burgos
boletín oficial
de la provincia

núm. 184 martes, 27 de septiembre de 2016

C.V.E.: BOPBUR-2016-184

sumario

I. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL EBRO

Comisaría de Aguas

Solicitud de autorización para corta de árboles en Palazuelos de Cuesta Urria - Trespaderne (Burgos) 4

II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Expal Ordnance, S.A. y Expal Systems, S.A. 5

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE BURGOS

BIENESTAR SOCIAL E IGUALDAD

Notificación de requerimiento sobre subsanación de solicitudes gestionadas por esta Unidad 34

Notificación de resoluciones de Presidencia sobre solicitudes gestionadas por esta Unidad 35

AYUNTAMIENTO DE ALFOZ DE QUINTANADUEÑAS

Cuenta general del ejercicio de 2015 36

AYUNTAMIENTO DE BELORADO

Cuenta general del ejercicio de 2015 37

boletín oficial de la provincia burgos
núm. 184 martes, 27 de septiembre de 2016

sumario

AYUNTAMIENTO DE BURGOS

SECCIÓN DE SERVICIOS

Solicitud de licencia ambiental para imprenta-artes gráficas 38

Solicitud de licencia ambiental para garaje de vehículos de transporte de pasajeros 39

AYUNTAMIENTO DE MIRANDA DE EBRO

Segunda convocatoria de subvenciones para las actuaciones de rehabilitación de edificios de viviendas situados dentro del Área de Regeneración Urbana «Ebro-Entrevías» 40

AYUNTAMIENTO DE PANCORBO

Aprobación inicial del expediente de modificación de créditos número siete para el ejercicio de 2016 43

AYUNTAMIENTO DE ROA DE DUERO

Lista provisional de admitidos y excluidos en la convocatoria en relación con las pruebas de selección de personal laboral fijo de una plaza de Auxiliar de Administración de Cultura y Turismo 44

AYUNTAMIENTO DE VALLE DE TOBALINA

Concurso para la adjudicación del contrato de arrendamiento de fincas rústicas para el cultivo en el término municipal de Garoña y Santa María de Garoña 46

AYUNTAMIENTO DE VILLAHOZ

Aprobación provisional de la ordenanza reguladora del uso de caminos de titularidad municipal 48

AYUNTAMIENTO DE VILVIESTRE DEL PINAR

Aprobación del proyecto técnico de la obra de pavimentación de calles 49

JUNTA VECINAL DE ARROYAL

Cuenta general del ejercicio de 2015 50

JUNTA VECINAL DE CORNUDILLA

Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos número uno del ejercicio de 2015 51

JUNTA VECINAL DE LA PIEDRA

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2016 52

JUNTA VECINAL DE MARMELLAR DE ARRIBA

Cuenta general del ejercicio de 2015 53

sumario

JUNTA VECINAL DE PÁRAMO DEL ARROYO
Cuenta general del ejercicio de 2015 54

JUNTA VECINAL DE SAMIANO
Cuenta general del ejercicio de 2015 55

JUNTA VECINAL DE TEZA DE LOSA
Cuenta general del ejercicio de 2015 56

JUNTA VECINAL DE VILLARMERO
Cuenta general del ejercicio de 2015 57

I. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL EBRO

Comisaría de Aguas

Ref.: 2016-OC-67.

Alfonso Angulo Carvajal ha solicitado la autorización cuyos datos y circunstancias se indican a continuación:

Circunstancias. –

Solicitante: Alfonso Angulo Carvajal.

Objeto: Corta de árboles en 1,23 ha, de las cuales 0,5 ha en dominio público hidráulico con carácter de explotación maderera.

Cauce: Río Ebro.

Paraje: Castrillo, polígonos 510, 505 y 504, parcelas 5.781, 5,782, 5.783, 5.785, 5.786, 5.787, 5.789, 5.355, 9.017, 9.002.

Municipio: Palazuelos de Cuesta Urria - Trespaderne (Burgos).

Se advierte la posibilidad de presentar peticiones en competencia e incompatibles con la petición inicial en virtud del artículo 72 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por Real Decreto 849/1986, de 11 de abril, modificado por Real Decreto 606/2003, de 23 de mayo.

Lo que se hace público para general conocimiento y para que quienes se consideren perjudicados por esta petición puedan presentar por escrito sus reclamaciones ante la Confederación Hidrográfica del Ebro, durante el plazo de veinticinco días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, a cuyo efecto el expediente y la documentación técnica estarán de manifiesto en la Confederación Hidrográfica del Ebro, paseo de Sagasta 26-28, Zaragoza, en horas hábiles de oficina.

En Zaragoza, a 11 de agosto de 2016.

El Comisario de Aguas, P.D., el Comisario adjunto,
Francisco José Hijós Bitrián

II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 12 de septiembre de 2016 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Expal Ordnance, S.A. y Expal Systems, S.A. (C.C. 09000232011981).

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Expal Ordnance, S.A. y Expal Systems, S.A. suscrito el día 26 de julio de 2016, entre los representantes de la mercantil y los miembros del Comité de Empresa con entrada en este organismo el día 28 de julio de 2016 a través del Registro Telemático de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 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 (BOE 12/06/2010) y Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996 (BOCyL 22/11/1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 12 de septiembre de 2016.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Andrés Padilla García

* * *

CONVENIO COLECTIVO DE EXPAL ORDNANCE, S.A. Y EXPAL SYSTEMS, S.A.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 0. – Partes.

El presente Convenio Colectivo ha sido ratificado por la representación de la empresa y la representación de los trabajadores, consistente en el Comité de Empresa de Expal Ordnance, S.A., el delegado de personal de Expal Systems, S.A. y los coordinadores estatales de U.G.T. y CC.OO.

Artículo 1. – Objeto y ámbito funcional.

El presente Convenio regula las relaciones entre la empresa y sus trabajadores siendo el mismo la expresión del acuerdo libremente adoptado por las partes, en virtud de su autonomía colectiva, dentro del marco de las disposiciones legales reguladoras de esta materia y con los ámbitos que se especifican en los artículos siguientes.

Artículo 2. – Ámbito territorial.

Este Convenio Colectivo será de aplicación en el centro de trabajo que las empresas Expal Ordnance, S.A. y Expal Systems, S.A. tienen en Quintanilla Sobresierra (Páramo de Masa - Burgos).

Artículo 3. – Ámbito personal.

El Convenio afectará a todos los trabajadores del referido centro de trabajo, incluido en el ámbito territorial, excepto consejeros y personal de alta dirección.

El personal perteneciente a la llamada nómina TD (Técnicos y Directivos) no estará afectado, en ningún caso, por los efectos económicos del Convenio. No obstante, aquellos trabajadores miembros de dicha nómina que deseen acogerse al presente Convenio Colectivo a todos los efectos, incluso los económicos, podrán hacerlo mediante solicitud dirigida a la Dirección de la Empresa. Dicha solicitud implicará la aceptación por parte del interesado de que su remuneración se ajuste en sus conceptos a la estructura salarial que para el personal de Convenio exista en el Centro de Trabajo donde presta sus servicios, sin que ello suponga ninguna variación en su remuneración por jornada ordinaria en su conjunto y cómputo anual. Igualmente, dicha solicitud significará la renuncia a todos los derechos y prerrogativas que en cada momento pueda determinar la pertenencia a la nómina TD.

Si el trabajador interesado efectuase su solicitud con anterioridad a serle comunicado por la Dirección el incremento salarial que pudiera corresponderle como miembro de la llamada nómina TD, se le aplicará el incremento salarial acordado; en caso contrario, se le aplicará el incremento que le hubiera comunicado la Dirección.

Artículo 4. – Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero 2016 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2017.

No obstante lo anterior, si ninguna de las partes denuncia el presente Convenio llegado el fin de vigencia del mismo con un plazo de preaviso de 2 meses, se entenderá automáticamente prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2018.

Concluida la vigencia, bien previa denuncia de las partes tras los dos primeros años de vigencia, bien por expiración de la prórroga del tercer año, el Convenio se entenderá denunciado automáticamente sin necesidad de preaviso, iniciándose la negociación del próximo Convenio Colectivo a la mayor brevedad posible y, en todo caso, en la fecha concreta que determine la Comisión Mixta a que se refiere la disposición final de este Convenio.

Las condiciones para el tercer año de vigencia del Convenio en caso de prórroga serán idénticas a las previstas para el segundo año de vigencia, salvo que se haga mención expresa relativa al tercer año de vigencia o prórroga de forma concreta.

Artículo 5. – Vinculación a la totalidad.

Todas las estipulaciones contenidas en el presente Convenio tienen una expresa correlación entre sí, por lo que su interpretación y aplicación sólo podrá realizarse de forma global y conjunta y no aisladamente, y suponen un todo orgánico e indivisible.

Por ello, si la autoridad competente, ya sea administrativa o judicial, modificase, derogase, alterase o no aprobase alguna de las estipulaciones aquí establecidas y este hecho desvirtuara manifiestamente el contenido del Convenio, a juicio de cualquiera de sus partes, quedará sin eficacia la totalidad del mismo, que deberá ser considerado de nuevo por los firmantes.

Artículo 6. – Compensación y absorción.

Las mejores condiciones procedentes de normas laborales establecidas legal y reglamentariamente o por Convenio Colectivo de ámbito superior a éste, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en las cláusulas de este Convenio.

Artículo 7. – Garantías personales.

Se respetarán, a título exclusivamente individual, aquellas condiciones superiores a las pactadas en el presente Convenio, siempre y cuando no hayan sido expresamente modificadas en el texto del mismo.

Artículo 8. – Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo, conforme a la legislación vigente es facultad de la Dirección de la Empresa.

Todo trabajador que sea designado para un puesto de trabajo desconocido para él, dispondrá de la necesaria formación que garantice la realización de su trabajo en las condiciones de seguridad, calidad y producción requeridas.

CAPÍTULO I. – CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 9. – Contratación.

La contratación de personal es competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa pudiendo utilizar, al efecto, cuantas modalidades de contratación contemple en cada momento la legislación laboral vigente, informando a la representación de los trabajadores

del centro de trabajo cuando haya que cubrir una o varias vacantes, tanto de las características del puesto, como de los criterios de selección que se van a emplear y de la modalidad de contratación que se va a utilizar.

Con independencia de la modalidad contractual que se utilice, en función de las necesidades de cada caso, todo trabajador de nuevo ingreso que se incorpore a cualquiera de las empresas recibirá la formación necesaria tanto técnica como de prevención de riesgos y salud laboral, que exijan las características del puesto a ocupar.

Asimismo, se creará una bolsa de empleo cuyas normas de composición y funcionamiento serán establecidas en el seno del centro de trabajo.

Artículo 10. – Periodo de prueba.

La Dirección podrá concertar por escrito un periodo de prueba que, en ningún caso, excederá de seis meses para los técnicos titulados ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados cuya duración máxima será de quince días laborables.

