiza trabajos adecuados a su preparación profesional, en virtud del contrato de trabajo concertado en razón de su título y con responsabilidad sobre gestión y organización ante la Dirección de la empresa.
- Personal Titulado Universitario de Grado Medio. Es el que, estando en posesión de un título de grado medio, trabaja a las órdenes del personal de grado superior o de la Dirección y desarrolla funciones o trabajos propios de su grupo, según los datos y condiciones técnicas exigidas de acuerdo con la naturaleza de cada trabajo con cierta responsabilidad sobre gestión y organización. De manera especial le está atribuido: estudiar toda clase de proyectos, desarrollar todos los trabajos que deban realizarse y preparar los datos necesarios para la organización del trabajo de los restantes grupos.

II. Personal administrativo.

- Personal Jefe Administrativo. Es el que asume, bajo la dependencia directa de la Dirección, Gerencia o Administración, el mando o responsabilidad en el sector de actividades de tipo burocrático, teniendo bajo su responsabilidad el personal administrativo.
- Personal Oficial administrativo. Es el que, a las órdenes inmediatas de un jefe, y con completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, realiza tareas de responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeña, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requiera la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido.

A modo de orientación realiza trabajos de redacción de propuestas, despacho de correspondencia, contabilidad, liquidación de salarios y Seguridad Social y demás trabajos propios de oficina.

- Personal Auxiliar administrativo. Es el que ayuda a sus superiores en trabajos



de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos elementales de carácter burocrático, tales como mecanografía en general, manejo de máquinas de calcular, cálculo numérico, manipulación de efectos y documentos, justificantes y preparación de recibos.

III. Personal operativo.

- Personal Técnico: persona trabajadora, como mínimo con titulación de formación profesional en grado medio o superior, que planifica y coordina las cuadrillas forestales en la ejecución de trabajos silvícolas, realiza mediciones topográficas de obras, inventario de flora y fauna, así como cualquier otro trabajo bajo las órdenes de sus superiores.
- Personal Encargado. Es aquel que, interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, además de realizar su trabajo dirige personalmente los trabajos del personal obrero, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsable de su disciplina, rendimiento, seguridad y traslado en vehículos habilitados al efecto, así como de la perfecta ejecución del trabajo. Asimismo, confeccionará fichas, partes y estadillos, interpretará planos y croquis sencillos, asegurando la eficiencia de su trabajo y cuidando del material y del vestuario a su cargo. Será responsable de las comunicaciones con los equipos radiotransmisores. Pertenecen a este grupo profesional las personas trabajadoras cuyas funciones consisten en dirigir y supervisar al personal que le sea asignado, ejerciendo el control sobre los resultados del trabajo, debiendo tener perfecto conocimiento de todas las labores que efectúan y siendo responsables de su disciplina y seguridad. Confeccionará fichas, partes y estadillos, interpretará toda clase de planos y croquis.
- Personal Especialista. Es el que con los conocimientos prácticos necesarios y, en su caso, en posesión del carnet de conducir adecuado, presta servicios con maquinaria pesada, retroexcavadoras, motoniveladoras, vehículos autobombas, tractores oruga, de cadena o máquinas agrícolas similares, teniendo a su cargo el cuidado y conservación de los mismos, así como la reparación, tanto en ruta, como en taller o a pie de obra, de las averías más elementales. Cuando esté en posesión de la formación adecuada tendrá entre sus funciones la planificación y aseguramiento de zonas de trabajo seguras para la ejecución de las actividades forestales incluyendo entre otras el descargo de líneas eléctricas o las actividades propias de piloto de seguridad en operaciones en infraestructuras ferroviarias.
- Personal Peón. Se encarga de trabajos para los cuales se requiere preferentemente esfuerzo físico y atención que se ejecutan bajo instrucciones concretas, dotado de una especial destreza, experiencia en el desarrollo de trabajos por encima de tres metros de altura, trata plagas mediante la utilización de productos fitosanitarios, realiza podas especiales, con la correspondiente preparación física y formativa. Realiza sus tareas mediante el uso habitual de maquinaria tal como motosierra, desbrozadora, astilladora, etc.

Artículo 21.- Grupos Profesionales



La relación general de Grupos Profesionales y Especialidades de la Empresa es la que se describe a continuación:

Técnicos y administrativos:

Grupo 1

- Técnico diplomado
- Técnico titulado
- Jefe de 1ª administrativo.

Grupo 2

- Auxiliar administrativo.
- Técnico no titulado
- Técnico en prácticas
- Becario

Obreros, especialistas y operarios en general:

Grupo 3

- Capataz / encargado
- Especialista.
- Mecánico

CAPÍTULO VII: SEGURIDAD E HIGIENE Y SALUD LABORAL

Artículo 22.- Cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Conforme a lo señalado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Para ello cumplirá con todo lo establecido en dicha Ley y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como con lo establecido en el presente Capítulo del Convenio Colectivo.

A estos efectos, la Empresa concertará los pertinentes Servicios de Prevención dispuestos en el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 23.- Técnicos de prevención

La Empresa designará un servicio de prevención externo. Este o estos técnicos serán técnicos especializados ajenos a la empresa; en todo caso, la Representación de los Trabajadores deberá ser consultada antes de su designación.

Artículo 24.- Formación de los trabajadores

1.- La Empresa realizará las gestiones oportunas con el organismo o los organismos pertinentes para dotar, a todos los trabajadores, de una formación mínima en materia de seguridad y salud.



2.- Esta formación deberá ser más completa para los técnicos de prevención y para los delegados de prevención, poniendo a su disposición los medios y el tiempo necesario para que puedan adquirir los mínimos conocimientos indispensables para el desarrollo de su labor en materia de prevención de riesgos. A estos efectos, se considera como “conocimientos mínimos indispensables” al programa de formación previsto en el Anexo IV, apartado A) del Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por el R.D. 39/1997 de 17 de enero.

3.- El resto de los trabajadores recibirá una formación suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo susceptibles de provocar riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores o de terceros.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente si fuera necesario.

4.- La formación a que se refieren los apartados anteriores deberá impartirse fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 25.- Evaluación de riesgos

La Empresa pondrá a disposición de los Técnicos de Prevención, de los Delegados de Prevención y de la Representación de los Trabajadores, una copia de la evaluación inicial de riesgos realizada por el Servicio de Prevención de la Empresa conforme a lo establecido en el Artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 26.- Reconocimiento médico anual

La Empresa concertará, con los Servicios Médicos pertinentes, un reconocimiento médico anual tal como marca la legislación vigente para cada uno de los trabajadores a su servicio. Los resultados del mismo serán entregados a los interesados de forma que se garantice la confidencialidad de los datos que en ellos se reflejen.

Artículo 27.- Prendas de trabajo

La Empresa proporcionará a los trabajadores los equipos completos de ropa de trabajo y los equipos de protección individual (EPI) necesarios, buscando las prendas más idóneas para cada labor. Para la recepción de cada nuevo equipo será imprescindible entregar el antiguo. De acuerdo con lo indicado en el Anexo II del presente documento, se establece la vida útil de cada prenda de trabajo. De conformidad con los artículos 14.5 y 17.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el coste de los equipos de protección individual y de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo será asumido íntegramente por la empresa, sin que en ningún caso pueda recaer sobre los trabajadores, todo ello sin perjuicio de la exigencia de responsabilidad disciplinaria



en los supuestos de uso indebido o negligente.

CAPÍTULO VIII: ASPECTOS ECONÓMICOS

Artículo 28.- Importe de las retribuciones

Las retribuciones serán de acuerdo a lo indicado en el Anexo 1 del presente convenio. Y se regirán por las tablas salariales del Convenio Colectivo para las Actividades Forestales.

Artículo 29.- Anticipos, préstamos y dietas

Los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que, llegado el día señalado para el pago, pueda demorarse su abono, de conformidad con el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La dieta se entienden como el complemento que la empresa destina al trabajador, en caso de tener que pernoctar fuera de su domicilio habitual o tener que desplazarse mas de 50km del centro de trabajo, ascendiendo a 11 euros

La media dieta se entienden como el complemento que la empresa destina al trabajador, en caso de sin tener que pernoctar fuera de su domicilio habitual tenga que desplazarse mas de 50km del centro de trabajo, ascendiendo a 42 euros

Los desplazamientos de los trabajadores a zonas dentro de su ámbito domiciliario no se entenderá como dietas, pero, en caso de que no exista transporte público al mismo, la empresa será la encargada de desplazar a los trabajadores con vehículos propios.

Artículo 30.- Otras retribuciones

Anualmente, se podrán complementar las retribuciones de los trabajadores en función de los resultados de la empresa.

CAPÍTULO X: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 31.- Principios de aplicación.

1.- Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con lo establecido en el presente Capítulo.

2.- Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

3.- La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al trabajador.

4.- La Representación de los Trabajadores recibirá copia de todas las comunicaciones disciplinarias de la Empresa, tanto del aviso o apercibimiento de sanción como de la sanción en sí misma. En todo caso, la Representación de los



Trabajadores deberá ser consultada por la Dirección de la Empresa antes de la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves.

Artículo 32.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- c. La no comunicación con la antelación previa debida o, en todo caso, dentro de las 24 horas del día siguiente, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como falta muy grave.
- e. Los pequeños descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo.
- f. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa.
- g. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo cuando no tengan la consideración señalada en el artículo 44.
- h. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.
- i. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- j. La ejecución deficiente y reiterada de los trabajos encomendados cuando de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- k. El extravío de los EPI's y/o vestuario laboral
- l. El consumo de tabaco en el puesto de trabajo
- m. El deterioro de los vehículos e instalaciones de la empresa

Artículo 33.- Faltas graves

Se considerarán como faltas graves:

- a. Tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de treinta días.
- b. Faltar más de dos días al trabajo, durante un periodo de treinta días, sin causa que lo justifique.
- c. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- d. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo establecido a este respecto como falta muy grave.
- e. La simulación de la presencia en el trabajo de otro trabajador alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa o a sus bienes o comportasen riesgo de accidentes para las



personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves. Expresamente, se considera imprudencia en acto de servicio la manipulación indebida de los elementos de seguridad y la no utilización de las prendas y aparatos de seguridad de uso obligatorio.

- g. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- h. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas de la empresa para usos propios.
- i. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera repetida y siempre que hubiera mediado sanción previa de amonestación por escrito por falta leve.
- j. Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas durante el desarrollo de la actividad laboral cuando revistan acusada gravedad.
- k. La reincidencia en la comisión de tres faltas leves (excluidas las de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubieran mediado sendas sanciones de amonestación por escrito dentro de un trimestre.
- l. La sustracción de material de la empresa.
- m. El incumplimiento del horario de trabajo
- n. Mala praxis contractual

Artículo 34.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

- a. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el periodo de un mes.
- c. El abandono del puesto de trabajo cuando hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.
- d. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- e. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- f. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- h. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, así como causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- j. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados cuando de ello se



- derivasen perjuicios graves para las personas o las cosas.
- k. Las agresiones y los malos tratos de palabra o de obra cometidos contra las personas en el desarrollo de la actividad laboral.
 - l. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
 - m. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
 - n. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, hubiera mediado sanción por falta grave, aún de distinta naturaleza, en el periodo de tres meses.
 - o. El negarse a desplazarse a zonas de trabajo dentro del ámbito de aplicación del convenio
 - p. El dormir en horas de trabajo
 - q. El cobrar o solicitar dinero a los clientes por los trabajos realizados o por gastos asociados a los mismos
 - r. El aceptar propinas o complementos salariales
 - s. La sustracción del dinero de gastos
 - t. La sustracción de maquinaria, vehículos o elementos propios de la actividad de la empresa
 - u. Cometer cualquier delito durante la jornada laboral.
 - v. El ponerse en contacto con los clientes de la empresa para difamar sobre la mercantil o cualquier miembro perteneciente a la plantilla de la misma
 - w. El consumo de drogas o alcohol durante la jornada de trabajo
 - x. El dejar abiertas las instalaciones de la empresa o vehículos, facilitando robos de material o vehículos

Artículo 35.- Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

- a. Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
- b. Por faltas graves:
 - Suspensión de sueldo de dos a treinta días.
- c. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de sueldo de treinta a sesenta días.
 - Despido disciplinario.

Artículo 36.- Anulación de notas desfavorables y prescripción de las faltas.

1.- Las anotaciones desfavorables que pudieran hacerse constar en los expedientes personales, como consecuencia de las sanciones impuestas por faltas leves, graves o muy graves, quedarán canceladas al cumplirse respectivamente los plazos de dos, cuatro u ocho meses desde la notificación de la sanción al interesado.

Artículo 37.- Averías, vehículos y desperfectos.

Respecto a las averías de la herramienta se deberá tener presente que:



1. La cuadrilla recibirá herramienta al comienzo de cada obra, y el responsable revisará el estado de la misma
2. Al finalizar la obra, se realizará una revisión de la herramienta devuelta, ante el responsable del equipo
3. La cuadrilla deberá ser responsable y garante del buen uso y limpieza de cada una de las herramientas recibidas, así como de las labores de mantenimiento diario indicadas en el manual de dichas herramientas.

