

burgos



boletín oficial de la provincia

núm. 64



lunes, 3 de abril de 2023

C.V.E.: BOPBUR-2023-064

sumario

I. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL DUERO

Comisaría de Aguas

Solicitud de concesión de aguas subterráneas en el término municipal de Brazacorta (Burgos)

4

II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Convenio colectivo de la empresa Estacionamientos y Servicios, S.A.U. y sus trabajadores adscritos al servicio de organización y regulación de aparcamientos de vehículos en la vía pública mediante expendedores de tickets en la ciudad de Burgos

5

Calendario laboral para el año 2023 correspondiente al convenio colectivo de fabricantes de muebles, ebanistas, carpinteros, carreteros, carroceros, persianas y aglomerados de la provincia de Burgos

28

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE BURGOS

SERVICIO DE PERSONAL

Procedimiento ordinario 9/2023 sobre la aprobación de los criterios generales en materia de acceso al empleo público de esta Diputación y de la convocatoria para la provisión externa de los puestos de trabajo necesarios para el programa de elaboración y ejecución del Plan de Desarrollo Estratégico del Patrimonio Cultural Inmaterial de la provincia de Burgos

30

diputación de burgos



sumario

AYUNTAMIENTO DE AGUAS CÁNDIDAS	
Convocatoria para la elección de juez de paz sustituto	31
AYUNTAMIENTO DE ALFOZ DE QUINTANADUEÑAS	
Aprobación del proyecto de obras de piscinas municipales en Quintanadueñas	32
AYUNTAMIENTO DE ARANDA DE DUERO	
INTERVENCIÓN	
Aprobación definitiva del expediente de modificación presupuestaria número cuatro para el ejercicio de 2023	33
AYUNTAMIENTO DE ATAPUERCA	
Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2023	35
AYUNTAMIENTO DE CILLAPERLATA	
Aprobación inicial del presupuesto general para el ejercicio de 2023	36
AYUNTAMIENTO DE FRESNO DE RÍO TIRÓN	
Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2023	37
AYUNTAMIENTO DE HACINAS	
Convocatoria para elección de juez de paz sustituto	38
AYUNTAMIENTO DE HUERTA DE REY	
Subasta para la enajenación de aprovechamientos maderables de los montes de utilidad pública números 225, 226 y 611	40
AYUNTAMIENTO DE HUMADA	
Aprobación definitiva del expediente de modificación presupuestaria número uno para el ejercicio de 2022	42
AYUNTAMIENTO DE LA GALLEGA	
Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2023	43
AYUNTAMIENTO DE MEDINA DE POMAR	
Periodo de cobranza de la tasa por agua y alcantarillado correspondiente al primer trimestre de 2023	45
Convocatoria para la elección de juez de paz titular y sustituto	46
AYUNTAMIENTO DE MERINDAD DE RÍO UBIERNA	
Aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria número tres para el ejercicio de 2023	47



sumario

AYUNTAMIENTO DE MORADILLO DE ROA	
Convocatoria para la elección de juez de paz titular	48
AYUNTAMIENTO DE PALACIOS DE LA SIERRA	
Subasta para la enajenación de una parcela de uso industrial	50
AYUNTAMIENTO DE PINEDA DE LA SIERRA	
Cuenta general del ejercicio de 2022	51
AYUNTAMIENTO DE RABÉ DE LAS CALZADAS	
Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2023	52
AYUNTAMIENTO DE SANTA MARÍA DEL CAMPO	
Corrección de errores en relación a la propuesta de los festivos locales	54
Aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria número cuatro para el ejercicio de 2023	55
AYUNTAMIENTO DE ÚRBEL DEL CASTILLO	
Cuenta general del ejercicio de 2022	56
AYUNTAMIENTO DE VALLE DE OCA	
Convocatoria para la elección de juez de paz sustituto	57
AYUNTAMIENTO DE VILVIESTRE DEL PINAR	
Aprobación provisional de la modificación de la ordenanza fiscal reguladora de los aprovechamientos comunales de pastos y leñas	58
JUNTA VECINAL DE AHEDO DE LINARES	
Cuenta general del ejercicio de 2022	59
JUNTA VECINAL DE OTEO DE LOSA	
Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2023	60
IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA Y LEÓN	
SECRETARÍA DE GOBIERNO DE BURGOS	
Justicia de Paz	
Vacantes a los cargos de jueces de paz titulares y/o sustitutos	61



I. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL DUERO Comisaría de Aguas

Concesión de aguas subterráneas

Se ha presentado en este organismo la siguiente petición de concesión de aguas de referencia C-0159/2022 (Integra-AYE) BU.