Artículo 11. – Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos.

De acuerdo a la autorización contenida en el artículo 1, apartado 2, 2.1 del vigente XVIII Convenio Colectivo General de la Industria Química, se remite expresamente la regulación del contrato «eventual por circunstancias del mercado acumulación de tareas o exceso de pedidos» a lo estipulado por dicho Convenio en su artículo 13.1.1, cuya trascripción literal se recoge a continuación:

«Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas».

Artículo 12. – Contrato de obra o servicio.

De acuerdo a la autorización contenida en el artículo 1, apartado 2, 2.1 del vigente XVIII Convenio Colectivo General de la Industria Química, se remite expresamente la regulación del contrato de «obra o servicio determinado» a lo estipulado por dicho Convenio en su artículo 13.1.3, cuya trascripción literal se recoge a continuación:

«A fin de potenciar la utilización por las empresas del sector químico de las modalidades de contratación previstas por la Ley, se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto por el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, reafirmando la naturaleza causal de estos contratos.

Dichos contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa. Previamente a la utilización de esta modalidad contractual, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de la causa objeto del contrato, así como de las condiciones de trabajo de los mismos, especificando el número de trabajadores afectados, grupos profesionales a asignar y duración prevista.

La presente inclusión en este Convenio no podrá entenderse en ningún caso como una limitación a la modalidad contractual prevista en el referido artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad funcional para los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual se limitará a las actividades derivadas de la obra y servicio que sirve de causa para la contratación.

Los contratos de obra y servicio determinado que se suscriban por una duración que exceda de los tres años se convertirán en contratos de duración indefinida. Lo dispuesto en el presente párrafo afectará a los contratos de obra y servicio suscritos con posterioridad al 2 de noviembre de 2011.

No serán susceptibles de incluirse en esta modalidad contractual de obra y servicio determinado aquellas actividades que, por la definición establecida en el artículo 13.5 del presente Convenio colectivo, debieran entenderse incluidas dentro de la de fijos discontinuos.

La conversión a contrato indefinido se entenderá efectuada al contrato para el fomento de la contratación indefinida establecida en la legislación vigente».

Artículo 13. – Creación de empleo indefinido.

A lo largo de la vigencia del presente Convenio, la Dirección del centro asume el compromiso de suscribir los siguientes empleos indefinidos, ya sea como consecuencia de la conversión de contratos de trabajo temporales en contratos indefinidos, mediante la suscripción de contratos indefinidos ex novo o mediante la suscripción de contratos de relevo de carácter indefinido:

– Año 2016: Se formalizarán 20 contratos indefinidos.

– Año 2017:

- Si en octubre de 2016 no se está cumpliendo con el presupuesto FY17 (EBITDA del centro de trabajo): Se harían 10 contratos.

- Si en octubre 2016 se cumple presupuesto (FY17) de la fábrica (EBITDA del centro de trabajo): Se harían 20 contratos (contando con los 10 a los que se refiere el párrafo anterior).

– Año natural 2018 (en caso de prórroga):

- Si en octubre de 2017 no se está cumpliendo con el presupuesto FY18 (EBITDA del centro de trabajo): Se harían 10 contratos.

- Si en octubre 2017 se cumple presupuesto (FY18) de la fábrica (EBITDA del centro de trabajo): Se harían 20 contratos (contando con los 10 a los que se refiere el párrafo anterior).

En el cómputo total de empleos fijos a suscribir, se computarán todas las modalidades de contratación indefinida realizadas desde el 1 de enero del año correspondiente, incluyéndose los contratos de relevo a los que hace referencia el artículo siguiente.

Artículo 14. – Contratos de relevo.

Los trabajadores de Convenio que así lo soliciten, podrán acogerse a la jubilación parcial mediante la suscripción del correspondiente contrato de jubilación parcial, siempre y cuando reúnan las condiciones establecidas a tal efecto.

La presente medida será de aplicación desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2019.

Todos los contratos que se suscriban con los trabajadores relevistas que tengan naturaleza de indefinidos se computarán en relación al compromiso de creación de empleo indefinido regulado en el artículo 13.

Artículo 15. – Ceses voluntarios del personal.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en cualquiera de las empresas, estarán obligados a ponerlo en conocimiento de la Dirección del centro, cumpliendo los siguientes preavisos:

– TDs: Dos meses.

– Empleados: Un mes.

– Obreros y subalternos: Quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de esta obligación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario correspondiente al día o días de retraso en la comunicación del preaviso.

Artículo 16. – Clasificación profesional: Grupos profesionales.

Los trabajadores, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones de cada grupo profesional que se establecen a continuación, serán obligatoriamente clasificados en grupos profesionales.

Los factores que definen los grupos profesionales y en consecuencia la clasificación profesional de los trabajadores y su pertenencia a un determinado grupo, son los siguientes:

– Conocimientos: Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

– Iniciativa/autonomía en el trabajo: Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

– Complejidad: Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

– Responsabilidad: Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

En atención a los mencionados criterios se establece una estructura profesional con 4 grupos profesionales:

Grupo 1:

Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado medio –a nivel de Diplomatura, Ingeniería Técnica o FP2 (Grado Superior – completado con un periodo de experiencia profesional relevante específica en su función).

Ejemplo: Encargados o mandos intermedios.

Grupo 2:

Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación: Conocimientos equivalentes a los de Bachillerato completados con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Superior (FP2) específico de su función.

Ejemplo: Profesionales varios.

Grupo 3:

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: Equivalente a Bachillerato o bien Ciclo Formativo de Grado Medio (FP) completado con experiencia profesional.

Ejemplo: Operarios especialistas.

Grupo 4:

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, con posible utilización de elementos electrónicos o mecánicos y que requieren preferentemente esfuerzo o atención aunque no formación específica.

Formación: La formación básica exigible es la de haber superado la Educación Secundaria Obligatoria.

Ejemplo: Operarios generales.

Artículo 17. – Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa responderá a necesidades productivas u organizativas y se desarrollará por el tiempo imprescindible que exijan aquellas.

Cuando la movilidad funcional requiera destinar a cualquier trabajador a puestos de grupo profesional superior, tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a dichos puestos de grupo superior, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cesen las circunstancias que motivaron el cambio y con la percepción de su retribución conforme a los valores de origen.

El periodo de ocupación de un puesto de grupo profesional superior no deberá tener una duración que sobrepase los 60 días ininterrumpidos durante un año o 90 alternos en un año. Cuando se prorrogue durante más tiempo del señalado se considerará que existe vacante y se procederá a su cobertura de acuerdo con los criterios que se expresan en el artículo 18.

Constituye una excepción a este supuesto, el desempeño de puestos de grupo superior motivado por causa de enfermedad, accidente laboral, licencias, excedencias así como los derivados por las necesidades organizativas y/o productivas que exijan aquellos pedidos que por su singularidad o carácter extraordinario impliquen la movilidad funcional de trabajadores a un grupo profesional distinto. En estos casos, no procederá la consolidación del grupo profesional que correspondería a los puestos desempeñados a la finalización de las funciones desarrolladas, cualquiera que fuese el tiempo transcurrido.

Artículo 18. – Cobertura de vacantes.

Todas las vacantes de puestos que no sean de confianza o que impliquen mando o jefatura, que serán de libre designación por la empresa, serán cubiertas por concurso-oposición entre el personal fijo de la plantilla.

Las convocatorias se darán a conocer en los tablones de anuncios con un mes de antelación y deberán contener:

– Vacantes o puestos a cubrir con sus grupos respectivos.

– Fecha/s de los exámenes.

– Programa y valoración.

El Tribunal Calificador estará compuesto por dos personas designadas por la Dirección de la Empresa y dos representantes nombrados por el Comité de Empresa. Una de las personas designadas por la Dirección actuará de Secretario y redactará tres alternativas de pruebas que, en sobre cerrado, se presentarán a los que opten a las vacantes quienes elegirán una de ellas, que será la que se desarrolle.

Celebradas las pruebas, se darán a conocer los resultados a los opositores. Si el número de candidatos declarados aptos excediera del número de vacantes se adjudicará el puesto vacante al que hubiese obtenido mayor puntuación, quedando los restantes como reservas. A este respecto, se conviene que la validez de la prueba será de un año.

La antigüedad, que deberá computarse siempre como un factor más, puntuará sobre la calificación máxima de la prueba con un porcentaje equivalente al 1,2% por cada año de antigüedad en nómina y con el límite de diez años.

En caso de no superar las pruebas ningún concursante fijo de la plantilla, la empresa podrá optar por cubrir la vacante con personal eventual, si existiera y, por último, con personal ajeno.

CAPÍTULO II. – FORMACIÓN

Artículo 19. – Formación.

La formación constituye un valor estratégico ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social en el que estamos inmersos. El desarrollo de los procesos productivos de la empresa depende, en gran medida, de la cualificación profesional de su plantilla. Además, la fuerte competencia de los sectores en los que se desenvuelve, exige dar gran importancia a la formación como inversión de futuro.

En consecuencia, las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de fomentar e intensificar las acciones formativas en el seno de la empresa, con el fin de elevar al máximo posible los niveles de competencia técnica y profesional del conjunto de sus trabajadores de acuerdo con el requerimiento de los respectivos puestos de trabajo, acuerdan y convienen los siguientes compromisos, en la seguridad de que su adecuado desarrollo contribuirá a la mejora de la competitividad de la empresa y a la empleabilidad de los trabajadores.

Asumiendo este compromiso, la Dirección facilitará acciones formativas a los trabajadores, de al menos ocho horas de duración (de media por trabajador), asegurando que cada empleado tendrá la formación requerida que permita el desempeño de su actividad en óptimas condiciones de seguridad, calidad y productividad.

Artículo 20. – Política de formación.

La política de formación debe proporcionar a los trabajadores un mayor nivel de cualificación, necesaria no ya sólo para promover su desarrollo profesional, sino también para contribuir a la eficacia económica de la empresa, mejorando su actual nivel de competitividad.

La Dirección del centro de trabajo tiene establecido entre sus objetivos la mejora continuada de los niveles formativos de los recursos humanos empleados, a través de Planes de Formación, ajustados a las necesidades de los puestos de trabajo y a las posibilidades económicas de las empresas en cada momento.

Las partes firmantes consideran, asimismo, que el centro de trabajo debe mejorar la formación de la plantilla, debiendo, por su parte, colaborar los trabajadores en el aprovechamiento integral de los recursos de todo tipo empleados en cada acción formativa.

En consecuencia, la política de formación del centro de trabajo estará basada en los siguientes puntos básicos:

1. La Dirección, con la participación y colaboración de los representantes de los trabajadores, fomentará, dentro de sus posibilidades, acciones formativas de calidad destinadas a los recursos humanos empleados en el centro de trabajo.