Respecto a los vehículos deberá tenerse presente que:

1. La cuadrilla recibirá un vehículo al comienzo de cada obra, y el responsable revisará el estado del mismo
2. El vehículo se encontrará al día de revisión mecánica, ITV y seguro.
3. Al finalizar la obra, se realizará una revisión del vehículo devuelto, ante el responsable del equipo
4. La cuadrilla deberá ser responsable y garante del buen uso y limpieza del vehículo recibido, empleándolo exclusivamente para labores propias del trabajo, y con un empleo lógico dentro de las características propias del vehículo. Las manchas de grasa y comida en la tapicería se consideran desperfectos. Al considerarse el vehículo como lugar de trabajo, conforme a la norma vigente, queda prohibido fumar en ellos

Respecto a las viviendas, deberá tenerse presente que:

1. En caso de desplazamiento a alojamientos pagados por la empresa, los desperfectos generados por los trabajadores serán abonados por los responsables de los mismos.

Artículo 38.- Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres

En cumplimiento del artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa y la representación de los trabajadores se comprometen a negociar y aplicar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, evitando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. A tal efecto, cuando la empresa alcance el número de personas trabajadoras que legalmente lo determine, se negociará y aplicará un plan de igualdad con el alcance y contenido previstos en el Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que será objeto de registro y depósito conforme a la normativa vigente. Con independencia de lo anterior, la empresa dispondrá de un procedimiento o protocolo específico para la prevención y denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, de conformidad con el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.



ANEXO I: TABLAS SALARIALES

Se adoptan como tablas salariales las reflejadas en el convenio estatal del sector forestal, publicado en el BOE de jueves 11 de julio de 2019. Conforme a la vigente legislación vigente, es el convenio nacional del sector el que regula las retribuciones dinerarias del trabajador, y por tanto, estas tablas se actualizarán conforme al convenio indicado.

Funciones	Devengo	2018 (€)	2019 (€)	Hasta nov. 2020(€)	Dic. 2020(€)	2021 (€)
Personal Titulado Universitario superior	Salario mensual	1.035,42	1.066,49	1.087,82	1.237,26	1.237,26
	Gratificación Extraordinaria de junio y navidad	1.035,42	1.066,49	1.087,82	1.237,26	1.237,26
	Anual	14.495,91	14.930,79	15.229,41	17.321,67	17.321,67
Personal Titulado Universitario medio	Salario mensual	985,73	1.015,31	1.035,61	1.184,02	1.184,02
	Gratificación Extraordinaria de junio y navidad	985,73	1.015,31	1.035,61	1.184,02	1.184,02
	Anual	13.800,27	14.214,28	14.498,57	16.576,21	16.576,21
Personal Técnico	Salario mensual	978,43	1.007,78	1.027,94	1.176,18	1.176,18
	Gratificación Extraordinaria de junio y navidad	978,43	1.007,78	1.027,94	1.176,18	1.176,18
	Anual	13.697,97	14.108,91	14.391,09	16.466,58	16.466,58
Personal Jefe administrativo	Salario mensual	972,58	1.001,76	1.021,79	1.169,92	1.169,92
	Gratificación Extraordinaria de junio y navidad	972,58	1.001,76	1.021,79	1.169,92	1.169,92
	Anual	13.616,13	14.024,61	14.305,10	16.378,87	16.378,87
Personal Oficial administrativo	Salario mensual	894,39	921,23	939,65	1.086,13	1.086,13
	Gratificación Extraordinaria de junio y navidad	894,39	921,23	939,65	1.086,13	1.086,13
	Anual	12.521,52	12.897,17	13.155,11	15.205,88	15.205,88
Personal Auxiliar administrativo	Salario mensual	865,17	900,00	908,94	1.054,81	1.054,81
	Gratificación Extraordinaria de junio y navidad	865,17	900,00	908,94	1.054,81	1.054,81
	Anual	12.112,13	12.600,00	12.725,20	14.767,37	14.767,37
Funciones	Devengo	2018 (€)	2019 (€)	Hasta nov. 2020 (€)	Dic.20 (€)	2021 (€)
Personal Encargado	Salario mensual	963,81	992,73	1.012,58	1.160,52	1.160,52
	Gratificación Extraordinaria junio y navidad	963,81	992,73	1.012,58	1.160,52	1.160,52
	Anual	13.493,37	13.898,17	14.176,13	16.247,32	16.247,32
Personal Capataz Forestal	Salario mensual	956,51	985,20	1.004,90	1.152,69	1.152,69
	Gratificación Extraordinaria junio y navidad	956,51	985,20	1.004,90	1.152,69	1.152,69
	Anual	13.391,07	13.792,80	14.068,66	16.137,70	16.137,70
Personal Oficial Forestal	Salario mensual	912,66	940,04	958,84	1.105,71	1.105,71
	Gratificación Extraordinaria junio y navidad	912,66	940,04	958,84	1.105,71	1.105,71
	Anual	12.777,27	13.160,59	13.423,80	15.479,95	15.479,95



Personal Especialista	Salario mensual	868,82	900,00	912,78	1.058,73	1.058,73
	Gratificación Extraordinaria junio y navidad	868,82	900,00	912,78	1.058,73	1.058,73
	Anual	12.163,47	12.600,00	12.778,94	14.822,19	14.822,19
Personal Peón Forestal	Salario mensual	814,02	900,00	900,00	1.000,00	1.000,00
	Gratificación Extraordinaria junio y navidad	814,02	900,00	900,00	1.000,00	1.000,00
	Anual	11.396,22	12.600,00	12.600,00	14.000,00	14.000,00

Nota: Si se aprobase un Salario Mínimo Interprofesional superior a las cantidades de estas tablas, se aplicará el SMI en lugar de las tablas salariales aquí transcritas.

* En caso de trabajo en sábado, domingo o festivo, se incrementará el salario diario en un 20% durante esos días de trabajo fuera de horario habitual.

HORAS EXTRAORDINARIAS

A razón de 7,50 €/hora por cada hora extraordinaria realizada.

ANEXO II: DURACIÓN DE LAS PRENDAS DE TRABAJO

1. El trabajador firma una hoja de recepción de EPI's al ser contratado.
2. La empresa facilitará y repondrá los equipos de protección individual necesarios sin coste alguno para el trabajador. El uso indebido o negligente de los equipos podrá dar lugar, en su caso, a la exigencia de responsabilidad disciplinaria conforme al régimen previsto en este convenio, sin que el coste de la seguridad y la salud en el trabajo pueda recaer sobre los trabajadores (artículo 14.5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre).



ANEXO III:

Se constituye una Comisión Paritaria con un (1) representante de la Empresa y un (1) de los trabajadores con voz y voto.

Son funciones de la comisión Paritaria:

- a. La interpretación del Convenio.
- b. Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación del Convenio
- c. Vigilancia de lo pactado
- d. Cualquier otra de las atribuciones que tiendan a la mayor eficacia de lo convenido.

La reunión de esta Comisión Paritaria se hará previa convocatoria de cualquiera de las partes en el domicilio de la Empresa, la cual se reunirá en un plazo máximo de 15 días a contar desde el día de la convocatoria de cualquiera de las partes legitimadas a tal efecto.

En todo caso se estará a lo recogido en el Artículo 85. 3 c) a fin de solventar cualquier discrepancia que pueda surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que refiere el citado artículo del ET.

**ANEXO IV:**

En caso de controversia a la hora de aplicar cualquier norma del presente convenio, se podrá acudir a los organismos de Mediación y Arbitraje incluidos en los Acuerdos interprofesionales a fin de resolver cualquier duda o discrepancia a los efectos antes señalados.

**ANEXO V:**

Respecto a los EPI's e indumentaria

A los trabajadores se les entregará:

En invierno:

- 2 camisetas
- 1 pantalón
- 1 sudadera o chaqueta
- 1 botas

En verano:

- 2 camisetas
- 1 pantalón
- 1 gorra
- 1 botas

Anualmente

- Anticorte
- Prenda de visibilidad

A fecha de caducidad

Casco forestal

Toda esta ropa será firmada a su entrega. En caso de que antes del vencimiento de la ropa se requiera otra se podrá:

- Entregar la vieja porque se haya roto durante la realización del trabajo, en ese caso se entregará una sustitutoria
- No entregar la vieja. Se entenderá que la prenda ha sido extraviada, robada, etc... Y por tanto el trabajador deberá abonar el coste de la nueva prenda.

En todo caso, al disponer de suficiente equipamiento, los trabajadores deberán ir siempre con la ropa de la empresa. En caso contrario podrán ser sancionados.

Respecto a los coches

Los coches son herramientas de trabajo y por tanto deben encontrarse en correctas condiciones de uso. Como también son lugar de trabajo, estará prohibido fumar en el coche. La limpieza y el correcto estado del vehículo se revisará visualmente cada semana en los coches que estén en Guadalajara y por foto en los que estén fuera. Es de obligado cumplimiento el revisar que el vehículo se encuentre al día de ITV, cambios de aceite, etc.

Faltas motivos de despido



Al tener todo muy documentado es fácil indicar qué actitudes son sancionables con despido.

- Incumplimientos de horario. Se restan de vacaciones. Incumplir el horario una semana seguida, motivo de despido.
- 4 ausencias consecutivas sin justificación o 7 en el mismo mes
- No usar el uniforme 3 días consecutivos o 5 en el mes
- No usar los EPI's
- No usar correctamente la maquinaria
- Romper equipamiento de la empresa de manera voluntaria
- Hablar mal de la empresa a clientes
- Pedir trabajo a clientes de la empresa
- Pelearse con clientes o compañeros de trabajo
- Ir al trabajo bajo los efectos de cualquier sustancia incompatible con el mismo (drogas, alcohol) o consumir las mismas durante horas de trabajo.
- Sustraer material de la empresa
- Emplear material de la empresa para beneficio privado sin autorización previa.



ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

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

CONVENIO PROVINCIAL DE GUADALAJARA PARA LAS INDUSTRIAS Y TRABAJADORES DE PANADERÍAS, SUS EXPENEDURIAS E INDUSTRIAS DE ESTE RAMO QUE ADEMÁS, SE DEDICAN A LA BOLLERÍA, CON VIGENCIA DE 1 DE ENERO DE 2025 A 31 DE DICIEMBRE DE 2027

2536

VISTO el texto del CONVENIO PROVINCIAL DE GUADALAJARA PARA LAS INDUSTRIAS Y TRABAJADORES DE PANADERÍAS, SUS EXPENEDURIAS E INDUSTRIAS DE ESTE RAMO QUE ADEMÁS, SE DEDICAN A LA BOLLERÍA, con vigencia de 1 de enero de 2025 a 31 de diciembre de 2027, que tuvo entrada el 01 de julio de 2026 (código 19000245011982) en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos; subsanado con fecha 10 de septiembre 2026 y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 2 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 64/2025, de 09 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

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

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

EN GUADALAJARA A 21 DE SEPTIEMBRE DE 2026. LA DELEGADA PROVINCIAL. SUSANA BLAS ESTEBAN.

CONVENIO PROVINCIAL DE GUADALAJARA PARA LAS INDUSTRIAS Y TRABAJADORES DE PANADERÍAS, SUS EXPENEDURIAS E INDUSTRIAS DE ESTE RAMO QUE ADEMÁS, SE DEDICAN A LA BOLLERÍA.

PREAMBULO: El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito entre la representación sindical de U.G.T. y CC.OO., de una parte y por otra por la



Asociación Provincial de Empresarios de Panaderías de Guadalajara. Todas las partes se reconocen legitimación suficiente para la firma del presente convenio colectivo.

En Guadalajara a 1 de Junio del 2026.

Capítulo I. Ámbito, vigencia y denuncia

Artículo 1. Ámbito personal y funcional

El presente Convenio obliga a las empresas y las personas trabajadoras dedicadas a la fabricación de pan, sus expendedorías e industrias de este ramo que además se dedican a la bollería.

Artículo 2. Ámbito territorial

El Convenio Colectivo será de aplicación a los centros de trabajo comprendidos en Guadalajara y provincia.

Artículo 3. Vigencia y duración

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos, incluyendo los económicos con carácter retroactivo desde el 1 enero del 2025, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia" y tendrá una duración hasta el 31 de Diciembre del 2027

Artículo 4. Denuncia

El Convenio se entenderá denunciado automáticamente al término de su vigencia sin necesidad de previa denuncia. Así mismo seguirá siendo de aplicación en todo su contenido hasta la firma de nuevo Convenio que lo sustituya.

Capítulo II. Absorción, compensación garantías personales y contratación

Artículo 5. Absorción y compensación

Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el momento de comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza jurídica u origen de los mismos, sin perjuicio de las condiciones personales más beneficiosas.

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

Artículo 6. Garantías personales

Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan del Convenio en su contenido económico, manteniéndose estrictamente "ad personam".



Artículo 6 bis CONTRATO FIJO-DISCONTINUO.

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

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

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

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

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

El contrato de trabajo fijo-discontinuo, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la forma y el orden de llamamiento acordado haciendo constar a efectos de comunicación el domicilio y e-mail de la persona trabajadora, 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.

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

La duración del contrato fijo discontinuo para las épocas de campaña será de un mínimo de 4 meses. El llamamiento se realizara por orden de entrada (método FIFO), por sorteo, por sorteo y posterior sistema de orden de entrada o por otros.

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

Se establece un plazo de llamamiento de 7 días naturales a su incorporación, dentro de este plazo si en 3 días el trabajador no responde, se volverá a realizar



un segundo llamamiento dentro de los 4 siguientes días. La persona trabajadora dispondrá de un plazo máximo de 2 días, tanto en el primer llamamiento como en el segundo para remitir contestación de forma fehaciente. Si el trabajador no se incorporase después de los dos días del segundo llamamiento perderá la condición de Fijo Discontinuo, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la Empresa.