Anuncio de competencia de proyectos. –

Peticionario: Señorío de Avellaneda, S.L. (B09593732).

Destino del aprovechamiento: riego de 42 ha.

Caudal de agua solicitado: 44,44 l/s.

Masa de agua subterránea de donde se han de derivar las aguas: Aranda de Duero (DU-400030).

Término municipal donde radican las obras: Brazacorta (Burgos).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 105 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por Real Decreto 849/1986, de 11 de abril, se abre un plazo de un mes a contar desde la publicación de esta nota en el Boletín Oficial de la Provincia.

Durante este plazo el peticionario presentará su petición, admitiéndose también otras peticiones que tengan el mismo objeto o sean incompatibles con aquella, en las condiciones y con la documentación prevista con carácter general y para los supuestos que se establecen en el artículo 106 del citado reglamento. La presentación, mediante instancia, se hará ante esta Confederación Hidrográfica del Duero, calle Muro, 5 de Valladolid, o ante cualquier registro administrativo (de conformidad con el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas).

Se denegará la tramitación posterior de toda petición presentada que suponga una utilización de caudal superior al doble del que figure en la petición inicial, sin perjuicio de que el peticionario que pretenda solicitar un caudal superior al límite fijado pueda acogerse a la tramitación indicada en el apartado 3 del artículo 105 antes citado.

El desprecintado de los documentos técnicos a que se refiere el artículo 107 del mismo reglamento se realizará a las 13 horas del séptimo día hábil tras la conclusión del plazo de presentación de peticiones. Se levantará acta del resultado, que deberán firmar los interesados presentes.

A 14 de marzo de 2023.

El jefe de Servicio de Aguas Subterráneas,
José Ignacio Santillán Ibáñez



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 21 de marzo de 2023 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos del convenio colectivo de la empresa Estacionamientos y Servicios, S.A.U. y sus trabajadores adscritos al servicio de organización y regulación de aparcamientos de vehículos en la vía pública, mediante expendedores de tickets en la ciudad de Burgos (C.C. 09001252012004).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Estacionamientos y Servicios, S.A.U. y sus trabajadores adscritos al servicio de organización y regulación de aparcamientos de vehículos en la vía pública, mediante expendedores de tickets en la ciudad de Burgos, suscrito el 27 de enero de 2023, entre la representación empresarial y los representantes legales de los trabajadores, presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE de 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 PRE/813/2022, de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

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

En Burgos, a 21 de marzo de 2023.

La jefa de la Oficina Territorial de Trabajo,
Florentina Saiz Saiz

* * *



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A.U.
Y SUS TRABAJADORES ADSCRITOS AL SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y
REGULACIÓN DE APARCAMIENTOS DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA,
MEDIANTE EXPENDEDORES DE TICKETS EN LA CIUDAD DE BURGOS
(SEGÚN ACUERDO DE LA JUNTA DE GOBIERNO DEL AYUNTAMIENTO
DE BURGOS, DE FECHA 7 DE FEBRERO DE 2013)

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. – Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente convenio la empresa Estacionamientos y Servicios, S.A.U. y la representación legal de los trabajadores (delegado de Personal) asesorado por el sindicato CC.OO.

Artículo 2. – Ámbito de aplicación: personal, funcional y territorial.

El presente convenio colectivo regulará las condiciones de trabajo de la empresa Estacionamientos y Servicios S.A.U., con su personal adscrito al servicio de organización y regulación de aparcamientos de vehículos en la vía pública, mediante expendedores de tickets en la ciudad de Burgos.

Artículo 3. – Vigencia.

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, excepto en aquellas materias en que expresamente se disponga lo contrario.

Las condiciones económicas se retrotraerán al 1 de enero de 2022.

Artículo 4. – Duración.

La duración del presente convenio será de tres años y se extenderá del 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024.

Artículo 5. – Denuncia.

El preaviso a efectos de denuncia habrá de hacerse con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento o prórrogas sucesivas.