2. El objeto de toda acción formativa vendrá determinado por el diagnóstico o las necesidades de formación detectadas en los puestos que se desempeñan o que puedan desempeñarse en el futuro.

3. Los representantes de los trabajadores, a través de los Coordinadores Sindicales Estatales, podrán proponer las acciones formativas que consideren oportunas para el mejor desempeño por los trabajadores de los puestos de trabajo asignados, antes de la elaboración del Plan General de Formación del centro de trabajo, que incluirá tanto las acciones susceptibles de obtener algún tipo de subvención, como las que no lo sean. A tal fin, la Dirección y los Coordinadores Sindicales Estatales celebrarán una reunión previa a la culminación de dicho Plan.

4. La Dirección del centro de trabajo, en función de las necesidades de formación detectadas en los diferentes centros de trabajo, elaborará un Plan Anual de Formación para el conjunto de ellas, que será presentado ante los Coordinadores Sindicales Estatales.

5. Las Direcciones de cada centro de trabajo aplicarán y desarrollarán dicho Plan en el ámbito de su competencia.

6. Es obligación de todo trabajador incluido en una acción formativa aprovechar al máximo los recursos que en él se están empleando, con especial hincapié en lo referente a acciones formativas sobre prevención de riesgos laborales.

7. El aprovechamiento de la formación será un factor a considerar en las promociones, cambios de puesto, traslados y otras acciones similares que requieran determinadas aptitudes y conocimientos.

8. Cuando algún trabajador haya recibido cursos de formación a cargo de la empresa en un oficio o especialidad técnica, estará obligado a permanecer en la misma por un plazo de dos años. Si causara baja antes de finalizar este periodo, deberá compensar a la empresa por los gastos causados durante dicho curso o cursos, deducida la subvención recibida, en su caso, cuando conste por escrito. Asimismo, los periodos de preaviso quedarán aumentados automáticamente en todos los casos y grupos hasta seis meses, cuando se trate de trabajadores que quieran causar baja voluntaria antes de transcurridos dos años desde su asistencia a los cursos de formación citados a cargo de la empresa.

9. Con periodicidad trimestral, la Dirección informará periódicamente a la representación legal de los trabajadores, sobre la evolución y perspectivas del Plan de Formación del Centro de Trabajo, de conformidad con el contenido mínimo que a continuación se señala:

9.1. Información general de las acciones formativas llevadas a cabo, especificando: Departamento, número de personas, número de horas del curso y número de horas totales. Igualmente respecto del personal de convenio colectivo se entregará confidencialmente al Comité de Empresa la información nominal de los asistentes.

9.2. Información por áreas, de acuerdo con lo establecido en el párrafo b) de este artículo, especificando las horas empleadas en cada una de ellas por meses y acumulado.

Toda esta información, que se facilitará trimestralmente, debe referirse a lo realizado en el trimestre inmediatamente anterior, con especificación de las características de las acciones, objetivos pretendidos, posibles incidencias y, asimismo, cualquier otro aspecto cualitativo que pueda ser de interés, haciendo especial hincapié en la formación ocupacional.

También se informará de las previsiones de formación más sobresalientes para el trimestre siguiente.

10. Los Coordinadores Sindicales Estatales recibirán periódicamente información detallada sobre la marcha del Plan General de Formación en el centro de trabajo.

Para cumplir con los anteriores objetivos se hace necesario aprovechar al máximo los recursos disponibles, e incluso incrementarlos y gestionarlos de forma razonable, sobre la base de las necesidades reales de formación existentes en el centro de trabajo.

Artículo 21. – Programas de formación.

Los programas a integrar en los Planes de Formación, sean de ámbito general o de centro de trabajo, podrán cubrir esencialmente las siguientes áreas:

– Calidad y seguridad.

– Medio ambiente.

– Prevención de riesgos laborales e industriales.

– Formación técnica.

– Formación gerencial.

– Idiomas.

– Informática/sistemas de información.

Artículo 22. – Gestión del conocimiento.

Con la finalidad de incorporar al expediente personal los conocimientos adquiridos, bien a través de la formación impartida mediante el Plan Anual o por acciones individuales, el trabajador enviará copia de los certificados o títulos adquiridos al Departamento de Administración de Personal del centro de trabajo.

Dicha información podrá ser tenida en cuenta de cara a posibles promociones.

Artículo 23. – Sistemas formativos.

La Dirección podrá utilizar, para lograr la mayor eficacia de las acciones formativas programadas, los sistemas más adecuados para cada acción o colectivo (presencial, on-line, multimedia, etc.).

CAPÍTULO III. – TIEMPO DE TRABAJO Y SU ORDENACIÓN

Artículo 24. – Jornada laboral.

La jornada de trabajo anual se fija en 1.696 horas efectivas y de presencia que corresponden con 212 días de trabajo efectivo, distribuyéndose de acuerdo con lo establecido en el calendario laboral.

El calendario laboral tendrá fijados 217 días, de los cuales, cada trabajador dispondrá de cinco días de libre disposición durante el año natural, previa comunicación al Departamento de Recursos Humanos, cumpliéndose así con los 212 días de trabajo efectivo.

Asimismo, el calendario laboral tendrá fijados los días sobrantes de calendario (denominados Festivos EOR), cuyo régimen de activación como días de trabajo se regula expresamente en el artículo 26.

En función de las necesidades de trabajo a 4 turnos, podrán ser habilitados cómo días de apertura y trabajo en la fábrica todos los días del año con excepción del 25 de diciembre y el 1 de enero.

Se elaborarán calendarios anuales (incluido el calendario del 4.º turno) de trabajo específicos conforme a las necesidades de la organización del trabajo en aquellas secciones/equipos en las que se desarrolle el trabajo a cuarto relevo, de conformidad con lo establecido en el artículo 25.

Artículo 25. – Organización del trabajo. Trabajo a turnos.

El centro desarrolla su actividad productiva bajo el régimen de organización del trabajo a turnos rotativos, lo que implica que los trabajadores de Convenio prestan sus servicios en los siguientes términos:

Con carácter general, los turnos se distribuyen en un turno de mañana, un turno de tarde y un turno de noche o en régimen de turno partido, sin perjuicio de que pueda reducirse o incrementarse el número de turnos conforme a las necesidades de la planta.

En este sentido, la Dirección podrá implementar un cuarto turno de trabajo, cuando las necesidades productivas así lo requieran. El régimen de trabajo a cuarto relevo tendrá una duración mínima de cuatro semanas consecutivas. Los trabajadores designados para prestar sus servicios bajo este régimen de cuarto turno, percibirán las compensaciones correspondientes según lo regulado en el artículo 34.

Si fuera necesario establecer otro sistema de turnos distinto a los regulados en el Convenio, se estudiará por ambas partes según las necesidades de producción.

Asimismo, la Dirección comunicará la activación del cuarto turno a los trabajadores asignados con al menos 7 días naturales de preaviso.

Artículo 26. – Bolsa de horas de flexibilidad.

Con el objetivo de mejorar la competitividad de la estructura industrial de la empresa, atendiendo a la imprevisibilidad de la actividad (con un reparto muy irregular de cargas de trabajo en el año) y a la cada vez mayor falta de certeza de la demanda existente (que dificulta y condiciona sobremanera la planificación de la producción), se establecen las siguientes medidas a disposición de la Dirección.

La Dirección determinará los trabajadores necesarios en una lista nominal para trabajar en dichas fechas y así poder cubrir los pedidos de los clientes. Se podrá disponer de la jornada equivalente a 32 días de trabajo (denominada como bolsa de flexibilidad), que podrá ser utilizada por la Dirección en función de sus necesidades y cargas de trabajo en

las distintas secciones, departamentos y/o colectivos implicados en cada momento y teniendo en cuenta las contrataciones temporales existentes.

Las horas de trabajo que conformen la bolsa de flexibilidad de los trabajadores serán consideradas de naturaleza ordinaria a pesar de su carácter irregular y formarán parte de la jornada máxima anual establecida de cada trabajador.

La bolsa de flexibilidad podrá utilizarse en los siguientes términos:

– 16 días de activación de jornada en sábados, domingos o festivos EOR.

– 16 días de desactivación (descanso).

Podrán activarse días EOR según lo previsto cada año en el correspondiente calendario laboral, sin que puedan exceder de 8 anuales.

Para la utilización de la bolsa de flexibilidad, será necesaria la comunicación previa a los trabajadores afectados con 7 días naturales de antelación a la activación de cada día de su bolsa. Asimismo, la Dirección notificará la desactivación de cada día de flexibilidad a los trabajadores designados, con 2 días naturales de preaviso.

Sin perjuicio de la anterior limitación, aquellos trabajadores, que de manera voluntaria, acepten trabajar cuando las necesidades de la planta así lo requieran, podrán prestar sus servicios en días de activación de jornada adicionales a los 16 días establecidos en cada caso.

Para la compensación y recuperación de los días de activación trabajados se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

– La compensación de los días de la bolsa activados a lo largo del año 2016 podrá realizarse hasta el fin del ejercicio fiscal F17 (31 de marzo de 2017).

– La compensación de los días de la bolsa activados a lo largo del año 2017 podrá realizarse hasta el fin del ejercicio fiscal F18 (31 de marzo de 2018).

Cada día de activación de la bolsa de flexibilidad será compensada económicamente a cada trabajador de acuerdo con lo establecido en el artículo 35.

Artículo 27. – Vacaciones.

La duración de las vacaciones anuales será de 22 días laborables para todo el personal afectado por este Convenio.

El disfrute de las vacaciones se establece del siguiente modo:

– Los trabajadores deberán disfrutar como mínimo de 15 días laborables continuados dentro del periodo estival (comprendido entre los días 15 de junio y 15 de septiembre).

– Cinco días laborables continuados que deberán disfrutarse fuera del periodo estival y conforme se establezca en el calendario laboral.

– Adicionalmente, los dos días laborables restantes de vacaciones serán disfrutados según la libre elección del trabajador previa comunicación y aprobación por parte de la empresa, y sin compensación adicional.

Por necesidades comerciales y/o de producción justificadas de la Compañía, podrán modificarse las fechas inicialmente previstas para el disfrute de las vacaciones por otras, preferentemente en la época estival, avisando de ello al Comité de Empresa con dos meses de antelación, e indicando los turnos y fechas de disfrute, teniendo derecho a percibir igualmente 30 euros/día.

Las vacaciones se retribuirán de acuerdo con el salario que realmente venga percibiendo el trabajador en jornada ordinaria.

Las vacaciones no podrán ser compensadas económicamente.

Artículo 28. – Licencias y permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a la percepción de su salario real en la jornada ordinaria (por todos los conceptos), por algunos de los motivos y tiempos señalados.

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.

2. Dos días hábiles por nacimiento de hijo/a, sin perjuicio de la legislación vigente.

3. Tres días hábiles en caso de fallecimiento, enfermedad grave, accidente grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales, entendiéndose que existe desplazamiento cuando el mismo deba efectuarse fuera de la provincia de Burgos.