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

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

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

Artículo 6 ter CONTRATO FORMATIVO

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

En cuanto a la retribución será la del 90% 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.

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

Artículo 6 quater CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Se entenderá por circunstancias de la producción 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, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en los fijos discontinuos.

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

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, contado a partir del momento en que se produzcan dichas causas.



En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 6 quinquies 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. El/la empresario/a 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 el empresario.

El número de horas complementarias pactadas no excederá del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Ni será inferior al 30 por 100.

- d. La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de cinco días,
- e. El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:
 - La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015 (ET)
 - Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
 - Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.
- f. El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá



conducta laboral sancionable.

- g. Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 20 por 100, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa 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 al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias. Se entregara copia de dicho resumen al Delegado o Delegada de Personal o al Comité de Empresa.

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

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

- i. La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos legalmente, entre ellos el artículo 34ET apartados 3.4, 36.1 del ET y 37.1 del ET.
- j. Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de cotización de la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Capítulo IV. Condiciones económicas

Artículo 7. Salarios

Los salarios serán los que figuran en las tablas anexas II para cada una de las especialidades profesionales en ellas comprendidas. Los salarios han sido establecidos teniendo en cuenta lo dispuesto en el apartado 2º del artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Año 2025

Incremento del 3% a todos los conceptos económicos salariales y no salariales sobre las tablas del año 2024.



Finalizado 2025, si el Índice General Nacional de Precios al Consumo (IPC) interanual de Diciembre 2024 a Diciembre de 2025 fuera superior al 3 % se aplicará el incremento adicional de la diferencia resultante con un tope máximo del 1 %, con efectos de 1 de enero de 2025.

Año 2026

Incremento del 3% a todos los conceptos económicos salariales y no salariales sobre las tablas del año 2025.

Finalizado 2026, si el Índice General Nacional de Precios al Consumo (IPC) interanual de Diciembre 2025 a Diciembre de 2026 fuera superior al 3 % se aplicará el incremento adicional de la diferencia resultante con un tope máximo del 1 %, con efectos de 1 de enero de 2026.

Año 2027

Incremento del 3% a todos los conceptos económicos salariales y no salariales sobre las tablas del año 2026.

Finalizado 2027, si el Índice General Nacional de Precios al Consumo (IPC) interanual de Diciembre 2026 a Diciembre de 2027 fuera superior al 3 % se aplicará el incremento adicional de la diferencia resultante con un tope máximo del 1 %, con efectos de 1 de enero de 2027.

Artículo 8. Complemento de cantidad

En las industrias Tradicional y Semimecanizadas, se abonará a todas las personas trabajadoras según los siguientes porcentajes: El 14% de los salarios señalados en la tabla.

En las industrias mecanizadas, se abonará a todas las personas trabajadoras según los siguientes porcentajes: el 22% de los salarios señalados en la tabla.

En las industrias de alto rendimiento, se abonará a todas las personas trabajadoras según los siguientes porcentajes: el 28% de los salarios señalados en la tabla.

Artículo 9. Complementos de vencimiento superior al mes

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a tres pagas extraordinarias al año, equivalente cada una de ellas a una mensualidad de salario fijado en las tablas anexas, más Antigüedad, más Complemento de Cantidad fijado en el artículo 8º de este Convenio. Dichas pagas serán proporcionales al tiempo de servicio en la empresa. Las fechas de abono serán los días 15 de mayo, 15 de Julio y 15 de diciembre.

No obstante, la persona trabajadora podrá optar voluntariamente por el prorrateo de las pagas extraordinarias en las doce mensualidades ordinarias. Dicha opción:

- Deberá formalizarse por escrito
- Tendrá carácter anual, manteniéndose durante todo el año natural.



- Se entenderá prorrogada automáticamente, salvo comunicación en contrario con una antelación mínima de 30 días al inicio del nuevo año.

Artículo 10. Complemento de antigüedad

Se abonará por años ininterrumpidos en la misma empresa, calculándose los porcentajes sobre el salario fijado en las

Tablas salariales. Los porcentajes de antigüedad serán los siguientes:

- A los dos años se percibirá el 5%.
- A los cuatro años, el 10%.
- A los nueve años, el 20%.
- A los catorce años, el 30%.

El inicio del período de antigüedad será el de ingreso en la empresa, incluido el período de aprendizaje. Para aquellos trabajadores que estuvieran prestando sus servicios en la empresa antes del 1 de enero del 2001, el inicio del período de antigüedad, será el que tenían reconocido.

Los trabajadores que al 1 de marzo del 2001 llevaran más de 14 años completos, cobrarán el siguiente porcentaje, no devengando posteriores incrementos por concepto de antigüedad:

Años completos	% de antigüedad
15	32
16	34
17	36
18	38
19	40
20	42
21	44
22	46
23	48
24	50

Artículo 11. Plus de transporte

Se establece un plus de transporte para todas las personas trabajadoras cuyo domicilio se encuentre fuera del límite del casco urbano del municipio, cuya cuantía se establece en las tablas salariales anexas, abonable por día efectivo de trabajo.

Artículo 12. Plus de Adelanto de Jornada : Las personas trabajadoras a los que se adelante la jornada conforme a lo previsto en el artículo 17 de este Convenio



percibirán el importe correspondiente según tablas anexas II por cada hora que se adelante a las dos de la mañana para los años 2025,2026 y 2027.

Artículo 13 Plus de Turnicidad : Se considera que existe trabajo a turnos, cuando el trabajo se organice en la empresa de forma que las personas trabajadoras deban desarrollar su actividad laboral rotando en horarios diferentes. Para los supuestos anteriormente descritos, y para compensar el mayor esfuerzo que supone la implantación de trabajo a turnos, se crea un plus de turnicidad, consistente en un 10 por 100 del salario diario, a partir de la vigencia del presente convenio. Este plus es incompatible con el complemento de adelantamiento de jornada establecido en el apartado anterior.

Artículo 14 Retribución especial para vendedores

Las empresas autorizan a los vendedores, en los despachos de pan, a la comercialización de productos que legalmente se autoricen en dichos establecimientos, y a sus íntegros beneficios, a excepción del pan, harina, leche y bollería ordinaria, cuya venta es obligatoria por parte de las empresas.

Artículo 15. Retribución en especie

Además de las retribuciones en metálico, se les entregará a todas las personas trabajadoras, un kilo de pan diario durante todos los días que se encuentren de alta en la empresa, incluidas vacaciones e Incapacidad Temporal. La persona trabajadora podrá elegir el tipo de pan, dentro del que fabrique la empresa.

Capítulo IV. Jornada, horario, vacaciones y licencias

Artículo 16. Jornada

La jornada de trabajo para la vigencia del convenio será de 1.768 horas anuales de trabajo efectivo.

La distribución de la jornada semanal, durante la vigencia del Convenio, será de Lunes a Domingos, siendo las de años sucesivos la establecida en la legislación vigente.

Las Empresas y los Representantes de los Trabajadores podrán acordar una distribución irregular de la jornada respetando lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.



La empresa dispondrá de una bolsa de 40 horas al año que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual.

Artículo 17. Horarios

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán el siguiente horario, sin perjuicio de que, conjuntamente con los empresarios, puedan establecer horarios diferentes, sin que estos acuerdos supongan una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

- a. Las personas trabajadoras de fabricación de pan comenzarán su jornada a las dos horas, excepto los operarios necesarios en labores de preparación, que lo harán media hora antes.
- b. Las personas trabajadoras que su trabajo consista en repartir pan, o bien sean conductores de reparto, empezarán a las seis horas en verano y a las seis y media en invierno.
- c. Las personas trabajadoras de los despachos de pan y bollería, empezarán su jornada a las seis y media en verano y a las siete en invierno.

La jornada de trabajo de todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá la consideración de continua, y nunca podrá ser superior a nueve horas.

Artículo 18. Horarios extraordinarios

Son días de guardia los doce festivos nacionales más los dos festivos locales que se determinen cada año y el 15 de Mayo.

El importe a percibir por cada hora trabajada en los días de guardia, por el personal de fabricación, distribución y reparto, se abonaran como horas extras, excepto las siguientes especificaciones:

1. Los días de guardia del 24 y 31 de diciembre que se trabajen se pagara a un 140% del salario base más la antigüedad, más el plus de cantidad.
2. La jornada del día 15 de Mayo, festividad de San Honorato, podrá adelantarse la hora de entrada al trabajo en tres horas sobre su horario habitual, cuando así lo solicite la representación de los trabajadores componentes de la Comisión Paritaria del Convenio. El salario Base del Convenio de dicho día se incrementará en un 40%.

Artículo 19. Horarios de los días festivos y domingos

Los domingos y festivos, se considera como hora de referencia para la entrada al trabajo, las doce de la noche. No obstante, cuando por razones de organización de la empresa, ésta necesita adelantar la entrada al trabajo, la empresa abonará, a las personas trabajadoras afectadas, la misma cantidad por hora de adelanto sobre las dos de la mañana, que las que pague por adelanto diario.

Las personas trabajadoras están obligados a prestar sus servicios los domingos y festivos, durante los años de vigencia del Convenio, de acuerdo con los turnos que se establezcan por la Dirección de la Empresa.



Los salarios establecidos en este Convenio, tanto los devengados por la realización de la jornada anual, como los correspondientes a los percibidos los domingos y festivos, son compensables en cómputo anual con los fijados en las disposiciones legales.

Artículo 20. Vacaciones

Las personas trabajadoras con un año de servicio en la empresa tendrán derecho a 22 días laborales de vacaciones o su parte proporcional, caso de llevar menos tiempo en la Empresa.

La fecha de disfrute de las vacaciones será la que se fije de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, la fecha de disfrute de las vacaciones será de 11 días dentro del periodo de Julio a Septiembre y los otros 11 días en el resto del año.

En el caso de necesidades de la empresa que el periodo de vacaciones se inicie entre el 20 de Junio y 30 de Junio el trabajador tendrá 1 día más de vacaciones.

La situación de I.T. previo a la fecha de disfrute de las vacaciones suspenderá las mismas, conservándose el derecho a disfrutarlas en función de las necesidades productivas, con la salvedad que coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, teniéndose derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Los días de descanso generados por la jornada de trabajo no se pueden contar o solapar como días de vacaciones.

Artículo 21. Incapacidad temporal

Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional y maternidad, y mientras dure la relación laboral, el empresario complementará hasta el 100% de la media de los últimos seis meses de base de cotización.

En los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral:

- a. Durante la primera situación de IT del año se complementará hasta el 100 por 100 de todos los conceptos que percibiera la persona trabajadora derivadas de la aplicación del convenio colectivo, desde el primer día de la baja y hasta



el día 545 (18 meses), salvo que el contrato se hubiera extinguido con anterioridad.

- b. Durante la segunda y sucesivas bajas de IT del año, se complementará hasta el 100 por 100 de todos los conceptos que percibiera la persona trabajadora derivadas de la aplicación del convenio colectivo, desde el día 31 de la baja y hasta el día 545 (18 meses), salvo que el contrato se hubiera extinguido con anterioridad.

El empresario podrá verificar el estado de enfermedad común que sea alegado por el trabajador para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento, determinará la suspensión de los derechos económicos reconocidos por este Convenio a cargo del empresario por dicha situación.

Artículo 22. Ropa de trabajo

Las empresas entregarán a las personas trabajadoras dos equipos de trabajo al año. A Las personas trabajadoras de nueva contratación se les hará entrega de la misma al inicio de la relación laboral dentro de los primeros 15 días, debiendo devolver la ropa en caso de cese voluntario o no superación del periodo de prueba. La composición del equipo de trabajo estará en función del puesto de trabajo y se especificará conjuntamente entre la empresa y el comité de empresa o los delegados de personal y en su defecto con los trabajadores.

Artículo 23. Licencias

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

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho debidamente inscritas.
- b. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c. Dos días hábiles por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días. Para ello se utilizaran únicamente los siguientes justificantes:
 - 1. Documento que acredite la fecha y lugar del fallecimiento o del entierro/incineración.
 - 2. Documento que acredite la relación familiar.
- d. Por boda de padres, hijos o hermanos o los correspondientes por afinidad, un día, y si hubiera de trasladarse, un día más.



- e. Un día laborable por traslado de su domicilio habitual justificándolo con el historial de empadronamiento
- f. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- g. Para realizar funciones sindicales o representación de personal en los términos establecidos legalmente.
- h. Por el tiempo necesario para asistencia o consulta médica, con un máximo de dos horas por día siempre que la consulta tenga lugar en la misma localidad del centro de trabajo
- i. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban de realizarse dentro de la jornada laboral. Se equipara la situación de las parejas de hecho del trabajador o trabajadora en cuanto a licencias, siempre que haya sido acreditada administrativamente de forma suficiente.
- j. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
- k. Un día anual de libre disposición para el trabajador en cada año de vigencia del convenio, consensuado con la empresa con antelación de tres días. Pudiéndose denegar por causas justificadas y comunicadas por escrito.
- l. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

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

1. Justificante del hecho causante.
2. Documento que acredite la relación familiar o convivencia

m. Permiso por nacimiento de hijo/hija.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 19 semanas, en caso de monoparentalidad serán 32 semana.



La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- a. Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- b. Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

- c. Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en las disposiciones vigentes en la materia.

A las personas trabajadoras en estado de gestación, se les procurará evitar los trabajos penosos y se les permitirá breves descansos a lo largo de su jornada de trabajo, teniendo en cuenta su estado.