4. Dos días por hospitalización domiciliaria con parientes hasta el segundo grado de consanguinidad.

5. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres en la fecha de la celebración de la ceremonia.

6. Un día por traslado de su domicilio habitual, que podrá ser ampliado a dos cuando el trabajador traslade a su familia para vivir con él y este traslado precise la realización de un viaje fuera de la provincia de Burgos y sus limítrofes.

7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

En los casos previstos en los apartados 3 y 4 del presente artículo, los parentescos referidos se considerarán tanto naturales como políticos, considerándose a estos efectos como tales los cónyuges de los hermanos del trabajador.

Artículo 29. – Recuperación de jornadas de trabajo perdidas a causa de agentes atmosféricos.

Durante la vigencia de este Convenio, el total de las jornadas que se pierdan a causa de los agentes atmosféricos se recuperarán, a relevo completo, mediante acuerdo del Comité con la Dirección de la Empresa dentro de los dos meses siguientes a la pérdida de cada jornada.

No se computará la jornada como perdida si no hubiera habido comunicación por parte de la empresa, con una antelación de ocho horas, la suspensión de dichas jornadas a los trabajadores afectados.

La empresa pondrá todos los medios factibles para abrir las instalaciones con la mayor brevedad posible.

CAPÍTULO IV. – CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 30. – Estructura salarial.

Las retribuciones del personal de Convenio estarán constituidas por el salario del grupo profesional que corresponda más los complementos del mismo.

La cuantía del salario de cada grupo se reflejará en las tablas salariales que forman parte de este Convenio.

Artículo 31. – Incrementos salariales.

Se establecen los siguientes incrementos salariales:

Ejercicio fiscal 17 (1 de abril de 2016 a 31 de marzo de 2017):

– Incremento de un 1,1%.

– 0,1% adicional en el supuesto de que se cumpla el presupuesto de EBITDA de la planta para el ejercicio fiscal (en adelante, FY17), según cuentas auditadas.

– 0,1% adicional si se cumple el objetivo de TRCR de planta para el FY17.

Los atrasos devengados desde el 1 de abril hasta el 31 de julio de 2016, se abonarán en la nómina de septiembre 2016.

A partir de la nómina de septiembre, el incremento se aplicará en la nómina del mes corriente.

Ejercicio fiscal 18 (1 de abril de 2017 a 31 de marzo de 2018):

– Incremento de un 1,1% fijo.

– 0,2% adicional en el supuesto de que el presupuesto de EBITDA de la planta para el FY18 se supere en un 5%, según cuentas auditadas.

– 0,1% adicional si se cumple el objetivo de TRCR de planta para el FY18.

– Los atrasos devengados por el cumplimiento de los conceptos económicos variables se abonarán, en caso de constatarse su cumplimiento, con carácter consolidable, una vez se presenten los resultados de las cuentas auditadas.

Ejercicio fiscal 19 (1 de abril de 2018 a 31 de marzo de 2019), sólo para el caso de que se prorrogue la vigencia del Convenio un tercer ejercicio, sin denuncia de cualquiera de las partes:

– Incremento de un 1,1% fijo.

– 0,2% adicional en el supuesto de que el presupuesto de EBITDA de la planta para el FY19 se supere un 5%, según cuentas auditadas.

– 0,1% adicional si se cumple el objetivo de TRCR de planta para el FY19.

– Los atrasos devengados por el cumplimiento de los conceptos económicos variables se abonarán, en caso de constatarse su cumplimiento, con carácter consolidable, una vez se presenten los resultados de las cuentas auditadas.

Los mencionados incrementos salariales definidos para los ejercicios F17 y F18 (así como en la prórroga, si la hubiera) serán de aplicación, única y exclusivamente, a los siguientes conceptos:

– Salario de grupo profesional.

– Complemento ad personam.

– Plus extrasalarial.

– Plus 4.º turno.

– Plus nocturnidad.

Los atrasos devengados por el cumplimiento de los conceptos económicos variables se abonarán, en caso de constatarse su cumplimiento, con carácter consolidable, una vez se presenten los resultados de las cuentas auditadas.

Artículo 32. – Antigüedad.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito personal de este Convenio, disfrutarán como complemento por antigüedad de un aumento periódico por los servicios prestados a la empresa de forma continuada, consistente como máximo en un trienio.

La cuantía anual del complemento por antigüedad citado será idéntica para todos los Grupos profesionales ascendiendo a 277,22 euros brutos/año. La fecha inicial del cómputo será la que corresponda al alta en la empresa y se devengará desde el día primero del mes siguiente a su cumplimiento.

Artículo 33. – Complemento «ad personam».

La cuantía que se perciba en concepto de complemento «ad personam», no se será absorbible, ni compensable y tendrá la evolución del incremento salarial que se pacte en el convenio por cada año.

Artículo 34. – Plus «Cuarto turno» y plus «SDF».

El plus de cuarto turno, idéntico para todos los grupos profesionales, se abonará de acuerdo con lo establecido en el artículo 25.

Una vez implementado el régimen de 4.º turno, la compensación vendrá determinada por el día concreto de trabajo a cuarto relevo:

– Cuarto turno: 7 euros al día.

– Cuarto turno ejecutado en sábados, domingos o festivos: Se abonará una compensación adicional de 42 euros al día bajo el concepto plus SDF.

El plus SDF es un concepto fijo, sin que le sea de aplicación la subida salarial prevista en el artículo 31 del presente Convenio.

Artículo 35. – Compensación de la flexibilidad.

Se establece una compensación económica específica en función de cada uno de los días activados de la bolsa de flexibilidad:

– Si la activación se realiza en sábados (a excepción de domingos o festivos EOR), la compensación económica será de 52 euros/día.

– Si la activación se realiza en domingos o se corresponde con días de activación trabajados voluntariamente, la compensación económica será de 90 euros al día.

Las compensaciones previstas en este artículo son conceptos fijos, sin que les sea de aplicación la subida salarial prevista en el artículo 31 del presente Convenio.

Artículo 36. – Plus extrasalarial, plus nocturnidad y plus traslado MAXAM.

El plus extrasalarial, idéntico para todos los grupos profesionales, se incrementará de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 y su cuantía se reflejará en las tablas anexas a este Convenio.

Se percibirá conjuntamente con las pagas extraordinarias en las fechas de 30 de junio y 30 de noviembre.

El plus de nocturnidad queda fijado en 14 euros/noche.

El plus traslado MAXAM (Páramo) se abonará a razón de 4,69 euros al día.

El plus traslado a MAXAM es un concepto fijo, sin que le sea de aplicación la subida salarial prevista en el artículo 31 del presente Convenio.

Artículo 37. – Prima «B» y «C» de producción.

De cara al futuro se eliminan las primas de producción y como consecuencia la prima «B» pasa a integrar el salario grupo de los trabajadores.

Para aquellos que a la fecha de la firma del presente Convenio perciban la prima «C», pasarán a percibir la diferencia entre la prima «B» y la prima «C» como complemento personal.

Artículo 38. – Horas extraordinarias.

Las partes firmantes están de acuerdo en la conveniencia de disminuir las horas extraordinarias cuya realización, únicamente, deben responder a circunstancias puntuales y debidamente justificadas.

Las horas extraordinarias que se realicen serán compensadas bien mediante su abono en metálico, en cuantía idéntica a las ordinarias, bien sustituidas por tiempos equivalentes de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización de acuerdo a la siguiente tabla:

Se dispondrán para disfrute por cada hora extraordinaria:

– 1,5 horas cada hora extraordinaria (en día laborable).

– 1,75 horas por cada hora, que tenga la consideración de extraordinaria, y que sea realizada en sábados, exceptuándose los sábados que se habiliten conforme a la flexibilidad pactada.

– 2 horas por cada hora extra realizada en domingo o festivo, exceptuándose los festivos que se habiliten conforme a la flexibilidad pactada.

En cualquier caso, para la realización de las horas extraordinarias, se dará cuenta con antelación al Comité de Empresa de las causas y motivos de su realización, por parte de los representantes de la empresa o los mandos de los distintos departamentos donde se vayan a realizar horas extraordinarias.

Artículo 39. – Pago de nóminas.

Por lo que al personal de nómina diaria se refiere, el salario base del grupo así como el complemento de «ad personam» y el plus extrasalarial que pudiese corresponder, se abonarán divididos en catorce mensualidades correspondientes a cada uno de los doce meses naturales del año y a las dos pagas extraordinarias.

Adicionalmente, los restantes complementos convenidos se abonarán únicamente en las doce mensualidades ordinarias, incluyendo todos los conceptos señalados en los correspondientes cuadros adjuntos al presente Convenio.

El personal empleado percibirá su retribución en catorce mensualidades, correspondientes a cada uno de los doce meses del año y a las dos pagas extraordinarias.

El pago de nómina mensual se efectuará el último día hábil del mes a que corresponda el mismo y, en caso de ser festivo, el día laboral inmediatamente anterior. El cierre de las incidencias se producirá el día 20 de cada mes (en caso de ser festivo, se producirá el día laboral inmediatamente anterior).

El abono de las pagas extraordinarias se realizará junto con la nómina de los meses de junio y noviembre, respectivamente.

Artículo 40. – Gastos de locomoción y estancia.

En esta materia serán aplicables las normas y cuantías que, para cada ejercicio, determine la Dirección General y que serán objeto de distribución para su conocimiento público.

En concreto, a partir de la firma del presente Convenio, serán de:

– Kilometraje: 0,29 euros el kilómetro.

– Desayuno: 2,64 euros.

– Comida y cena: 17,53 euros.

– Varios: 6,00 euros (si hay pernocta).

Cuando el personal tiene que salir de viaje para realizar trabajos, las dietas son las que figuran en el presente artículo y las horas de trabajo se computan desde que el trabajador sale de su casa hasta que regresa.

En todo viaje al extranjero van acompañados de un responsable que es el que hace un informe del viaje donde se detallan los días y horas que se han trabajado.

Una vez de vuelta se comparan los días que se han trabajado en fábrica y los días que se han trabajado en el viaje, y con el resultado se actúa conforme a lo pactado en el presente Convenio.

CAPÍTULO V. – ENFERMEDAD Y ACCIDENTES

Artículo 41. – Asistencia a consultas médicas.

Cuando por razón de enfermedad o accidente el trabajador precise de la asistencia a una consulta médica en horas coincidentes con las de su jornada laboral, se concederá el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto. Las salidas de fábrica por esta causa se retribuirán, exclusivamente, cuando no resulte factible efectuarlas fuera de las horas de trabajo y para ser abonadas deberá presentarse el correspondiente justificante médico indicando la hora de salida de la consulta. En otro caso, se considerará la falta injustificada.

Igualmente será necesario para justificar la ausencia durante un día de trabajo, la presentación de los correspondientes partes de baja y alta médica o justificante médico que acredite la necesidad de ese día completo para recuperación.

Si no se presentase el operario al trabajo o se ausentase del mismo por tiempo superior a 4 horas, por el motivo apuntado en el párrafo anterior y, previa la justificación de su asistencia a la consulta médica, le serán abonadas cuatro horas.

El personal que tenga que asistir a consultas médicas en horas coincidentes con su jornada laboral, podrá utilizar el servicio de transporte que la empresa tiene establecido desde la fábrica a la ciudad de Burgos. Si no fuera posible la utilización de este servicio, la empresa abonará el desplazamiento de acuerdo con lo previsto en materia de gastos de locomoción.

Artículo 42. – Complemento de prestaciones.

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la importancia de reducir los índices de absentismo por enfermedad y accidentes y hacen expresa declaración del compromiso de poner todos los medios a su alcance para lograr el citado objetivo. En consecuencia, adoptarán las medidas necesarias para que puedan realizarse las correcciones que sean precisas para disminuir los índices de absentismo, intensificándose el control, seguimiento e inspecciones.

En los supuestos de Incapacidad Temporal (IT) por accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real bruto del trabajador en jornada ordinaria.

En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, si el índice de absentismo por IT y consultas médicas de la plantilla conjunta de Expal Ordnance y Expal Systems, de Convenio Colectivo de la fábrica es igual o inferior al 3,7% de la media acumulada de los 12 meses anteriores, se percibirá el complemento por IT, hasta el 100% del salario real bruto en jornada ordinaria.

En el caso de que se sobrepase el índice general, se complementará hasta el 90% del salario real bruto en jornada ordinaria los 15 primeros días de baja a las personas cuyo absentismo por enfermedad en el año anterior no haya sido superior al 3,7%. En caso contrario, es decir, cuando ese índice supere el 3,7%, no se percibirá complemento alguno ni se retribuirá el tiempo de consultas médicas, excepto las primeras 4 horas y siempre que el personal observe el procedimiento del artículo 28. En cualquier caso, todas las horas de consulta médica se incluirán en el cómputo del índice de absentismo de cada mes.

En cualquier caso, la Dirección podrá eliminar individualmente los complementos que por este concepto esté abonando o pudieran ser abonados, teniendo en cuenta las circunstancias concretas de cada caso, pudiendo utilizar como referencia el informe tanto del servicio médico como de empresas especializadas en la materia. En estos casos, los periodos de baja de los trabajadores que por estas razones no cobren complemento de la empresa no se tendrán en cuenta para los índices que se han señalado para cobrar los complementos por I.T. a cargo de la empresa.

Asimismo las partes acuerdan que durante el periodo de duración de las hospitalizaciones la empresa complementará hasta el 100% el salario real bruto en jornada ordinaria.

La Dirección informará previamente a la representación de los trabajadores de las causas y decisiones que adopte para dejar de abonar individualmente estos complementos.

Por último, si un proceso de enfermedad común o accidente no laboral causase problemas graves a un trabajador bien por la naturaleza de la dolencia bien por el elevado número de familiares a su cargo, la empresa, a instancias del Comité de Empresa y previo estudio y comprobación de la situación, podrá complementar las prestaciones de la Seguridad Social por I.T., hasta alcanzar el 100% del salario que venía percibiendo en activo.

Artículo 43. – Personal con capacidad disminuida.

La Dirección del centro de trabajo, si no estableciese algún otro tipo de actuaciones en beneficio del trabajador, procurará acoplar al personal de capacidad disminuida de acuerdo con las disponibilidades de puestos de trabajo adaptables al grado de funcionalidad determinado por la naturaleza de su incapacidad y siempre de acuerdo con las recomendaciones del servicio médico de la empresa y oída la representación de los trabajadores.

La retribución a percibir por este personal será, respecto a las percepciones fijas, la que resulte más favorable entre las de su antiguo puesto y las correspondientes al nuevo; respecto a las percepciones variables, serán siempre las que correspondan a su nuevo puesto de trabajo.

CAPÍTULO VI. – ATENCIONES SOCIALES

Artículo 44. – Atenciones sociales.

a) Se satisfará por la empresa, a su exclusivo cargo, un seguro de accidentes que garantice las contingencias y capitales siguientes durante la vigencia del Convenio:

Muerte: 44.000 euros.

Incapacidad total y absoluta: 44.000 euros.

b) También se satisfará por la empresa, a su exclusivo cargo, el seguro de vida cuyo capital asegurado será de 10.000 euros.

CAPÍTULO VII. – PREVENCIÓN DE RIESGOS, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Artículo 45. – Prevención de riesgos, salud laboral y medio ambiente.

Las partes firmantes del presente acuerdo consideran que la promoción de la prevención de riesgos, la protección de la salud de los trabajadores así como la protección del medio ambiente son funciones fundamentales en la actividad de la empresa y su desarrollo irá encaminado a la mejora de las condiciones en el puesto de trabajo y en su entorno, comprometiéndose ambas partes a realizar los esfuerzos necesarios para conseguirlo.

En materia de prevención de riesgos, salud laboral y medio ambiente, se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes y, en concreto en la actualidad, a los contenidos de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, y del Real Decreto 39/97, que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como del resto de normativa concordante.

1. Servicio de prevención:

Para el desarrollo de la actividad preventiva en materias de prevención de riesgos, salud laboral y medio ambiente, organización de recursos humanos y materiales destinados a la prevención de riesgos laborales, vigilancia de la salud de los trabajadores, así como de la actividad formativa en materias de prevención, el grupo Expal ha constituido un servicio de prevención mancomunado, el cual afecta a este centro de trabajo por pertenecer al citado grupo.

Las funciones a cubrir por el servicio de prevención mancomunado abarcan las consideradas como nivel básico, intermedio y superior y en este último nivel las especialidades preventivas de seguridad en el trabajo e higiene industrial, de acuerdo con la legislación aplicable en vigor.

2. Delegados de prevención:

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con competencias específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Los delegados de prevención designados conforme a la escala establecida en la legislación vigente deben ser, a ser posible, personas con formación y experiencia adecuadas en materia de seguridad y salud laboral.

Los delegados de prevención tienen condición de representantes de los trabajadores y les será de aplicación el régimen de garantías previsto en las disposiciones legales, disponiendo anualmente de un máximo de 16 horas, para asistir a cursos de formación sobre prevención de riesgos laborales, siendo su coste por cuenta de la empresa, así como su organización y autorización para asistencia a los mismos.

Será considerado como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito de horas que les corresponda a los delegados de prevención, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud convocadas por la Dirección de la Empresa.

3. Comité de Seguridad y Salud:

Se ha constituido un Comité de Seguridad y Salud en este centro de trabajo de Expal con carácter paritario entre los representantes de la Dirección y los delegados de prevención. Este Comité se reunirá cada dos meses y, en todo caso, siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con expresión de los temas a tratar y la justificación de la excepcionalidad que justifique la reunión.

4. Análisis y prevención de riesgos laborales.

Expal atendiendo a uno de los principios de prevención tradicionalmente aplicado en el centro de trabajo, consistente en que toda fuente del riesgo debe ser estudiada con vistas a su prevención y limitación, realiza a través del servicio de prevención, con la colaboración de los departamentos, una evaluación de riesgos laborales.

En consecuencia, se desarrollará una planificación anual de las actividades de prevención con el fin de reducir o controlar dichos riesgos.

Será obligatorio el cumplimiento del programa de prevención de riesgos laborales, así como de los objetivos asignados a cada uno de los departamentos en materia de reuniones de grupo, inspecciones, formación, observaciones de trabajo, revisión de las prácticas operativas y demás procedimientos del sistema implantado.

5. Programas e información al Comité:

La empresa establecerá los medios adecuados para que el Comité de Prevención de Riesgos, Salud Laboral y Medio Ambiente sea puntualmente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud de los trabajadores, así como de aquellas otras acciones que con el mismo fin se adopten puntualmente. Una vez informado, éste podrá emitir su opinión, dictamen, conclusión o sugerencia.

Del mismo modo el citado Comité, deberá ser informado de todas aquellas decisiones que se adopten relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud de los trabajadores.

6. Servicio médico:

Se harán los esfuerzos necesarios para que la labor del servicio médico, propio o concertado, vaya dirigida hacia una medicina preventiva sin que ello signifique un deterioro de la labor asistencial, con el fin de garantizar una vigilancia periódica de la salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo.

El servicio médico realizará los reconocimientos previos al ingreso, los de carácter periódico de acuerdo a los protocolos que se establezcan y otros de carácter no habitual que a su juicio se consideren necesarios teniendo en cuenta, en todos los casos, a aquellos trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos, o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo. La información recogida como consecuencia de esta atención médica respetará siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

No obstante lo anterior, las personas con responsabilidad en materia de prevención serán informadas de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir mejoras.

A cada trabajador se le entregará por escrito el resultado de los reconocimientos y los datos personales que considere oportunos. Por otra parte, y con el fin de lograr una óptima adecuación del puesto a la persona, todos los trabajadores entregarán al servicio médico los informes que, debido a sus dolencias, sean emitidos por la Seguridad Social u organismo equivalente.

7. Protección personal:

Se estará a lo establecido en el centro de trabajo y, en el caso de ser modificada la normativa actual, previamente serán oídos los delegados de prevención.

8. Prendas de trabajo:

La empresa procederá a entregar, con periodicidad adecuada (acordada por el Comité de Seguridad y Salud), las prendas de trabajo de seguridad, previa recogida de las usadas.

CAPÍTULO VIII. – RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 46. – Régimen disciplinario.

El cumplimiento de las normas de convivencia en la empresa es necesario para poder obtener un correcto clima laboral que favorezca el desarrollo del trabajo en cada puesto.

Por ello, y para fomentar la ejemplaridad de las actuaciones en los supuestos de que se transgredan las mismas, los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que, a continuación, se establecen.

Artículo 47. – Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave y muy grave.

1. Se considerarán como faltas leves las siguientes:

1.1. De una a tres faltas de puntualidad, durante un periodo de treinta días naturales, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

1.2. Ausencia al trabajo por un día al mes, sin causa justificada. No se considera injustificada la falta/s al trabajo que se derive de la detención del trabajador, si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubiesen imputado.

1.3. No avisar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

1.4. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

1.5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

1.6. La desatención y falta de corrección en el trato con el público, aunque no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

1.7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia.

1.8. Las discusiones dentro de las dependencias de la empresa que provoquen alteración en el trabajo. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

2. Se considerarán faltas graves las siguientes:

2.1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un periodo de treinta días naturales.

2.2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un periodo de treinta días naturales.

2.3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social u Organismos Oficiales de la Administración. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

2.4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

2.5. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo 3 del siguiente apartado (3.3).