La persona trabajadora, por lactancia de un hijo, por nacimiento, adopción o acogimiento, menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza ese derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Dicha acumulación será a continuación del periodo de baja por maternidad por un periodo de 30 días. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la



Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario / empresaria con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En esta regulación se estará a la legislación básica del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 24. De la igualdad en el ámbito laboral.

El derecho a la igualdad de oportunidades supone su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

En el caso de las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido mínimo establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en el RD 90112020, en el que se regulan los planes de igualdad y en este convenio. Los planes de igualdad tendrán, como mínimo, el siguiente contenido:

- a. Determinación de las partes que los conciertan.
- b. Ámbito personal, territorial y temporal.
- c. Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- d. Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- e. Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f. Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g. Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.



- h. Calendario de actuaciones.
- i. Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- j. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación. El plan de igualdad podrá incorporar, entre otras, medidas relativas a la protección de las víctimas de violencia de género y lenguaje, así como sobre lenguaje y comunicación no sexista. El plan de igualdad deberá inscribirse en el registro público que en cada momento determinen las normas legales sobre esta materia, lo que permitirá el acceso público a aquellos.

En los casos de solicitud de adaptación de jornada, se regirá por lo previsto en la normativa vigente bajo los principios de celeridad, razonabilidad y proporcionalidad en relación con las necesidades de la persona trabajadora y las organizativas o productivas de la empresa. corresponsabilidad y ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

Artículo. 25. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso para el caso que a nivel de empresa no se disponga del mismo.

Sobre las medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI se estará al protocolo de actuación del anexo I de este Convenio.

Capítulo V. Grupos profesionales

Artículo 26. Revisión de los grupos profesionales.

Las personas trabajadoras estarán encuadradas en un grupo profesional que corresponda a las labores que desempeña. La empresa podrá encomendarle labores de un grupo superior durante un período de prueba de tres meses. Si durante este período cumple satisfactoriamente estas labores, se le pasará al grupo superior.

Artículo 27. Funciones del conductor

Los conductores realizarán el transporte de aquellos productos (pan, harina, leche y bollería ordinaria), que de forma obligatoria para la empresa se comercializan en los despachos de pan.

Artículo 28. Suspensión temporal del permiso de conducir

Los conductores a quienes, como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por cuenta y orden de la misma, se les retire el permiso de conducir, por un tiempo no superior a seis meses, serán acoplados durante este tiempo a otro trabajo en algún de los servicios de la empresa y seguirá percibiendo el salario correspondiente a su especialidad profesional. Dicho beneficio, sólo podrá ser



utilizado una vez mientras que dure la prestación de servicios del trabajador en la empresa.

Quedan excluidos de los beneficios recogidos en este artículo, los conductores que se viesen privados de su permiso de conducir a consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o drogas, salvo prescripción facultativa.

Artículo 29. Excedencia voluntaria

Todas las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio tendrán derecho a una excedencia voluntaria que será la establecida en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre.

Todas las personas trabajadoras afectados por este convenio y con un año de antigüedad en la empresa podrán situarse en excedencia voluntaria con derecho a reserva del puesto de trabajo y la antigüedad adquirida en el periodo anterior a la excedencia.

Artículo 30. Principios generales

La organización práctica del trabajo, dentro de las normas legales, es facultad de la dirección de la empresa.

Las clasificaciones de personal que establecen en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las especialidades profesionales enumeradas si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

Artículo 31. Definición de grupos profesionales

Las personas trabajadoras que preste sus servicios en las empresas de panaderías se clasificará, teniendo en cuenta la función que realiza, en los siguientes grupos:

1. Personal administrativo.

2. Personal de elaboración.

b.1) Personal de Amasado.

b.2) Personal de Envasado.

3. Personal de Logística.

4. Personal de Ventas.

5. Personal complementario.

Dentro de cada uno de estos grupos se establecen las siguientes especialidades profesionales:

1. Personal administrativo:



Jefe/Jefa administrativo- Es el empleado que con la dependencia del Director General o de la Gerencia, es responsable de la gestión administrativa de la empresa.

Oficial administrativo/a.- Es el personal empleado que, bajo las órdenes de la dirección de la empresa, jefe administrativo/a, titular de la empresa o representante legal, realiza trabajos de carácter administrativo con iniciativa y responsabilidad.

Auxiliar administrativo/a.- Es el personal empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

Aprendiz/a.- Es el personal empleado que, sujeto a la empresa por un contrato de Formación, realiza tareas simples, colaborando con el resto del personal administrativo.

2. Personal de elaboración:

b.1) Personal de Amasado

Encargado/a.- Es el empleado que, poseyendo los conocimientos técnicos de elaboración en todas sus fases, y bajo las órdenes de la dirección de la empresa, controla y coordina el proceso productivo, colaborando en su realización y desempeñando las funciones de Jefe de todo el personal de elaboración y responsabilizándose del control y calidad de los productos.

Oficial/a de primera.- Es el empleado que tiene a su cargo los trabajos de amasado, de elaboración de las distintas piezas y cocción de las mismas, cuidando el buen funcionamiento de la maquinaria, así como su limpieza. Así mismo, verificará la labor de los auxiliares o aprendices bajo su vigilancia. A esta categoría pertenecen el Oficial de Pala y el Oficial de Masa.

Oficial/a de segunda.- Es el empleado cuya misión consiste en la elaboración de las distintas piezas, así como el manejo de las máquinas, para su elaboración, colaborando en la limpieza de la maquinaria enseres, utensilios y áreas de trabajo destinadas a producción.

Auxiliar.- Es el empleado, no especializado, que tiene la función de auxiliar, indistintamente al Oficial de Primera y al Oficial de Segunda.

Aprendiz/a.- Es el empleado que está ligado a la empresa por un contrato para la Formación, en cuya virtud el empresario se obliga a enseñarle, por sí solo o por otros, el oficio.

b.2) Personal de Envasado (Solo para panaderías mecanizados)

Encargado/a.- Es el empleado que, poseyendo los conocimientos técnicos en todas las fases del envasado, y bajo las órdenes de la Dirección de la Empresa, controla y coordina el proceso de envasado y paletizado, colaborando en su realización y



desempeñando las funciones de Jefe de todo el personal de envasado y responsabilizándose del control y calidad de los productos, organizando los trabajos para realizar las ordenes de fabricación programadas.

Oficial/a de primera.- Es el empleado que poseyendo los conocimientos técnicos necesarios, tiene a su cargo los trabajos de supervisión del envasado, así como del paletizado de los diferentes productos, cuidando del buen funcionamiento de la maquinaria, así como de su limpieza y desempeñando las funciones de jefe del personal de su equipo en el turno de trabajo que corresponda. Asimismo, verificará la labor de los oficiales de segunda y auxiliares bajo su vigilancia, así como su formación.

Oficial/a de segunda.- Es el empleado cuya misión consiste en el envasado y paletizado de las distintas piezas, así como del manejo de las máquinas para dicho envasado y paletizado, realizando la limpieza de la maquinaria, enseres, utensilios y áreas de trabajo destinadas al envasado, colaborando en la formación del personal auxiliar.

Auxiliar.- Es el empleado, no especializado, que tiene la función de auxiliar indistintamente al Oficial de primera y al Oficial de segunda en las tareas de envasado y paletizado, realizando la limpieza de la maquinaria, enseres, utensilios y áreas de trabajo destinadas al envasado.

3. Personal de logística: (Solo panaderías mecanizadas y alto rendimiento))

Encargado/a.- Es el empleado que, bajo las órdenes de la Dirección de la Empresa, controla y coordina el proceso de almacenamiento en cámara frigorífica y de los trabajos de carga y descarga de muelle; desempeñando las funciones de Jefe de todo el personal de logística y responsabilizándose del control y calidad de los productos de salida.

Oficial/a de primera.- Es el empleado cuya misión es la coordinación y realización de los trabajos de muelle y de cámara frigorífica, así como la limpieza y el reporting al sistema, organizando para ello el trabajo de los oficiales de segunda a su cargo y colaborando con ellos. Asimismo, verificará la labor de los auxiliares y oficiales de segunda bajo su vigilancia y formará al personal a su cargo.

Oficial/a de segunda.- Es el empleado cuya misión consiste en la ubicación, el almacenamiento, la carga y la descarga de los distintos productos acabados mediante el uso de una carretilla o traspaleta autopropulsadas, y en la que además realiza buena parte de su jornada dentro de cámara frigorífica. Realizará tareas de reporting al sistema y limpieza de su zona de trabajo y colaborará en la formación de los auxiliares.

Auxiliar.- Es el empleado, no especializado, que tiene la función de auxiliar indistintamente al Oficial de primera y al Oficial de segunda, realizando por ello también trabajos dentro de la cámara frigorífica.

4. Personal de ventas:



Encargado/a o comercial.- Es el empleado que, bajo las órdenes inmediatas de la Dirección, ésta al frente de la sección de ventas y comercialización y dirige la labor del personal de la misma, colaborando en las ventas y acabados, responsabilizándose de la buena marcha de las mismas y dando cuenta a la Dirección de las diferentes vicisitudes, así como de las gestiones de cobro.

Vendedor/a.- Es el empleado que efectúa las ventas y el cobro, así como el acabado de los diferentes productos que la empresa comercializa, en todos los centros de trabajo, despachos de pan, puntos de ventas, etc., que tenga la misma, cuidando de la limpieza y pulcritud de los citados productos e instalaciones.

Aprendiz/a.- Es el empleado que está ligado a la empresa por un contrato de formación, realizando tareas simples, colaborando en el resto del personal complementario.

5. Personal complementario:

Mecánico/a.- Es el empleado responsable que cuida del perfecto estado de funcionamiento, mantenimiento y limpieza de las máquinas e instalaciones de la empresa, así como del equipo móvil, realizando las operaciones necesarias de carácter general y verificando las efectuadas por otros profesionales.

Chofer-repartidor/a.- Es el empleado con Permiso de Conducción adecuado que realiza las tareas de reparto, venta y cobro entre los centros de producción o distribución a los puntos de venta, clientes y demás receptores a los que la empresa comercializa o distribuye sus productos.

Limpiador/a.- Es el empleado que realiza la limpieza del centro de trabajo y sus dependencias, cuidando de estas y su seguridad en ausencia del resto del personal.

Auxiliar.- Es el empleado que colabora con el resto del personal de ventas y complementario en sus funciones y bajo la responsabilidad de cada uno de ellos.

Peón/a.- Es el empleado que realiza las tareas simples de carga y descarga, almacenamiento y servicios y colabora con los demás empleados.

Capítulo VI. Derechos sindical, comisión paritaria, descuelgue salarial, seguro de vida, jubilación anticipada

Artículo 32. Derechos sindicales

La empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Las empresas respetarán el derecho a todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrá sujetarse el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La empresa reconoce el derecho a las personas trabajadoras afiliados a un Sindicato a celebrar reuniones, a recaudar cuotas y disfrutar información sindical



fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo productivo.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán, en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota mensual correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará la antedicha detracción, salvo indicación contraria, durante periodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical en la empresa si la hubiera.

Existirá un tablón de anuncios en que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de la misma, previamente a la dirección o titularidad del centro.

A efectos del cumplimiento de los derechos de información en motivo de contratación, las empresas facilitarán fotocopias de todos los contratos que se realicen a los representantes de los trabajadores.

Las horas sindicales correspondientes al Comité de Empresa o Delegados de Personal de una misma empresa podrán acumularse en favor de uno o varios de sus miembros que deberá pactarse en el seno de la empresa.

Artículo 33. 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 Paritaria, integrada paritariamente por:

En representación empresarial: 3 vocales, que deberán ser miembros de la Comisión Negociadora.

En representación de los trabajadores: 3 vocales, que deberán ser miembros de la Comisión Negociadora.

Cada parte si lo estima necesario, podrá solicitar la presencia de un asesor en las reuniones de la Comisión Paritaria.

Esta comisión, perceptivamente 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 Paritaria revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios, y otorgarán tal calificación las Centrales Sindicales y Asociaciones Empresariales.

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

Procederán a convocar la Comisión Paritaria, 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 III ASAC-CLM (Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha).

La dirección a efectos de notificaciones se establece por las partes en la sede del Jurado Arbitral de Guadalajara.

Artículo 34. Seguro de vida, invalidez y accidente laboral

Las empresas deberán suscribir obligatoriamente desde el día siguiente a la firma del Convenio una póliza colectiva para todo el personal de la plantilla y en activo que se asegure las cantidades siguientes por trabajador.

En el supuesto de que una persona trabajadora se la declare afecta de una incapacidad permanente total o absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y como consecuencia de esta causa se extinga la relación laboral, conforme a lo previsto en el artículo 49.1,n) del Estatuto de los Trabajadores, la empresa abonará a la persona trabajadora una indemnización de 35.000 €.

Por Muerte por accidente laboral la empresa abonará a sus causahabientes una indemnización de 35.000 €.

Se entiende por personal activo, todo aquel que figure dado de alta en el momento del hecho causante.

Artículo 35. Jubilación

I.- Jubilación a los 64 años. Los trabajadores que cumplan 64 años de edad podrán acogerse a la jubilación anticipada conforme a lo regulado en la normativa vigente.

II.- Jubilación parcial. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, siempre y cuando reúnan los requisitos en la normativa vigente.

III.- La Empresa previo acuerdo con el trabajador, facilitará el acceso a la jubilación parcial anticipada a aquellos trabajadores y trabajadoras que, a partir del momento en que cumplan los requisitos legales establecidos en la normativa de Seguridad



Social, comuniquen a la Empresa su intención de acceder a dicha modalidad de jubilación.