2.6. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo y prácticas operativas, 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 causaren averías a las instalaciones, maquinarias, y en general, a los bienes de la empresa o comportasen riesgos de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

2.7. Suplantar a otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo, o con cualquier otro fin.

2.8. La negligencia o desidia en el trabajo.

2.9. La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

2.10. La embriaguez, fuera del acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

2.11. Falta de aseo y limpieza personal que afecte al trabajo y relaciones.

2.12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

3. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

3.1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

3.2. Falta al trabajo de tres o más días sin causa justificada, durante un periodo de treinta días naturales.

3.3. 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, incluyendo los trabajos familiares o amistosos, o de extender el periodo vacacional, descanso semanal o cualquier otro festivo.

3.4. La trasgresión de la buena fe contractual, el fraude, deslealtad o abuso de confianza, en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3.5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

3.6. La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

3.7. La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.

3.8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar datos de reserva obligada.

3.9. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa, aunque no existiera ánimo de lucro.

3.10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, compañeros y subordinados.

3.11. El acoso sexual, cuando la naturaleza y/o la reiteración del hecho sea de tal orden que atente gravemente a la dignidad de la persona, y especialmente cuando aquél sea ejercido desde posiciones de superioridad jerárquica.

3.12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

3.13. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de Seguridad y Salud, obligatorios para el desempeño de una función y establecidos en las órdenes e instrucciones de trabajo y prácticas operativas.

3.14. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

3.15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

3.16. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

3.17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 48. – Sanciones.

Corresponde a la Dirección la facultad de imponer sanciones. Toda sanción, salvo la amonestación verbal, se comunicará por escrito al interesado, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo.

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, o despido.

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

Artículo 49. – Ejecución de sanciones.

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde el mismo momento en que la Dirección de la Empresa lo señale, sin que puedan en cualquier caso transcurrir más de seis meses entre la fecha de la falta cometida y la efectiva ejecución de la sanción impuesta, todo ello teniendo en cuenta el derecho que le corresponde al sancionado a reclamar ante la Jurisdicción competente.

CAPÍTULO IX. – ACCIÓN SINDICAL

Artículo 50. – Representación de los trabajadores.

Se cumplirán cuantas disposiciones, normas y leyes constituyan la legislación vigente en materia de representación de los trabajadores en la empresa.

Especialmente, ambas partes se comprometen a observar escrupulosamente y de buena fe los derechos y obligaciones constitucionales sobre libertades sindicales y de libre empresa.

Las competencias del Comité de Empresa, que se ejercerán de acuerdo con lo establecido en el ordenamiento jurídico, son las siguientes:

a) Recibir información trimestral sobre la evolución general del sector económico al que pertenezca el centro de trabajo, la situación de producción y ventas y su programa de producción y evolución de empleo.

b) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa, de las decisiones adoptadas por ésta sobre las reestructuraciones de la plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones, planes de formación profesional de la empresa, implantación o reducción de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de primas o incentivos y valoraciones de puesto de trabajo.

c) Emitir informe sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

d) Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que habitualmente se utilicen en el centro de trabajo así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme determina la legislación vigente.

e) Recibir información y ser oídos sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en los casos de despido.

f) Ser informado periódicamente sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

g) Vigilar el cumplimiento del ordenamiento Jurídico Laboral.

Artículo 51. – Colegiación y sigilo.

Se reconoce al Comité de Empresa, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información y datos que se les facilite por la Dirección de la Empresa y aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias en que la Dirección señale expresamente su carácter reservado.

Artículo 52. – Derechos y garantías.

A) Ser protegidos contra cualquier acto de usurpación, abuso o injerencia que afecte al libre ejercicio de su función.

B) Expresarse colegiadamente, con libertad de opinión en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir fuera de las horas efectivas de trabajo publicaciones de carácter laboral o social, previa comunicación a la empresa.

C) Se pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado, aunque pudiera no ser de uso exclusivo, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas así como uno o varios tablones de anuncios visibles, de dimensiones suficientes, que ofrezcan la posibilidad de comunicaciones e información de interés laboral.

D) Ser protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios tendentes a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo.

E) Derecho a la apertura de un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones graves, muy graves o despido en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa.

F) Reconocida por el órgano judicial competente la improcedencia del despido, corresponderá siempre al miembro del Comité de Empresa la opción entre la readmisión o la indemnización correspondiente.

G) Disponer, para el ejercicio de sus funciones representativas, del crédito de horas mensuales que la legislación determine en cada momento, retribuidas como de jornada efectiva, con la totalidad de los devengos que hubiese percibido de haber prestado su actividad laboral. No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa del empresario o con ocasión de la negociación colectiva de Convenio.

H) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas que disponen los miembros del Comité de Empresa y acumularse, anualmente, por cada Sindicato, con el fin de prever la asistencia a reuniones sindicales, cursos de formación organizados por los sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

DISPOSICIÓN FINAL. – COMISIÓN MIXTA

Como órgano paritario de interpretación de este Convenio Colectivo, se crea una Comisión Mixta compuesta por tres personas en representación de la Dirección de la Empresa y otras tres en representación de los trabajadores. Las personas relativas a la representación de los trabajadores serán designadas por los Sindicatos firmantes.

Esta Comisión Mixta decidirá en el ámbito de su competencia, las cuestiones que se deriven de la aplicación o interpretación del presente Convenio.

Dentro de las competencias de la Comisión Mixta estará el pronunciarse en los supuestos de posibles desacuerdos que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en este Convenio y para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando cualquiera de las partes lo solicite, conforme a los plazos y procedimientos establecidos en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente, del Estatuto de los Trabajadores.

En Quintanilla Sobresierra, a 26 de julio de 2016.

* * *

DISPOSICIÓN ADICIONAL DEL CONVENIO
DE EXPAL ORDNANCE, S.A. Y EXPAL SYSTEMS, S.A.

Las empresas de Expal Ordnance, S.A. y Expal Systems, S.A. se acogen al Plan de Igualdad del Grupo MAXAM, acordado en diciembre de 2014 y publicado el 14/01/2015 en el BOE.

Lo cual lo firmamos a los efectos oportunos, en Quintanilla Sobresierra, a 26 de julio de 2016.

Representante Expal,	Presidente Comité Expal,
Jesús E. Martínez González	José Antonio Arza Díez

* * *

2016

CONVENIO EXPAL
QUINTANILLA SOBRESIERRA
BURGOS

CONVENIO COLECTIVO
TABLAS SALARIALES F2017
INCREMENTO 1,1%

TN	GRUPOS PROFESIONALES	S. BASE GRUPO	TOTAL AÑO
Mensual	GRUPO I	32.983,68	32.983,68
	GRUPO II	29.414,82	29.414,82
	GRUPO III	26.074,68	26.074,68
Diario	GRUPO IV.4	25.569,59	25.569,59
	GRUPO IV.3	24.009,27	24.009,27
	GRUPO IV.2	18.818,05	18.818,05
	GRUPO IV.1	15.811,75	15.811,75

Plus Extrasalarial	728,77 € anuales. Se abonará por mitades, dos veces al ao, coincidiendo con las Pagas Extraordinarias
Antigüedad	1 Trienio: 277,22 € anuales
Plus Nocturnidad	14,00 €
SDF	42,00 €
Sábado	52,00 €
SDF Domingo	90,00 €
Complemento 4º Relevo	7,00 €

Nomina Diaria:
Salario Base Grupo dividido en 14 pagas correspondiente a 425 días

Nomina mensual:
Salario Base Grupo dividido en 14 pagas correspondiente a 420 días

boletín oficial de la provincia burgos
núm. 184 martes, 27 de septiembre de 2016
C.V.E.: BOPBUR-2016-05395

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE BURGOS

BIENESTAR SOCIAL E IGUALDAD

Notificación de requerimientos relativos a los expedientes relacionados, sobre subsanación de solicitudes gestionadas por la Unidad de Bienestar Social e Igualdad de esta Corporación

Intentada la notificación a los interesados indicados sin haber podido practicarse, de requerimientos para subsanación de solicitudes relativas a los expedientes relacionados, se procede, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, a practicar dicha notificación por medio de anuncios en el tablón de edictos del Ayuntamiento de su último domicilio, facultativamente en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos, así como en el tablón edictal único del Boletín Oficial del Estado.

Considerando que concurren las circunstancias previstas en el artículo 61 de la citada Ley, se hace una somera indicación del contenido del acto, advirtiendo al interesado que podrá comparecer ante el Departamento de Bienestar Social de la Diputación Provincial de Burgos, sito en Burgos, paseo del Espolón, 34, C.P. 09003, en el plazo de los diez días siguientes a la última fecha de publicación del presente anuncio, para conocimiento del contenido íntegro del mencionado acto y constancia de tal conocimiento.

Acto a notificar: Requerimiento para subsanación de solicitud.

Exp. n.º	*N.I.F.*	*Interesado/a*	*Localidad*	*Ayuntamiento*
264/16PEUS	3440412A	M.ª Carmen Picón González	Sotillo de la Ribera	Sotillo de la Ribera

En Burgos, a 15 de septiembre de 2016.

El Presidente,
César Rico Ruiz

El Secretario General,
José Luis M.ª González de Miguel

boletín oficial de la provincia burgos
núm. 184 martes, 27 de septiembre de 2016
C.V.E.: BOPBUR-2016-05396

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE BURGOS

BIENESTAR SOCIAL E IGUALDAD

Notificación de resoluciones de Presidencia de esta Diputación, relativas a los expedientes relacionados, sobre solicitudes gestionadas por la Unidad de Bienestar Social e Igualdad de esta Corporación

Intentada la notificación a los interesados indicados, sin haber podido practicarse, de la resolución de Presidencia indicada, relativa a los expedientes relacionados, se procede, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, a practicar dicha notificación por medio de anuncios en el tablón de edictos del Ayuntamiento de su último domicilio, facultativamente en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos, así como en el tablón edictal único del Boletín Oficial del Estado.

Considerando que concurren las circunstancias previstas en el artículo 61 de la citada Ley, se hace una somera indicación del contenido del acto, advirtiendo al interesado que podrá comparecer ante el Departamento de Bienestar Social de la Diputación Provincial de Burgos, sito en Burgos, paseo del Espolón, 34, C.P. 09003, en el plazo de los diez días siguientes a la última fecha de publicación del presente anuncio, para conocimiento del contenido íntegro del mencionado acto y constancia de tal conocimiento.

Acto a notificar: Resolución de Presidencia n.º 5.057 de 21/07/2016.

Exp. n.º	*N.I.F.*	*Interesado/a*	*Localidad*	*Ayuntamiento*
029/15PEUS	16621768J	David Escobosa Pérez	Belorado	Belorado
041/15PEUS	X6436796Q	Cristina Simona Muresan	Gumiel de Izán	Gumiel de Izán
042/15PEUS	72506103Y	Julen Rodríguez Albariño	Villasana de Mena	Valle de Mena
055/15PEUS	30659538D	José Ángel Terrones Azcue	Briviesca	Briviesca
130/15PEUS	78949382L	Jennifer Busto González	Villarcayo	Villarcayo
259/15PEUS	X6436796Q	Cristina Simona Muresan	Gumiel de Izán	Gumiel de Izán

En Burgos, a 16 de septiembre de 2016.

El Presidente,
César Rico Ruiz

El Secretario General,
José Luis M.ª González de Miguel

C.V.E.: BOPBUR-2016-05330

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ALFOZ DE QUINTANADUEÑAS

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales aprobado por R.D. Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, en sesión de fecha 14 de marzo de 2016, expediente 32/2016, se expone al público la cuenta general correspondiente al ejercicio 2015, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

En Alfoz de Quintanadueñas, a 29 de agosto de 2016.

El Alcalde,
Gerardo Bilbao León

boletín oficial de la provincia burgos
núm. 184 martes, 27 de septiembre de 2016
C.V.E.: BOPBUR-2016-05420
68,00

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE BELORADO

Exposición al público de la cuenta general para el ejercicio de 2015

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 212.3 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, queda expuesta al público la cuenta general del ejercicio 2015 por el plazo de quince días.

Si en este plazo y ocho días más los interesados hubieran presentado alegaciones, reclamaciones y sugerencias, la Comisión procederá a emitir un nuevo informe.

En Belorado, a 15 de septiembre de 2016.

El Alcalde,
Luis Jorge del Barco López

boletín oficial de la provincia burgos
núm. 184 martes, 27 de septiembre de 2016
C.V.E.: BOPBUR-2016-05322
34,00

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE BURGOS

SECCIÓN DE SERVICIOS

Gráficas Tizona, S.L. ha solicitado del Excmo. Ayuntamiento licencia ambiental para imprenta-artes gráficas en Burgos, c/ Vitoria 274, nave 148B (Expediente 62/CLA/2016).

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 28.1 del Decreto Legislativo 1/2015, de 12 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Prevención Ambiental de Castilla y León, se abre información pública por término de diez días, a contar desde la fecha de la publicación del anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad puedan formular las observaciones que estimen pertinentes, a cuyo efecto se hace saber que el expediente se tramita en la Sección de Servicios de este Ayuntamiento, Plaza Mayor, número 1, donde podrá ser examinado durante las horas de oficina en el indicado plazo.

En Burgos, a 14 de septiembre de 2016.

La Concejala Delegada de Urbanismo, Vivienda y Licencias,
Ana Isabel Bernabé García

C.V.E.: BOPBUR-2016-05323
34,00

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE BURGOS

SECCIÓN DE SERVICIOS

Arroyo Bus, S.L. ha solicitado del Excmo. Ayuntamiento licencia ambiental para garaje de vehículos de transporte de pasajeros en Burgos, Ctra. Madrid-Irún km. 245 (Expediente 9/CLA/2015).

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 28.1 del Decreto Legislativo 1/2015, de 12 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Prevención Ambiental de Castilla y León, se abre información pública por término de diez días, a contar desde la fecha de la publicación del anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad puedan formular las observaciones que estimen pertinentes, a cuyo efecto se hace saber que el expediente se tramita en la Sección de Servicios de este Ayuntamiento, Plaza Mayor, número 1, donde podrá ser examinado durante las horas de oficina en el indicado plazo.

En Burgos, a 14 de septiembre de 2016.

La Concejala Delegada de Urbanismo, Vivienda y Licencias,
Ana Isabel Bernabé García

boletín oficial de la provincia burgos
núm. 184 martes, 27 de septiembre de 2016
C.V.E.: BOPBUR-2016-05344

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MIRANDA DE EBRO

Segunda convocatoria de subvenciones para las actuaciones de rehabilitación de edificios y viviendas situados dentro del Área de Regeneración Urbana «Ebro-Entrevías», en Miranda de Ebro

Primero. – Objeto.

El objeto general de la convocatoria de subvenciones es el fomento de actuaciones de rehabilitación de edificios de viviendas situados en el ámbito del Área de Regeneración Urbana «Ebro-Entrevías», de Miranda de Ebro.

Con carácter particular, la presente Convocatoria tiene por objeto la selección de un máximo de 30 viviendas a rehabilitar, del total de las 115 que contempla la primera fase del Área de Regeneración Urbana «Ebro-Entrevías», con una limitación presupuestaria de 379.765,32 euros, teniendo en cuenta los criterios de valoración, así como el resto de disposiciones recogidas en la ordenanza municipal reguladora de la concesión de subvenciones para las actuaciones de Rehabilitación de edificios de viviendas situados dentro del Área de Regeneración Urbana «Ebro-Entrevías» aprobada definitivamente en Pleno de la Corporación en sesión de fecha 22 de febrero de 2016 y publicada en el Boletín Oficial de Burgos n.º 59, de fecha 29 de marzo de 2016.

Aquellas solicitudes que no sean seleccionadas podrán presentarse en las nuevas convocatorias que se efectúen.

Segundo. – Ámbito de aplicación.

Se encuentran dentro del ámbito de aplicación y podrán optar a estas subvenciones todos los inmuebles situados dentro del ámbito del Área de Regeneración Urbana «Ebro-Entrevías» que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 5 de la ordenanza municipal reguladora y que tengan por objeto la realización de las obras previstas en el artículo 2 de la ordenanza y en el artículo 26.1 a) del Real Decreto 233/2013, de 5 de abril, por el que se regula el Plan Estatal de fomento de alquiler de viviendas, la rehabilitación edificatoria, y regeneración y renovación urbanas, 2013-2016.

Tercero. – Beneficiarios.

Podrán ser beneficiarios de las ayudas las comunidades de propietarios, las agrupaciones de comunidades de propietarios o los propietarios únicos de edificios que reúnan los requisitos legales establecidos por la Legislación vigente. De forma particular, aquellos que reunan los requisitos establecidos en el artículo 4 y las condiciones señaladas de la ordenanza municipal reguladora de la concesión de subvenciones para las actuaciones de rehabilitación de edificios de viviendas situados dentro del Área de Regeneración Urbana «Ebro-Entrevías», entre los que se habrá de incluir, asimismo, a las Administraciones Públicas y los Organismos y demás Entidades de derecho público, así como las empresas públicas y sociedades mercantiles participadas íntegra o mayoritariamente por las Administraciones propietarias de los inmuebles.

Cuarto. – Régimen jurídico.

El régimen aplicable está integrado por la regulación contenida en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, así como el Reglamento que la desarrolla; la Ordenanza General de Subvenciones del Excmo. Ayuntamiento de Miranda de Ebro; el Real Decreto 233/2013, de 5 de abril, por el que se regula el Plan Estatal de fomento de alquiler de viviendas, la rehabilitación edificatoria y la regeneración y renovación urbanas, 2013-2016; la Ley 5/1999, de 8 de abril, de Urbanismo de Castilla y León, así como la ordenanza municipal reguladora de la concesión de subvenciones para las actuaciones de rehabilitación de edificios de viviendas situados dentro del Área de Regeneración Urbana «Ebro-Entrevías» de Miranda de Ebro.

Quinto. – Dotación presupuestaria.

Las ayudas se concederán con cargo a la partida presupuestaria 1522 78000, que cuenta con un importe de 379.765,32 euros.

Sexto. – Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación de solicitudes será de quince días hábiles a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial de Burgos, transcurrido el cual se iniciará el procedimiento de instrucción y resolución de la convocatoria.

Séptimo – Procedimiento.

Los expedientes de solicitud de subvenciones serán tramitados por el procedimiento de concurrencia competitiva.

Las solicitudes para cualquiera de los tipos de subvenciones se presentarán en instancia normalizada acompañada de los documentos que se indican en el título IV, artículo 12, de la ordenanza municipal reguladora de la concesión de subvenciones para las actuaciones de rehabilitación de edificios de viviendas situados dentro del Área de Regeneración Urbana «Ebro-Entrevías» de Miranda de Ebro.

La instrucción del procedimiento corresponde al órgano gestor del Área de Regeneración Urbana «Ebro-Entrevías», de Miranda de Ebro. Los requisitos para obtener subvención, la forma de acreditarlos, los criterios de valoración de las solicitudes, y los plazos máximos de resolución serán los señalados en la ordenanza reguladora de la concesión de subvenciones. Corresponderá su resolución definitiva a la Junta de Gobierno Local.

Contra el acuerdo de resolución de la subvención que pondrá fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo así como recurso potestativo de reposición.

Octavo. – Resolución.

Las resoluciones serán notificadas a los solicitantes, en el domicilio que hayan indicado en la solicitud de subvención. Asimismo, se publicará en el tablón de anuncios de la Corporación y en la página web municipal. El extracto de la resolución se insertará en el Boletín Oficial de Burgos.

Noveno. – Información.

La ordenanza reguladora de la presente convocatoria se puede obtener en la Oficina del Área de Regeneración Urbana «Ebro-Entrevías», de Miranda de Ebro en calle San Juan, 24, de 8:00 horas a 15:00 horas, de lunes a viernes, así como en la página web del Ayuntamiento de Miranda de Ebro: www.mirandadeebro.es

En Miranda de Ebro, a 6 de septiembre de 2016.

La Alcaldesa-Presidenta,
Aitana Hernando Ruiz

C.V.E.: BOPBUR-2016-05331

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE PANCORBO

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 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, al que se remite el artículo 177.2 de la misma Ley, y artículo 20.1 al que se remite el artículo 38.2 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se pone en conocimiento general que en la Intervención de esta Entidad Local se halla expuesto al público el expediente de modificación de créditos número 7/2016, con la modalidad de crédito extraordinario y suplemento de crédito, que afecta al vigente presupuesto que fue aprobado por el Pleno de la Corporación en sesión celebrada el día 6 de septiembre de 2016, que se financia con cargo al remanente líquido de Tesorería resultante de la liquidación del ejercicio anterior.

Los interesados que estén legitimados podrán presentar reclamaciones durante el plazo de exposición al público por espacio de quince días hábiles a partir del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el Boletín Oficial.

En Pancorbo, a 6 de septiembre de 2016.

El Alcalde,
Carlos Ortiz Caño

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ROA DE DUERO

Por resolución de Alcaldía número 241/2016, de fecha 6 de septiembre de 2016, se ha resuelto lo siguiente:

Expirado el plazo de presentación de solicitudes de admisión para la selección de personal mediante concurso, en régimen de personal laboral fijo, de la plaza de Auxiliar de Administración de Cultura y Turismo.

De conformidad con las bases de la convocatoria aprobadas junto con la convocatoria en Resolución de Alcaldía n.º 2016-0112, de fecha 12 de mayo de 2016, y en virtud del artículo 20 del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, del artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Régimen de Bases del Régimen Local.