Dicho acceso se llevará a cabo mediante el Contrato a Tiempo Parcial - Contrato de Relevo previsto en el Art. 12.6 y 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Las condiciones de acceso a la jubilación parcial anticipada serán las previstas legalmente en las normas que regulen tal institución.

La ejecución de la jornada efectiva que deba realizar la persona trabajadora jubilada parcialmente en el porcentaje que corresponda será llevada a cabo en función de las necesidades de la Empresa, siendo la configuración de dicha jornada conocida por la citada persona trabajadora con, al menos, dos meses de antelación para cada anualidad de vigencia del contrato a tiempo parcial.

Siempre que la persona trabajadora jubilada parcialmente solicite acumular en un único periodo la jornada efectiva que deba realizar anualmente, la empresa y el trabajador acordarán esta opción, salvo por causas organizativas de carácter objetivo por lo que no fuese posible. En todo caso, la Empresa, en función de las necesidades de la misma determinará la fecha concreta a partir de la cual se iniciará la prestación de servicios, siendo, en todo caso, comunicada la fecha de inicio con dos meses de antelación a la misma.

El salario del trabajador relevista garantizará en todo caso el cumplimiento de lo establecido en el artículo 166.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 36. Manipulador de alimentos

Será por cuenta de la empresa los gastos ocasionados con motivo de la acreditación, actualización y/o formación de los trabajadores como manipuladores de alimentos. Los trabajadores deberán cursar la formación con aprovechamiento y aplicar los conocimientos adquiridos en el ejercicio de las funciones encomendadas con arreglo a la respectiva categoría que desempeñen.

Asimismo, los trabajadores aplicarán las instrucciones recibidas por los Mandos de la empresa de acuerdo con la descripción de sus funciones de trabajo, así como recibirán formación a cargo de la empresa sobre todas las políticas, normativas, en relación a la seguridad alimentaria. Se trata de un requisito obligatorio en las empresas del sector alimentario en toda la cadena de producción hasta el consumidor final.

Artículo 37. Empleo estable

Cuando el contrato de circunstancias de la producción, 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, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en los fijos discontinuos su duración podrán efectuarse en el Sector de Panaderías contratos eventuales por una duración máxima de 12 meses. En caso que se hubiera concertado por una duración inferior a la convencionalmente establecida,



podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 38. Descuelgue salarial

El procedimiento seguirá las pautas establecidas en el art. 82.3 del ET, en cuanto a las materias reguladas, el procedimiento, retribución a percibir por los trabajadores, duración y programación de recuperación.

A falta de acuerdo, ambas partes se someterán a procedimiento arbitral teniendo el laudo carácter vinculante, de acuerdo con lo establecido en el artículo 82.3 y 91 del ET.

Capítulo VII Régimen Disciplinario.

Artículo 39. Régimen Disciplinario.

PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN.

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

GRADUACION DE LAS FALTAS.

1. SE CONSIDERAN COMO FALTAS LEVES:

- a. La impuntualidad no justificada de más de cuatro veces en la entrada al trabajo y si el total de retrasos totalizan más de treinta minutos al mes.
- b. Las discusiones con compañeros de trabajo.
- c. Las faltas evidentes de aseo y limpieza.
- d. El no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo.

2. SE CONSIDERAN COMO FALTAS GRAVES:



- a. Las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros o subordinados.
- b. Simular la presencia de otro/a trabajador/a fichando por él/ella.
- c. Ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada.
- d. Fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes.
- e. La reincidencia en faltas leves dentro del término de tres meses, así como las violaciones graves de la buena fe contractual.
- f. Queda prohibido terminantemente al personal afecto al proceso de fabricación, distribución y venta con negligencia de:
 - Utilizar prendas de trabajo que no reúnan las condiciones de limpieza reglamentarias.
 - Efectuar cualquier manipulación de materias primas, masas o productos acabados, con las manos, sin que previamente se haya procedido a una cuidadosa limpieza de las mismas.
 - El personal dedicado al proceso de fabricación estará obligado a llevar el pelo correctamente recogido con una cofia, gorro o red.
 - Que el personal afectado a los procesos de distribución y venta, ponga los recipientes o cestos de pan, tanto con productos como sin él, en contacto con el suelo o sobre los mostradores. Estos recipientes o cestos deberán tener los requisitos y condiciones técnicas suficientes para el cumplimiento riguroso de este punto.
- g. La inobservancia de las obligaciones de los trabajadores/as en materia de prevención de riesgos laborales y en seguridad alimentaria.

3. SE CONSIDERAN COMO FALTAS MUY GRAVES:

- a. La falta de puntualidad o asistencia al trabajo en más de cinco veces en el período de un mes en cuanto a la entrada al trabajo.
- b. Más de tres faltas injustificadas al trabajo.
- c. El fraude, hurto o robo tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo.
- d. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a empresarios, compañeros o subordinados.
- e. La violación de secreto de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f. La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente al trabajo.
- g. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de Seguridad e Higiene, debidamente advertida.
- i. La reincidencia en faltas graves dentro del término de seis meses.
- j. Cualquier sanción leve o grave que pudiese comportar el causar daños propios o a terceros, la falta se calificará como muy grave.
- k. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Se considera 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. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de



sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

SANCIONES.

1. Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

- a. Por falta leve: Amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y sueldo.
- b. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- c. Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo por más de quince días, hasta sesenta o bien con el Despido.

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

Disposición Adicional Única

Se consideraran los siguientes tipos de panaderías dentro del sector:

- A. Tradicional y Semimecanizadas se consideraran aquellas empresas cuya fabricación anual no supere las 18.000 Toneladas/año. A partir del 1/1/2027 la fabricación anual se establece en 15.000 Toneladas/año.
- B. Mecanizadas, serán aquellas empresas cuya fabricación anual sea superior a 18.000 Toneladas/año e inferior a 30.000 Toneladas/año. A partir del 1/1/2027 la fabricación anual se establece entre 15.001 Toneladas/año y 30.000 Toneladas/año.
- C. Alto Rendimiento, serán las empresas que fabriquen más de 30.001 Toneladas/año.

ANEXO I

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO

1. Principios

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

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

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de



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

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

2. Objetivo del presente protocolo

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

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

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de alguna persona.
3. Definición y conductas constitutivas de acoso

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 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 a la persona trabajadora.
- Difundir rumores falsos sobre el trabajo o la vida privada.
- Conductas vejatorias o de maltrato al a la persona trabajadora.

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 los trabajadores se compromete igualmente a poner en conocimiento de la empresa cualquier conducta no admitida.

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

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 2 del convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas que cuenten con representación legal de los trabajadores y no tengan un protocolo propio de prevención del acoso sexual y/o moral.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar



acciones, después de la negociación correspondiente.

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 los trabajadores, o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

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

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

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 los trabajadores, según consta en el modelo de denuncia.
- Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

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

6.2.2 Órgano instructor.

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

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

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

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

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

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 instructor se encargará de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.



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

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

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

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



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

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

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 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 los trabajadores

..... Rechazo la participación de la representación legal de los trabajadores

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:



3,0%

TRADICIONAL-SEMIMECANIZAS 2025

	SALARIO mensual o diario	Completo diario ART.8	Turnicidad	SALARIO ANUAL	SALARIO ANUAL CON TURNICIDAD
PERSONAL ADMINISTRATIVOS.					
JEFE ADMINISTRATIVO	1.274,42	5,95		21.792,61	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.137,58	5,31		19.452,66	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.047,43	4,89		17.911,08	
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO)					
PERSONAL DE ELABORACIÓN.					
PERSONAL DE AMASADO.					
ENCARGADO	37,24	5,21	4,25	19.317,90	21.249,69
OFICIAL DE PRIMERA	37,24	5,21	4,25	19.317,90	21.249,69
OFICIAL DE SEGUNDA	35,14	4,92	4,01	18.225,05	20.047,56
AUXILIAR	34,11	4,78	3,89	17.694,99	19.464,49
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO ANUAL SEGÚN CATEGORÍA)					
PERSONAL DE ENVASADO.					
ENCARGADO	37,24	5,21	4,25	19.317,90	21.249,69
OFICIAL DE PRIMERA	37,24	5,21	4,25	19.317,90	21.249,69
OFICIAL DE SEGUNDA	35,14	4,92	4,01	18.225,05	20.047,56
AUXILIAR	34,11	4,78	3,89	17.694,99	19.464,49
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO ANUAL SEGÚN CATEGORÍA)					
PERSONAL DE LOGISTICA					
ENCARGADO	37,24	5,21	3,72	19.317,90	21.012,45
OFICIAL DE PRIMERA	37,24	5,21	3,72	19.317,90	21.012,45
OFICIAL DE SEGUNDA	35,14	4,92	3,51	18.225,05	19.823,74
AUXILIAR	34,11	4,78	3,41	17.694,99	19.247,18
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO ANUAL SEGÚN CATEGORÍA)					
PERSONAL DE VENTAS.					
ENCARGADO O COMERCIAL	35,37	4,95		18.346,17	18.346,17
VENDEDOR	33,32	4,66		17.283,02	17.283,02
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO ANUAL SEGÚN CATEGORÍA)					
PERSONAL COMPLEMENTARIO.					
MECÁNICO	35,70	5,00	4,07	18.519,53	20.371,49
CHOFER – REPARTIDOR	37,24	5,21	4,25	19.317,90	21.249,69
LIMPIADOR (por hora)	8,29	1,16			
AUXILIAR	33,32	4,66	3,80	17.283,02	19.011,33
PEÓN	33,32	4,66	3,80	17.283,02	19.011,33

COMPLEMENTOS

PLUS TRANSPORTES 2,69

ADELANTO DE HORA 2,85

HORAS EXTRAORDINARIA 17,26

salario anual=salario base+comp art 8 X 455 dias.

salario anual con turnicidad=salario base+comp art 8 + turnicidad X 455 dias.



3,0%

TRADICIONAL-SEMIMECANIZAS 2026

	SALARIO mensual o diario	Completo diario ART.8	Turnicidad	SALARIO ANUAL	SALARIO ANUAL CON TURNICIDA D
PERSONAL ADMINISTRATIVOS.					
JEFE ADMINISTRATIVO	1.312,65	6,13		22.446,39	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.171,71	5,47		20.036,23	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.078,85	5,03		18.448,42	
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO)					
PERSONAL DE ELABORACIÓN.					
PERSONAL DE AMASADO.					
ENCARGADO	38,36	5,37	4,37	19.897,44	21.887,18
OFICIAL DE PRIMERA	38,36	5,37	4,37	19.897,44	21.887,18
OFICIAL DE SEGUNDA	36,19	5,07	4,13	18.771,80	20.648,98
AUXILIAR	35,14	4,92	4,01	18.225,84	20.048,42
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO ANUAL SEGÚN CATEGORIA)					
PERSONAL DE ENVASADO.					
ENCARGADO	38,36	5,37	4,37	19.897,44	21.887,18
OFICIAL DE PRIMERA	38,36	5,37	4,37	19.897,44	21.887,18
OFICIAL DE SEGUNDA	36,19	5,07	4,13	18.771,80	20.648,98
AUXILIAR	35,14	4,92	4,01	18.225,84	20.048,42
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO ANUAL SEGÚN CATEGORIA)					
PERSONAL DE LOGISTICA					
ENCARGADO	38,36	5,37	3,84	19.897,44	21.642,83
OFICIAL DE PRIMERA	38,36	5,37	3,84	19.897,44	21.642,83
OFICIAL DE SEGUNDA	36,19	5,07	3,62	18.771,80	20.418,45
AUXILIAR	35,14	4,92	3,51	18.225,84	19.824,60
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO ANUAL SEGÚN CATEGORIA)					
PERSONAL DE VENTAS.					
ENCARGADO O COMERCIAL	36,43	5,10		18.896,55	18.896,55
VENDEDOR	34,32	4,80		17.801,52	17.801,52
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO ANUAL SEGÚN CATEGORIA)					
PERSONAL COMPLEMENTARIO.					
MECÁNICO	36,77	5,15	4,19	19.075,12	20.982,63
CHOFER – REPARTIDOR	38,36	5,37	4,37	19.897,44	21.887,18
LIMPIADOR (por hora)	8,54	1,20			
AUXILIAR	34,32	4,80	3,91	17.801,52	19.581,67
PEÓN	34,32	4,80	3,91	17.801,52	19.581,67

COMPLEMENTOS

PLUS TRANSPORTES	2,77
ADELANTO DE HORA	2,94
HORAS EXTRAORDINARIA	17,78
salario anual=salario base+comp art 8 X 455 dias.	
salario anual con turnicidad=salario base+comp art 8 + turnicidad X 455 dias.	



3,0%

TRADICIONAL-SEMIMECANIZAS 2027

	SALARIO mensual o diario	Completo diario ART.8	Turnicidad	SALARIO ANUAL	SALARIO ANUAL CON TURNICIDA D
PERSONAL ADMINISTRATIVOS.					
JEFE ADMINISTRATIVO	1.352,03	6,31		23.119,78	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.206,86	5,63		20.637,32	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.111,22	5,19		19.001,87	
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO)					
PERSONAL DE ELABORACIÓN.					
PERSONAL DE AMASADO.					
ENCARGADO	39,51	5,53	4,50	20.494,36	22.543,80
OFICIAL DE PRIMERA	39,51	5,53	4,50	20.494,36	22.543,80
OFICIAL DE SEGUNDA	37,28	5,22	4,25	19.334,96	21.268,45
AUXILIAR	36,19	5,07	4,13	18.772,61	20.649,87
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO ANUAL SEGÚN CATEGORIA)					
PERSONAL DE ENVASADO.					
ENCARGADO	39,51	5,53	4,50	20.494,36	22.543,80
OFICIAL DE PRIMERA	39,51	5,53	4,50	20.494,36	22.543,80
OFICIAL DE SEGUNDA	37,28	5,22	4,25	19.334,96	21.268,45
AUXILIAR	36,19	5,07	4,13	18.772,61	20.649,87
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO ANUAL SEGÚN CATEGORIA)					
PERSONAL DE LOGISTICA					
ENCARGADO	39,51	5,53	3,95	20.494,36	22.292,11
OFICIAL DE PRIMERA	39,51	5,53	3,95	20.494,36	22.292,11
OFICIAL DE SEGUNDA	37,28	5,22	3,73	19.334,96	21.031,01
AUXILIAR	36,19	5,07	3,62	18.772,61	20.419,33
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO ANUAL SEGÚN CATEGORIA)					
PERSONAL DE VENTAS.					
ENCARGADO O COMERCIAL	37,52	5,25		19.463,45	19.463,45
VENDEDOR	35,35	4,95		18.335,56	18.335,56
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO ANUAL SEGÚN CATEGORIA)					
PERSONAL COMPLEMENTARIO.					
MECÁNICO	37,88	5,30	4,32	19.647,37	21.612,11
CHOFER – REPARTIDOR	39,51	5,53	4,50	20.494,36	22.543,80
LIMPIADOR (por hora)	8,80	1,23	0,00		
AUXILIAR	35,35	4,95	4,03	18.335,56	20.169,12
PEÓN	35,35	4,95	4,03	18.335,56	20.169,12

COMPLEMENTOS

PLUS TRANSPORTES 2,85

ADELANTO DE HORA 3,03

HORAS EXTRAORDINARIA 18,31

salario anual=salario base+comp art 8 X 455 dias.

salario anual con turnicidad=salario base+comp art 8 + turnicidad X 455 dias.



		3,0%			
				MECANIZAS 2025	
	SALARIO mensual o diario	Comple mento diario ART 8	Turnicidad	SALARIO ANUAL	SALARIO ANUAL CON TURNICIDAD
PERSONAL ADMINISTRATIVOS.					
JEFE ADMINISTRATIVO	1.274,42	9,35		23.321,96	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.137,59	8,34		20.817,84	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.047,43	7,68		19.167,99	
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO ANUAL SEGÚN CATEGORÍA)					
PERSONAL DE ELABORACIÓN.					
PERSONAL DE AMASADO.					
ENCARGADO	37,24	8,19	4,54	20.670,64	22.737,70
OFICIAL DE PRIMERA	37,24	8,19	4,54	20.670,64	22.737,70
OFICIAL DE SEGUNDA	35,13	7,73	4,29	19.501,23	21.451,35
AUXILIAR	34,11	7,50	4,16	18.936,46	20.830,10
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO ANUAL SEGÚN CATEGORÍA)					
PERSONAL DE ENVASADO.					
ENCARGADO	37,24	8,19	4,54	20.670,64	22.737,70
OFICIAL DE PRIMERA	37,24	8,19	4,54	20.670,64	22.737,70
OFICIAL DE SEGUNDA	35,13	7,73	4,29	19.501,23	21.451,35
AUXILIAR	34,11	7,50	4,16	18.936,46	20.830,10
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO ANUAL SEGÚN CATEGORÍA)					
PERSONAL DE LOGISTICA					
ENCARGADO	37,24	8,19	4,54	20.670,64	22.737,70
OFICIAL DE PRIMERA	37,24	8,19	4,54	20.670,64	22.737,70
OFICIAL DE SEGUNDA	35,13	7,73	4,29	19.501,23	21.451,35
AUXILIAR	34,11	7,50	4,16	18.936,46	20.830,10
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO ANUAL SEGÚN CATEGORÍA)					
PERSONAL DE VENTAS.					
ENCARGADO O COMERCIAL	35,37	7,78		19.634,12	19.634,12
VENDEDOR	33,32	7,33		18.497,93	18.497,93
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO ANUAL SEGÚN CATEGORÍA)					
PERSONAL COMPLEMENTARIO.					
MECÁNICO	35,71	7,86	4,36	19.820,16	21.802,17
CHOFER – REPARTIDOR	37,24	8,19	4,54	20.670,64	22.737,70
LIMPIADOR (por hora)	8,29				
AUXILIAR	33,32	7,33	3,33	18.497,93	20.014,15
PEÓN	33,32	7,33	3,33	18.497,93	20.014,15

COMPLEMENTOS

PLUS TRANSPORTE 2,69

ADELANTO DE HORA 2,85

HORAS EXTRAORDINARIAS 17,26

salario anual=salario base+comp art 8 X 455 días.

salario anual con turnicidad=salario base+comp art 8 + turnicidad X 455 días.



		3,0%			
		MECANIZAS 2026			
	SALARIO	Complem	Turnicida	SALARIO	SALARIO
	mensual o	ento diario	d	ANUAL	ANUAL CON
	diario	ART.8			TURNICIDAD
PERSONAL ADMINISTRATIVOS.					
JEFE ADMINISTRATIVO	1.312,66	9,63		24.021,62	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.171,71	8,59		21.442,37	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.078,85	7,91		19.743,03	
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO ANUAL SEGÚN CATEGORIA)					
PERSONAL DE ELABORACIÓN.					
PERSONAL DE AMASADO.					
ENCARGADO	38,35	8,44	4,68	21.290,76	23.419,83
OFICIAL DE PRIMERA	38,35	8,44	4,68	21.290,76	23.419,83
OFICIAL DE SEGUNDA	36,18	7,96	4,41	20.086,27	22.094,89
AUXILIAR	35,14	7,73	4,29	19.504,55	21.455,01
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO ANUAL SEGÚN CATEGORIA)					
PERSONAL DE ENVASADO.					
ENCARGADO	38,35	8,44	4,68	21.290,76	23.419,83
OFICIAL DE PRIMERA	38,35	8,44	4,68	21.290,76	23.419,83
OFICIAL DE SEGUNDA	36,18	7,96	4,41	20.086,27	22.094,89
AUXILIAR	35,14	7,73	4,29	19.504,55	21.455,01
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO ANUAL SEGÚN CATEGORIA)					
PERSONAL DE LOGISTICA					
ENCARGADO	38,35	8,44	4,68	21.290,76	23.419,83
OFICIAL DE PRIMERA	38,35	8,44	4,68	21.290,76	23.419,83
OFICIAL DE SEGUNDA	36,18	7,96	4,41	20.086,27	22.094,89
AUXILIAR	35,14	7,73	4,29	19.504,55	21.455,01
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO ANUAL SEGÚN CATEGORIA)					
PERSONAL DE VENTAS.					
ENCARGADO O COMERCIAL	36,43	8,01		20.223,14	20.223,14
VENDEDOR	34,32	7,55		19.052,87	19.052,87
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO ANUAL SEGÚN CATEGORIA)					
PERSONAL COMPLEMENTARIO.					
MECÁNICO	36,78	8,09	4,49	20.414,76	22.456,24
CHOFER – REPARTIDOR	38,35	8,44	4,68	21.290,76	23.419,83
LIMPIADOR (por hora)	8,54				
AUXILIAR	34,32	7,55	3,43	19.052,87	20.614,58
PEÓN	34,32	7,55	3,43	19.052,87	20.614,58

COMPLEMENTOS

PLUS TRANSPORTE 2,77

ADELANTO DE HORA 2,93

HORAS EXTRAORDINARIAS 17,78

salario anual=salario base+comp art 8 X 455 días.

salario anual con turnicidad=salario base+comp art 8 + turnicidad X 455 días.



	3,0%			MECANIZAS 2027	
	SALARIO mensual o diario	Completo diario ART.8	Turnici- dad	SALARIO ANUAL	SALARIO ANUAL CON TURNICIDAD
PERSONAL ADMINISTRATIVOS.					
JEFE ADMINISTRATIVO	1.352,04	9,91		24.742,27	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.206,87	8,85		22.085,64	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.111,22	8,15		20.335,32	
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO ANUAL SEGÚN CATEGORIA)					
PERSONAL DE ELABORACIÓN.					
PERSONAL DE AMASADO.					
ENCARGADO	39,51	8,69	4,82	21.929,48	24.122,43
OFICIAL DE PRIMERA	39,51	8,69	4,82	21.929,48	24.122,43
OFICIAL DE SEGUNDA	37,27	8,20	4,55	20.688,85	22.757,74
AUXILIAR	36,19	7,96	4,42	20.089,69	22.098,66
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO ANUAL SEGÚN CATEGORIA)					
PERSONAL DE ENVASADO.					
ENCARGADO	39,51	8,69	4,82	21.929,48	24.122,43
OFICIAL DE PRIMERA	39,51	8,69	4,82	21.929,48	24.122,43
OFICIAL DE SEGUNDA	37,27	8,20	4,55	20.688,85	22.757,74
AUXILIAR	36,19	7,96	4,42	20.089,69	22.098,66
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO ANUAL SEGÚN CATEGORIA)					
PERSONAL DE LOGISTICA					
ENCARGADO	39,51	8,69	4,82	21.929,48	24.122,43
OFICIAL DE PRIMERA	39,51	8,69	4,82	21.929,48	24.122,43
OFICIAL DE SEGUNDA	37,27	8,20	4,55	20.688,85	22.757,74
AUXILIAR	36,19	7,96	4,42	20.089,69	22.098,66
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO ANUAL SEGÚN CATEGORIA)					
PERSONAL DE VENTAS.					
ENCARGADO O COMERCIAL	37,52	8,26		20.829,83	20.829,83
VENDEDOR	35,35	7,78		19.624,45	19.624,45
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO ANUAL SEGÚN CATEGORIA)					
PERSONAL COMPLEMENTARIO.					
MECÁNICO	37,88	8,33	4,62	21.027,21	23.129,93
CHOFER – REPARTIDOR	39,51	8,69	4,82	21.929,48	24.122,43
LIMPIADOR (por hora)	8,80				
AUXILIAR	35,35	7,78	3,54	19.624,45	21.233,01
PEÓN	35,35	7,78	3,54	19.624,45	21.233,01

COMPLEMENTOS

PLUS TRANSPORTE	2,85
ADELANTO DE HORA	3,02
HORAS EXTRAORDINARIAS	18,31

salario anual=salario base+comp art 8 X 455 dias.

salario anual con turnicidad=salario base+comp art 8 + turnicidad X 455 dias.



3,0%

ALTO RENDIMIENTO 2025

	SALARIO mensual o diario	Completo diario ART.8	Turnicidad	SALARIO ANUAL	SALARIO ANUAL CON TURNICIDAD
PERSONAL ADMINISTRATIVOS.					
JEFE ADMINISTRATIVO	1.274,42	11,89		24.468,94	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.137,59	10,62		21.841,66	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.047,43	9,78		20.110,68	
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO)					
PERSONAL DE ELABORACIÓN.					
PERSONAL DE AMASADO.					
ENCARGADO	37,24	10,43	4,77	21.687,23	23.855,95
OFICIAL DE PRIMERA	37,24	10,43	4,77	21.687,23	23.855,95
OFICIAL DE SEGUNDA	35,13	9,84	4,50	20.460,31	22.506,34
AUXILIAR	34,11	9,55	4,37	19.867,76	21.854,53
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO ANUAL SEGÚN CATEGORIA)					
PERSONAL DE ENVASADO.					
ENCARGADO	37,24	10,43	3,72	21.687,23	23.381,54
OFICIAL DE PRIMERA	37,24	10,43	3,72	21.687,23	23.381,54
OFICIAL DE SEGUNDA	35,13	9,84	3,51	20.460,31	22.058,77
AUXILIAR	34,11	9,55	3,41	19.867,76	21.419,93
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO ANUAL SEGÚN CATEGORIA)					
PERSONAL DE LOGISTICA					
ENCARGADO	37,24	10,43	3,72	21.687,23	23.381,54
OFICIAL DE PRIMERA	37,24	10,43	3,72	21.687,23	23.381,54
OFICIAL DE SEGUNDA	35,13	9,84	3,51	20.460,31	22.058,77
AUXILIAR	34,11	9,55	3,41	19.867,76	21.419,93
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO ANUAL SEGÚN CATEGORIA)					
PERSONAL DE VENTAS.					
ENCARGADO O COMERCIAL	35,37	9,90		20.599,73	20.599,73
VENDEDOR	33,32	9,33		19.407,66	19.407,66
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO ANUAL SEGÚN CATEGORIA)					
PERSONAL COMPLEMENTARIO.					
MECÁNICO	35,71	10,00	3,57	20.794,92	22.419,52
CHOFER – REPARTIDOR	37,24	10,43	3,72	21.687,23	23.381,54
LIMPIADOR (por hora)	8,29	-			
AUXILIAR	33,32	10,43	3,33	19.906,32	21.422,54
PEÓN	33,32	10,43	3,33	19.906,32	21.422,54

COMPLEMENTOS

PLUS TRANSPORTES	2,69
ADELANTO DE HORA	2,85
HORAS EXTRAORDINARIA	17,26
salario anual=salario base+comp art 8 X 455 dias.	
salario anual con turnicidad=salario base+comp art 8 + turnicidad X 455 dias.	