Resuelvo:

Primero. – Aprobar la siguiente relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos:

Relación de aspirantes admitidos:

– Aparicio Viyuela, Alexandra Carmen.

– Berdón Cob, Laura.

– Calcedo Antón, Idoya.

– Carballo Álvarez, Fátima Teresa.

– Castresana López, Álvaro.

– Colio Álvaro, María Victoria.

– Cuñado González, Fernando.

– Del Bien Sánchez, José Carlos.

– Encinas Almazán, Sandra.

– Fadrique Redondo, Beatriz.

– García Álvarez, Leticia Corona.

– García Moya, Noelia.

– García Picado, Berta.

– Gil García, María Soledad.

– Llave (de la) Pineño, David.

– López del Valle, Alba María.

– Macias Martínez, Antonio.

– Niño García, María Pilar.

– Pascual Pascual, José.

– Pascual Pérez, Alicia.

– Portillo García, Patricia.

– Rodero Sanz, Estefanía.

– Sanz González, Virginia.

– Simón Blanco, Rocío.

– Toril Llorente, Lourdes.

– Tovar Escudero, Noemí.

– Ureta Merinero, Nerea.

– Varga Pecharroman, Ana Marina.

Relación de aspirantes excluidos:

No hay.

Segundo. – Los aspirantes excluidos disponen de un plazo de diez días hábiles, a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos, para formular reclamaciones o subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión.

Tercero. – Publicar la relación provisional de admitidos y excluidos en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.

Lo manda y firma la Alcaldesa María del Carmen Miravalles García, en Roa de Duero, a 6 de septiembre de 2016; de lo que, como Secretario-Interventor, doy fe.

Lo que se hace público, de conformidad con lo dispuesto en las bases de la convocatoria del proceso de selección de la plaza de Auxiliar de Administración de Cultura y Turismo en régimen de personal laboral fijo, a los efectos de que durante el plazo de diez días hábiles los aspirantes excluidos puedan subsanar las faltas o acompañar los documentos preceptivos que hayan motivado su no admisión.

En Roa de Duero, a 6 de septiembre de 2016.

La Alcaldesa,
María del Carmen Miravalles García

boletín oficial de la provincia burgos
núm. 184 martes, 27 de septiembre de 2016
C.V.E.: BOPBUR-2016-05237

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE VALLE DE TOBALINA

Pliego de condiciones que ha de regir la adjudicación del contrato de arrendamiento de fincas rústicas mediante concurso, para el cultivo en el término municipal de Garoña y Santa María de Garoña

Aprobado por el Pleno de este Ayuntamiento de Valle de Tobalina, en sesión de fecha 25 de agosto de 2016, el pliego de condiciones que ha de regir la adjudicación del contrato de arrendamiento de fincas rústicas, mediante procedimiento abierto y por tramitación ordinaria, para el cultivo en el término municipal de Valle de Tobalina en la localidad de Garoña y Santa María de Garoña.

I. – Entidad adjudicataria:

a. Organismo: Ayuntamiento de Valle de Tobalina.

b. Dependencia que tramita el expediente: Secretaría.

II. – Objeto del contrato:

a. Descripción del objeto: El arrendamiento de las siguientes fincas rústicas para el cultivo que se relacionan a continuación.

Polígono	*Parcela*		*Extensión m²*
513	5.100		16.133
513	5.102		6.714
		Total	22.847

III. – Presupuesto base de licitación:

a. Valor estimado: 500 euros.

IV. – Garantía definitiva: 5% del importe de adjudicación.

V. – Obtención de documentación:

a. Ayuntamiento de Valle de Tobalina, c/ Mayor, 78 de Quintana Martín Galíndez.

b. http://www.valledetobalina.com «El perfil del contratante».

VI. – Presentación de las ofertas:

a. Fecha límite de presentación: El día que se cumplan los quince días naturales a partir del siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia y hasta las 14:00 horas. (Si el último día de presentación de proposiciones coincidiese en sábado o festivo se trasladará al siguiente día hábil).

b. Documentación a presentar: La señalada en el pliego de cláusulas administrativas.

c. Lugar de presentación: En el Registro General del Ayuntamiento de Valle de Tobalina.

VII. – Apertura de proposiciones: Tendrá lugar a las 14:00 horas del día hábil siguiente al de la finalización del plazo para la presentación de ofertas, en el Ayuntamiento de Valle de Tobalina, cuyos datos figuran en el punto 1 del presente anuncio.

VIII. – Gastos de anuncio: Por cuenta del adjudicatario.

En Valle de Tobalina, a 5 de septiembre de 2016.

La Alcaldesa,
Raquel González Gómez

C.V.E.: BOPBUR-2016-05340

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE VILLAHOZ

Aprobada provisionalmente por el Pleno del Ayuntamiento, en sesión extraordinaria celebrada el día 9 de septiembre del año en curso la ordenanza reguladora del uso de caminos de titularidad municipal, es objeto de información pública a efectos de presentación de reclamaciones por espacio de treinta días, a contar del siguiente al de la publicación de este en el Boletín Oficial de la Provincia, tal como establece el artículo 171.4 del R.D.L. 2/2004, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, durante los cuales el expediente se encuentra de manifiesto en la Secretaría del Ayuntamiento.

En Villahoz, a 12 de septiembre de 2016.

El Alcalde-Presidente,
Francisco Palacios Saiz

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE VILVIESTRE DEL PINAR

El Pleno del Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 12 de septiembre de 2016, aprobó el proyecto técnico de la obra de pavimentación de calles, redactado por el Arquitecto D. Alberto Ruiz Mancho, por importe de 57.000,00 euros.

Se somete a información pública, por plazo de quince días, contados a partir de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos, con el fin de que los interesados puedan presentar las reclamaciones o alegaciones que consideren oportunas, considerándose definitivamente aprobado en caso de no presentarse reclamación alguna durante el periodo de exposición.

En Vilviestre del Pinar, a 13 de septiembre de 2016.

El Presidente del Órgano Gestor,
Ángel Carretón Castrillo

C.V.E.: BOPBUR-2016-05329

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE ARROYAL

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 el Pleno de la Junta Vecinal constituido en Comisión Especial de Cuentas, en sesión de fecha 8 de marzo de 2016, expediente ARR2016-22 se expone al público la cuenta general correspondiente al ejercicio de 2015, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

En Alfoz de Quintanadueñas, a 29 de agosto de 2016.

El Alcalde Pedáneo,
Pedro Alonso Hoz

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE CORNUDILLA

Aprobado por esta Junta Vecinal el expediente de modificación de créditos 1/15 y una vez finalizado el periodo de exposición pública sin que se haya presentado reclamación alguna al expediente, se eleva a definitiva la citada aprobación, al amparo de lo establecido en los artículos 169 y siguientes 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, publicándose a continuación, de forma extractada, su contenido:

1) Partidas ampliadas		*Aumento*
01.169.600.10		7.000,00
01.338.226.08		11.047,70
	Total:	18.047,70

2) Financiación		
2.2 Mayores ingresos		18.047,70
(01.461.03, 5.225,00 euros y 01.554.00, 12.822,70 euros)		
	Total:	18.047,70

Contra la presente aprobación podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Sala Contencioso-Administrativa del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en el plazo de dos meses, según lo regulado en la Ley 29/98, y de acuerdo a los motivos tasados en el 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.

En Cornudilla, a 29 de agosto de 2016.

El Presidente,
Fernando Rubio Fernández

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE LA PIEDRA

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2016

Aprobado definitivamente el presupuesto general de la Entidad Local Menor de La Piedra para el ejercicio de 2016, al no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública, y comprensivo aquel del presupuesto general de la Entidad, bases de ejecución y plantilla de personal, de conformidad con el artículo 169 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, y artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos.

ESTADO DE GASTOS

Cap.	*Descripción*	*Importe consolidado*
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios	7.403,00
3.	Gastos financieros	30,00
6.	Inversiones reales	19.927,00
	Total presupuesto	27.360,00

ESTADO DE INGRESOS

Cap.	*Descripción*	*Importe consolidado*
3.	Tasas, precios públicos y otros ingresos	2.100,00
5.	Ingresos patrimoniales	13.510,00
7.	Transferencias de capital	11.750,00
	Total presupuesto	27.360,00

Plantilla de personal de la Entidad Local Menor de La Piedra. –

Negativo, no cuenta con personal en su plantilla.

Contra la aprobación definitiva del presupuesto podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establecen la normativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 171 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.

En La Piedra, a 9 de septiembre de 2016.

El Alcalde Pedáneo,
Luis Fernando Alonso San Mamés

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE MARMELLAR DE ARRIBA

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 el Pleno de la Junta Vecinal constituido en Comisión Especial de Cuentas en sesión de fecha 9 de febrero de 2016, expediente MAR2016-19, se expone al público la cuenta general correspondiente al ejercicio 2015, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

En Alfoz de Quintanadueñas, a 29 de agosto de 2016.

El Alcalde Pedáneo,
José Antonio Martínez Santiago

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE PÁRAMO DEL ARROYO

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 el Pleno de la Junta Vecinal constituido en Comisión Especial de Cuentas en sesión de fecha 23 de febrero de 2016, expediente PAR2016-12, se expone al público la cuenta general correspondiente al ejercicio de 2015, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

En Alfoz de Quintanadueñas, a 29 de agosto de 2016.

El Alcalde Pedáneo,
Miguel Ángel González Terán

C.V.E.: BOPBUR-2016-05334

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE SAMIANO

Exposición al público de la cuenta general para el ejercicio de 2015

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 212.3 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, queda expuesta al público la cuenta general del ejercicio 2015 por el plazo de quince días.

Si en este plazo y ocho días más los interesados hubieran presentado alegaciones, reclamaciones y sugerencias, la Comisión procederá a emitir un nuevo informe.

En Samiano, a 29 de agosto de 2016.

La Alcaldesa Pedánea,
María Aránzazu Vázquez Estrella

C.V.E.: BOPBUR-2016-05341

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE TEZA DE LOSA

Exposición al público de la cuenta general para el ejercicio de 2015

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 212.3 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, queda expuesta al público la cuenta general del ejercicio 2015 por el plazo de quince días.

Si en este plazo y ocho días más los interesados hubieran presentado alegaciones, reclamaciones y sugerencias, la Comisión procederá a emitir un nuevo informe.

En Teza de Losa, a 14 de septiembre de 2016.

El Alcalde,
Nicolás Jurado Pizarro

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE VILLARMERO

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 el Pleno de la Junta Vecinal constituido en Comisión Especial de Cuentas en sesión de fecha 16 de febrero de 2016, expediente VIL2016-15, se expone al público la cuenta general correspondiente al ejercicio de 2015, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

En Alfoz de Quintanadueñas, a 29 de agosto de 2016.

El Alcalde Pedáneo,
Juan Tomás Santiago Huidobro