3,0%

ALTO RENDIMIENTO 2026

	SALARIO mensual o diario	Completo diario ART.8	Turnicidad	SALARIO ANUAL	SALARIO ANUAL CON TURNICIDAD
PERSONAL ADMINISTRATIVOS.					
JEFE ADMINISTRATIVO	1.312,66	12,25		25.203,01	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.171,71	10,94		22.496,91	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.078,85	10,07		20.714,00	
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO)					
PERSONAL DE ELABORACIÓN.					
PERSONAL DE AMASADO.					
ENCARGADO	38,35	10,74	4,91	22.337,84	24.571,63
OFICIAL DE PRIMERA	38,35	10,74	4,91	22.337,84	24.571,63
OFICIAL DE SEGUNDA	36,18	10,13	4,63	21.074,11	23.181,53
AUXILIAR	35,14	9,84	4,50	20.463,79	22.510,17
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO ANUAL SEGÚN CATEGORIA)					
PERSONAL DE ENVASADO.					
ENCARGADO	38,35	10,74	3,84	22.337,84	24.082,99
OFICIAL DE PRIMERA	38,35	10,74	3,84	22.337,84	24.082,99
OFICIAL DE SEGUNDA	36,18	10,13	3,62	21.074,11	22.720,53
AUXILIAR	35,14	9,84	3,51	20.463,79	22.062,52
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO ANUAL SEGÚN CATEGORIA)					
PERSONAL DE LOGISTICA					
ENCARGADO	38,35	10,74	3,84	22.337,84	24.082,99
OFICIAL DE PRIMERA	38,35	10,74	3,84	22.337,84	24.082,99
OFICIAL DE SEGUNDA	36,18	10,13	3,62	21.074,11	22.720,53
AUXILIAR	35,14	9,84	3,51	20.463,79	22.062,52
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO ANUAL SEGÚN CATEGORIA)					
PERSONAL DE VENTAS.					
ENCARGADO O COMERCIAL	36,43	10,20		21.217,72	21.217,72
VENDEDOR	34,32	9,61		19.989,89	19.989,89
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO ANUAL SEGÚN CATEGORIA)					
PERSONAL COMPLEMENTARIO.					
MECÁNICO	36,78	10,30	3,68	21.418,77	23.092,11
CHOFER – REPARTIDOR	38,35	10,74	3,84	22.337,84	24.082,99
LIMPIADOR (por hora)	8,54	-			
AUXILIAR	34,32	10,74	3,43	20.503,51	22.065,22
PEÓN	34,32	10,74	3,43	20.503,51	22.065,22

COMPLEMENTOS

PLUS TRANSPORTES 2,77
ADELANTO DE HORA 2,93
HORAS EXTRAORDINARIA 17,78
salario anual=salario base+comp art 8 X 455 dias.
salario anual con turnicidad=salario base+comp art 8 + turnicidad X 455 dias.



3,0%

ALTO RENDIMIENTO 2027

	SALARIO mensual o diario	Completo diario ART.8	Turnicidad	SALARIO ANUAL	SALARIO ANUAL CON TURNICIDAD
PERSONAL ADMINISTRATIVOS.					
JEFE ADMINISTRATIVO	1.352,04	12,62		25.959,10	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.206,87	11,26		23.171,82	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.111,22	10,37		21.335,42	
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO)					
PERSONAL DE ELABORACIÓN.					
PERSONAL DE AMASADO.					
ENCARGADO	39,51	11,06	5,06	23.007,98	25.308,78
OFICIAL DE PRIMERA	39,51	11,06	5,06	23.007,98	25.308,78
OFICIAL DE SEGUNDA	37,27	10,44	4,77	21.706,34	23.876,97
AUXILIAR	36,19	10,13	4,63	21.077,70	23.185,48
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO ANUAL SEGÚN CATEGORIA)					
PERSONAL DE ENVASADO.					
ENCARGADO	39,51	11,06	3,95	23.007,98	24.805,48
OFICIAL DE PRIMERA	39,51	11,06	3,95	23.007,98	24.805,48
OFICIAL DE SEGUNDA	37,27	10,44	3,73	21.706,34	23.402,15
AUXILIAR	36,19	10,13	3,62	21.077,70	22.724,40
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO ANUAL SEGÚN CATEGORIA)					
PERSONAL DE LOGISTICA					
ENCARGADO	39,51	11,06	3,95	23.007,98	24.805,48
OFICIAL DE PRIMERA	39,51	11,06	3,95	23.007,98	24.805,48
OFICIAL DE SEGUNDA	37,27	10,44	3,73	21.706,34	23.402,15
AUXILIAR	36,19	10,13	3,62	21.077,70	22.724,40
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO ANUAL SEGÚN CATEGORIA)					
PERSONAL DE VENTAS.					
ENCARGADO O COMERCIAL	37,52	10,51		21.854,25	21.854,25
VENDEDOR	35,35	9,90		20.589,59	20.589,59
APRENDIZ (ES EL 90% DEL SALARIO ANUAL SEGÚN CATEGORIA)					
PERSONAL COMPLEMENTARIO.					
MECÁNICO	37,88	10,61	3,79	22.061,33	23.784,87
CHOFER – REPARTIDOR	39,51	11,06	3,95	23.007,98	24.805,48
LIMPIADOR (por hora)	8,80	-	0,00		
AUXILIAR	35,35	11,06	3,54	21.118,61	22.727,17
PEÓN	35,35	11,06	3,54	21.118,61	22.727,17

COMPLEMENTOS

PLUS TRANSPORTES 2,85

ADELANTO DE HORA 3,02

HORAS EXTRAORDINARIA 18,31

salario anual=salario base+comp art 8 X 455 dias.

salario anual con turnicidad=salario base+comp art 8 + turnicidad X 455 dias.



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE AZUQUECA DE HENARES

CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES DESTINADAS PARA LAS ASOCIACIONES DE PADRES Y MADRES DE ALUMNADO DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL, PRIMARIA Y SECUNDARIA DEL MUNICIPIO. EJERCICIO 2026

2538

BDNS: 932272

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 extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.pap.hacienda.gob.es/bdnstrans/GE/es/inicio>)

Por resolución de alcaldía de 29 de septiembre de 2026 se han aprobado la convocatoria y bases específicas de la citada convocatoria, con las siguientes especificaciones:

PRIMERO. OBJETO Y FINALIDAD

El objeto de la presente convocatoria es regular la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva para las actividades y proyectos realizados por asociaciones de madres y padres del alumnado de los centros docentes (Infantil, Primaria y Secundaria), en régimen de concurrencia competitiva, con la finalidad de financiar iniciativas que redunden y mejoren la labor de la comunidad educativa.

SEGUNDO. BASES REGULADORAS

La presente convocatoria trae causa de las bases reguladoras publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP) nº 229, de fecha 28 de noviembre de 2025 bajo el título: "Aprobación definitiva de las Bases Reguladoras de ayudas y subvenciones destinadas para las asociaciones de padres y madres de alumnado de los centros de Educación Infantil, Primaria y Secundaria".

TERCERO. IMPORTE Y PARTIDA PRESUPUESTARIA

La cantidad máxima destinada para esta convocatoria de subvenciones será de 16.500 €, imputables a la partida presupuestaria 3230.489.14 del presupuesto municipal del Ejercicio 2026.

El importe máximo a adjudicar por asociación es de 1.500 €.

CUARTO. REQUISITOS



Podrán solicitar y ser beneficiarias de las subvenciones reguladas en las presentes bases las Asociaciones de Padres y Madres de los centros educativos de Infantil, Primaria y Secundaria del municipio, que estén legalmente constituidas y con personalidad jurídica propia, con anterioridad a la fecha de aprobación de las correspondientes convocatorias, que puedan desarrollar o llevar a cabo programas, proyectos, actividades o actuaciones en el ámbito educativo, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- Estar domiciliadas en Azuqueca de Henares e inscritas en el Registro Municipal de asociaciones y haber desarrollado su actividad en los dos últimos años.
- La actividad a subvencionar habrá de tener como destinatarios finales el alumnado del centro educativo, así como sus familias.
- Ser una asociación sin ánimo de lucro, circunstancia que deberá constar en los documentos de constitución, estatutos sociales o modificaciones de los mismos.
- Estar al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y para con la Seguridad Social.
- Estar al corriente en el pago de obligaciones fiscales, o de otro tipo, con el Ayuntamiento de Azuqueca de Henares.
- Estar al corriente, en el caso de haber recibido con anterioridad subvenciones del Ayuntamiento de Azuqueca de Henares, en el cumplimiento de las obligaciones contraídas por tal concesión, así como en el reintegro de subvenciones, en su caso.
- No estar incurso en las prohibiciones para obtener la condición de beneficiario de subvenciones públicas, según lo previsto en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Los requisitos exigidos, se deben acreditar a la fecha de finalización del plazo de presentación de las solicitudes.

QUINTO. PLAZO Y FORMA DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES

Las solicitudes de subvención se formalizarán según modelo recogido en la convocatoria, el cual deberá estar firmado por el/la presidente/a de la asociación o por quien tenga conferida la delegación debidamente acreditada, y deberán dirigirse al Excmo. Sr. Alcalde del Ayuntamiento de Azuqueca de Henares.

Se presentarán electrónicamente junto con los documentos o informes que en su caso debieran acompañarse, conforme a lo establecido en las bases, en cualquiera de los lugares previstos o en el art. 16.4 en Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

El plazo para presentar las solicitudes, así como la documentación que deba acompañarla, es de 10 días naturales a contar desde el día siguiente de la publicación de la presente convocatoria y de su extracto en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara

Si la solicitud no reúne los requisitos establecidos, se requerirá al solicitante para que la subsane en el plazo de diez días contados desde el siguiente al de recepción



del requerimiento, indicándole que si no lo hiciese se le tendrá por desistido de su solicitud.

Se admitirá una única solicitud por proyecto. Junto a la solicitud, deberá presentarse en todo caso y de forma obligatoria la siguiente documentación:

- a. Fotocopia de:
 1. Certificado censal de la asociación.
 2. Estatutos de la asociación o entidad solicitante de la presente subvención si no se hubieran presentado en ejercicios anteriores, o éstos hubieran sufrido alguna modificación.
 3. NIF del representante de la asociación designado para solicitar la subvención.
- b. Certificado expedido por el/la Secretario/a de la asociación o entidad solicitante acreditativo del número de asociados al corriente de pagos de la cuenta, cuando las hubiera, todo ello referido a la fecha de presentación de la solicitud de la subvención.
- c. Certificado de estar al corriente de pagos con la Seguridad Social y con Hacienda.
- d. Declaración responsable de no estar incurso en las prohibiciones para obtener la condición de entidad beneficiaria. Se comprobará de oficio que la asociación se encuentra al corriente de sus obligaciones con el Ayuntamiento de Azuqueca de Henares, así como que la misma se encuentra inscrita en el Registro Municipal de Asociaciones.
- e. Ficha de terceros, debidamente cumplimentada, donde figure el número de IBAN y el nombre de la asociación como titular de la cuenta.
- f. Proyecto de actividades a subvencionar, desarrolladas o a desarrollar durante el ejercicio correspondiente, en el que se determine:
 1. Título de cada actividad.
 2. Objetivos que se pretenden alcanzar.
 3. Destinatarios.
 4. Fecha y lugar de celebración.
 5. Presupuesto económico asociado

Las bases completas incluyendo como anexo la correspondiente solicitud se encuentran a disposición de los solicitantes en el portal de transparencia de la página web del Ayuntamiento, a través del siguiente enlace:

<https://azuqueca.sedelectronica.es/transparency/26474e7c-d2fb-419e-a41f-072e358f54b0/>

En Azuqueca de Henares a 29 de septiembre de 2026. Firmado el Alcalde, D.Miguel
Óscar Aparicio de Lucas



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE CAMPILLO DE RANAS

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA DEL AYUNTAMIENTO DE CAMPILLO DE RANAS POR LA QUE SE APRUEBA LA DELEGACIÓN EN UN CONCEJAL PARA CELEBRAR UN MATRIMONIO CIVIL.

2539

Habiéndose aprobado en fecha 03 de septiembre de 2026 el expediente Delegación de Competencias de la Alcaldía 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.

“Visto que con fecha 12 de septiembre de 2026 se tiene previsto celebrar un matrimonio civil en el Ayuntamiento de Campillo de Ranas y que el Sr. Alcalde no podrá oficiarlo, procede aprobar la delegación en un Concejal para celebrar un Matrimonio Civil.

Visto que la aprobación corresponde a la Alcaldía conforme a lo establecido en el artículo 21.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del Régimen Local,

RESUELVO

PRIMERO. Delegar en favor de D. Jorge Manuel Cruz Pérez con DNI **8232***, Concejal de este Ayuntamiento, el ejercicio de la competencia correspondiente a la de celebración del matrimonio civil entre los contrayentes D. Adrián Pardo García, con D.N.I. **9021*** y Dña. Blanca Omayra Moral Tabernero, con D.N.I. **9030***, el día 12 de septiembre de 2026.

SEGUNDO. La delegación deberá estar documentada previamente, bastando con que en el acta de autorización del matrimonio se haga constar que el Concejal ha actuado por delegación de la Alcaldía.

TERCERO. Publicar en el Boletín Oficial de la Provincia y en el municipal, si existiere, en base a lo establecido en el artículo 44 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

CUARTO. La delegación conferida en la presente Resolución requerirá para su eficacia la aceptación del órgano delegado, entendiéndose ésta otorgada tácitamente si no se formula ante la Alcaldía expresa manifestación de no aceptación de la delegación en el término de tres días hábiles contados desde el siguiente a aquel en que le sea notificada esta Resolución.”



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 la Sección de lo Contencioso-Administrativo de Guadalajara Plaza 1 o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, si éste radica en la circunscripción del Tribunal Superior de Justicia, 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 Campillo de Ranas (Guadalajara) a 03 de septiembre de 2026, el Alcalde,
Francisco Maroto García.



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE EL CASAR

APROBACIÓN DEFINITIVA DE LA MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DEL IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES

2540

Transcurrido el período de exposición al público del acuerdo provisional de aprobación de la Modificación de la Ordenanza Fiscal Reguladora del Impuesto sobre Bienes Inmuebles publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara, nº 226, martes 25 de noviembre de 2026.

No habiéndose presentado reclamación alguna, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 17 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, queda aprobado definitivamente el acuerdo hasta entonces provisional.

El texto íntegro, en documento Anexo, se publica en el Boletín Oficial de la Provincia.

Contra el presente acuerdo definitivo, podrán los interesados interponer recurso Contencioso-Administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este acuerdo y el texto de la Ordenanza.

EL ALCALDE

«Los sujetos pasivos del impuesto que, en el momento del devengo del impuesto, ostenten la condición de titulares de familia numerosa, conforme lo establecido en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, y demás normativa concordante, gozarán, en la cuantía y condiciones que se regulan en este apartado, de una bonificación en la cuota íntegra del impuesto correspondiente a la vivienda habitual de la familia. No obstante, la bonificación no se aplicará a las plazas de garaje, trasteros o elementos análogos que tengan referencia catastral propia y distinta a la de la vivienda habitual.

Se entenderá que una familia tiene la condición de familia numerosa si así lo tiene reconocido por el órgano competente de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y así lo acredita mediante la posesión del título de familia numerosa en vigor expedido por dicho órgano. También podrá solicitarse en los supuestos en los que el certificado o el título no ha sido expedido por la Comunidad de Castilla-La Mancha

Se entenderá por vivienda habitual aquella unidad urbana de uso residencial destinada exclusivamente a satisfacer la necesidad permanente de vivienda del sujeto pasivo y su familia. Se presumirá que la vivienda habitual de la familia



numerosa es aquella en la que figura empadronada la totalidad de los miembros de la familia en la fecha de devengo del impuesto. Por excepción, en los supuestos de nulidad, separación y divorcio se admitirá que algún miembro de la unidad familiar del título de familia numerosa no esté empadronado en la vivienda habitual, como consecuencia del cumplimiento de resoluciones judiciales o de convenios reguladores aprobados judicialmente u otorgados ante notario.

No se podrá gozar de más de una bonificación, aunque fueran varias las viviendas de que dispusiere el sujeto pasivo o su familia en el municipio. Será requisito para la aplicación de la bonificación a que se refiere este apartado que el valor catastral de la vivienda habitual de la unidad familiar esté individualizado.

El porcentaje de bonificación se aplicará en la cuota íntegra del impuesto correspondiente a la vivienda habitual

El porcentaje de bonificación se determinará en función de la categoría de la familia numerosa reconocida y clasificada por la administración competente y del valor catastral de la vivienda habitual del ejercicio de aplicación en los siguientes términos

Valor catastral	Categoría general	Categoría especial
Hasta 100.000 €	90 por ciento	95 por ciento
Hasta 200.000 €	75 por ciento	85 por ciento
Hasta 300.000 €	50 por ciento	65 por ciento
Más de 300.000 €	25 por ciento	35 por ciento

Se aplicará en el recibo del impuesto a partir del ejercicio siguiente a aquel en que se hubiera adquirido la condición de familia numerosa.

Se mantendrá mientras se mantenga la condición de familia numerosa.

El valor catastral de la vivienda debe estar individualizado.

Si el inmueble careciese de datos catastrales, basta la aportación de la escritura de propiedad

Cuando exista más de un sujeto pasivo como titular de la vivienda habitual, la bonificación solo se aplicará sobre el porcentaje del derecho que corresponda a las personas incluidas en el título de familia numerosa.

La bonificación regulada en este apartado será compatible con cualquier otra que beneficie al mismo inmueble»

En El Casar, a 25 de septiembre de 2026. José Luis González Lamola, Alcalde -
Presidente.



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE ESPLEGARES

APROBACIÓN INICIAL PRESUPUESTO MUNICIPAL 2026

2541

El Pleno de esta Corporación, en sesión ordinaria celebrada el día 18 de julio de 2026, ha aprobado, inicialmente, el Presupuesto General para el ejercicio de 2026.

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, el expediente completo queda expuesto al público en la Secretaría de esta Entidad, durante las horas de oficina y por plazo de 15 días hábiles, a fin de que los interesados que se señalan en el art. 170 de dicho R.D.L., puedan presentar las reclamaciones que estimen oportunas y por los motivos que se indican en el punto 2º del citado último artículo, ante el Pleno de esta Corporación.

En el supuesto de que durante dicho plazo, que comenzará a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, no se produjeran reclamaciones, de conformidad con lo previsto en el art. 169 del predicho R.D.L., el Presupuesto se considerará, definitivamente aprobado, sin necesidad de acuerdo expreso.

En Esplegares, a 29 de septiembre de 2026. La Alcaldesa- Presidente Ana Belén
Cruz Sotoca



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA

RECTIFICACIÓN ERROR LISTADO DEFINITIVO DE ADMITIDOS/AS Y EXCLUIDOS/AS DE DOS PLAZAS DE INSPECTORES DE SERVICIOS, VACANTES EN LA PLANTILLA DE PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA.

2542

A la vista del expediente tramitado para cubrir por turno libre y mediante oposición dos plazas de inspectores de servicios, vacantes en la plantilla de funcionarios del Ayuntamiento de Guadalajara.

Visto el error material en el anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia n.º 185, de fecha 29 de septiembre de 2026.

Considerando que conforme dispone el artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento administrativo Común de las Administraciones Públicas: “Las Administraciones Públicas podrán asimismo, rectificar en cualquier momento, de oficio o a instancia de los interesados, los errores materiales, de hecho o aritméticos existentes en sus actos”.

Se rectifica el anuncio publicado en el BOP de Guadalajara, n.º. 185, fecha: martes, 29 de septiembre de 2026 de la siguiente manera:

Donde dice:

LISTADO PROVISIONAL DE ADMITIDOS/AS Y EXCLUIDOS/AS PROCESO SELECTIVO PARA LA PROVISIÓN EN PROPIEDAD, MEDIANTE OPOSICIÓN Y TURNO LIBRE, DE DOS PLAZAS DE INSPECTORES DE SERVICIOS, VACANTES EN LA PLANTILLA DE PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA.

Debe decir:

LISTADO DEFINITIVO DE ADMITIDOS/AS Y EXCLUIDOS/AS PROCESO SELECTIVO PARA LA PROVISIÓN EN PROPIEDAD, MEDIANTE OPOSICIÓN Y TURNO LIBRE, DE DOS PLAZAS DE INSPECTORES DE SERVICIOS, VACANTES EN LA PLANTILLA DE PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA.

Guadalajara, 29 de septiembre de 2026. La Concejala Delegada de Recursos Humanos, D^a Isabel Nogueroles Viñes.

**AYUNTAMIENTOS**

AYUNTAMIENTO DE HUMANES

DELEGACIÓN DE COMPETENCIA CELEBRACIÓN DE MATRIMONIO CIVIL

2543

Por Resolución de Alcaldía de fecha 18/09/2026, la Sra. Alcaldesa ha delegado en D^a Sara Gil Sanz, Concejala de Educación (Escuela Infantil), Familias e Infancia, Comunicación y Redes Sociales del Ayuntamiento de Humanes, la competencia atribuida conforme dispone el art. 51 del Código Civil, para la celebración del matrimonio civil que tendrá lugar el día 03/10/2026.

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.

En Humanes a 28 de septiembre de 2026, La Alcaldesa-Presidenta, Elena Cañequé
García.



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE SACECORBO

APROBACIÓN INICIAL PRESUPUESTO MUNICIPAL 2026

2544

El Pleno de esta Corporación, en sesión ordinaria celebrada el día 13 de septiembre de 2026, ha aprobado, inicialmente, el Presupuesto General para el ejercicio de 2026.

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, el expediente completo queda expuesto al público en la Secretaría de esta Entidad, durante las horas de oficina y por plazo de 15 días hábiles, a fin de que los interesados que se señalan en el art. 170 de dicho R.D.L., puedan presentar las reclamaciones que estimen oportunas y por los motivos que se indican en el punto 2º del citado último artículo, ante el Pleno de esta Corporación.

En el supuesto de que durante dicho plazo, que comenzará a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, no se produjeran reclamaciones, de conformidad con lo previsto en el art. 169 del predicho R.D.L., el Presupuesto se considerará, definitivamente aprobado, sin necesidad de acuerdo expreso.

En Sacecorbo, a 18 de septiembre de 2026. El Alcalde- Presidente Jorge Arroyo
López



AYUNTAMIENTOS

AYUNTAMIENTO DE TORREMOCHA DEL CAMPO

APROBACIÓN DEFINITIVA DEL PRESUPUESTO GENERAL DEL EJERCICIO 2026

2545

Aprobado definitivamente el Presupuesto General del Ayuntamiento de Torremocha Del Campo para el ejercicio 2026, y comprensivo aquel del Presupuesto del Ayuntamiento, Bases de Ejecución, plantilla de personal funcionario y laboral, al no haberse presentado alegaciones, se publica resumen del mismo por capítulos para su general conocimiento a los efectos del artículo 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril.

ESTADO DE GASTOS	
A) OPERACIONES NO FINANCIERAS	774.422,39 €
A.1. OPERACIONES CORRIENTES	353.381,00 €
Capítulo 1. Gastos de personal	120.470,91 €
Capítulo 2. Gastos en bienes corrientes y servicios	230.299,34 €
Capítulo 3. Gastos financieros	300,00 €
Capítulo 4. Transferencias corrientes	2.310,75 €
Capítulo 5. Fondo de contingencia y otros imprevistos	0,00 €
A.2. OPERACIONES DE CAPITAL	421.041,39 €
Capítulo 6. Inversiones reales	421.041,39 €
Capítulo 7Transferencias de capital	0,00 €
B) OPERACIONES FINANCIERAS	0,00 €
Activos financieros	0,00 €
Pasivos financieros	0,00 €
TOTAL GASTOS	774.422,39 €
ESTADO DE INGRESOS	
A) OPERACIONES NO FINANCIERAS	774.422,39 €
A.1. OPERACIONES CORRIENTES	713.422,39 €
Capítulo 1. Impuestos directos	175.332,22 €
Capítulo 2. Impuestos indirectos	220.314,82 €
Capítulo 3. Tasas y otros ingresos	227.601,78 €



Capítulo 4. Transferencias corrientes	57.729,87 €
Capítulo 5. Ingresos patrimoniales	32.443,70 €
A.2. OPERACIONES DE CAPITAL	61.000,00 €
Capítulo 6. Enajenación de inversiones reales	0,00 €
Capítulo 7. Transferencias de capital	61.000,00 €
B) OPERACIONES FINANCIERAS	0,00 €
Capítulo 8. Activos financieros	0,00 €
Capítulo 9. Pasivos financieros	0,00 €
TOTAL INGRESOS	774.422,39 €

Plantilla de Personal

PERSONAL FUNCIONARIO	N.º PLAZAS
Secretaría-Intervención (En agrupación)	1
PERSONAL LABORAL	N.º PLAZAS
Operario de servicios múltiples	1
Auxiliar Administrativo	1
Auxiliar del Servicio de Ayuda a Domicilio	1

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 Albacete, 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 Torremocha Del Campo, a 28 de septiembre de 2026. El Sr. Alcalde-Presidente,
D. Víctor Manuel García-Ajofrín Pérez

**AYUNTAMIENTOS**

AYUNTAMIENTO DE VALDEPEÑAS DE LA SIERRA

EXPOSICION AL PUBLICO DE LA CUENTA GENERAL DEL PRESUPUESTO DE 2025

2546

D. JOSE LUIS PALMERO FERNANDEZ, ALCALDE PRESIDENTE del Ayuntamiento de VALDEPEÑAS DE LA SIERRA (GUADALAJARA),

H A G O S A B E R:

Que se haya expuesta al público en este Ayuntamiento, la CUENTA GENERAL DEL PRESUPUESTO correspondiente al ejercicio de 2025, junto con sus justificantes y el Informe de la Comisión Especial de Cuentas, durante quince días.

En el citado plazo más se admitirán los reparos y observaciones que puedan formularse por escrito, los cuales serán examinados de nuevo por la Comisión Especial de Cuentas, emitiendo nuevo Informe, antes de someterlas al Pleno de la Corporación para que sean examinadas y en su caso aprobadas, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 212 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

En valdepeñas de la sierra, a 29 de septiembre de 2026, El Alcalde, José Luis Palmero Fernández.

**MANCOMUNIDADES**

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS CAMPO-MESA

CUENTA GENERAL DEL PRESUPUESTO 2025

2547

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2026, por un plazo de quince días, durante los cuales quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

Tartanedo a 28 de septiembre de 2026. El Presidente D. Pedro Lozano García