En el supuesto de no efectuarse dicha denuncia se entenderá prorrogado el presente convenio en sus propios términos.

Artículo 6. – Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este acuerdo forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la autoridad laboral no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, este quedará sin eficacia práctica, manteniéndose el resto.

Artículo 7. – Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.



Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, sean superiores a las aquí pactadas. En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente acuerdo en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 8. – Garantía «ad personam». Derechos adquiridos.

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal que estén establecidas al entrar en vigor el presente convenio, y que, con carácter global, excedan del mismo en cómputo anual.

Artículo 9. – Comisión mixta paritaria.

Para interpretar y vigilar el presente convenio colectivo se crea la comisión mixta paritaria, que estará formada por un miembro de la parte económica y otro de la parte social, pudiendo ambas partes contar con los asesores que estimen necesarios.

Las partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran originarse como consecuencia de la interpretación y aplicación del presente convenio, al objeto de que la misma emita informe, antes de entablar reclamación ante los organismos correspondientes.

Cualquier firmante del presente convenio (empresa o representante de los trabajadores) podrá convocar la comisión negociadora, mediante comunicación fehaciente.

Esta comisión se reunirá dentro del plazo de diez días desde que se solicite la misma, cuantas veces sea necesario para resolver los problemas referentes a la aplicación e interpretación del convenio, teniendo sus resoluciones carácter de decisorias.

Podrán participar las personas designadas por la comisión negociadora en la constitución de la comisión paritaria.

El plazo máximo de resolución será de quince días después de la última reunión de la comisión paritaria.

Los acuerdos de la comisión se tomarán por unanimidad.

Ante la solución de conflictos que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, las partes acuerdan:

a) Someter las discrepancias que puedan surgir en el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, en los términos del artículo 41.4 del E.T para la inaplicación de las condiciones de trabajo de un convenio colectivo, a la comisión paritaria del mismo.

b) Ante las posibles discrepancias en el seno de la comisión mixta paritaria, las partes se adhieren al III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León.



Artículo 10. – Legislación supletoria.

Para todo lo no previsto en este acuerdo, le será de aplicación la legislación laboral vigente y en especial el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos.

CAPÍTULO II. – SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 11. – Subrogación del personal.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquier modalidad contractual, se llevará a efecto en los términos indicados en el presente convenio.

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica un correcto servicio o actividad parcial o total que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, organismo público u otro tipo de entidad o persona física, sea cualquiera la forma jurídica que adopten.

En los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, concesión, rescate o reversión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que llevan a cabo la actividad de que se trata, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Se producirá la mencionada subrogación del personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. – Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los tres últimos meses anteriores a la 1.^a convocatoria oficial del concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo, hubieran trabajado en otra contrata.

2. – Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de los tres últimos meses anteriores a la 1.^a convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda, y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.

3. – Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4. – Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios como consecuencia de una ampliación que



perdure en la siguiente contrata, con una antigüedad de los tres últimos meses anteriores a la 1.ª convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda.

5. – Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen habiendo cumplido 64 años dentro de los tres últimos meses anteriores a la 1.ª convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda; y trabajadores contratados en la modalidad de contrato de relevo, que tengan una antigüedad mínima en la misma de los tres últimos meses anteriores a la 1.ª convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata».

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 14 y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante, bien la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio de la prestación de servicio.

Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del periodo que a ellas corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa, entidad pública o privada cesante, y sucesor en la actividad y trabajador.

Artículo 12. – División de contratas.

En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un periodo mínimo de los tres últimos meses anteriores a la 1.ª convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aun cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5 del artículo 10, ambos inclusive, y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

Artículo 13. – Agrupación de contratas.

En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto a todos aquellos trabajadores que, con independencia de su modalidad de contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los tres últimos meses anteriores a la 1.ª convocatoria oficial del nuevo concurso para la



adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda y todo ello aun cuando con anterioridad hubieran prestado servicio en las distintas contratas, zonas o servicios.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 10 y que hayan prestado sus servicios en las contratas, divisiones o servicios agrupados.

Artículo 14. – Obligatoriedad.

La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre las empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca solo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de sucesión.

Artículo 15. – Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante.

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.
- Fotocopia de los seis últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los RNT y RLC de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.
- Relación de personal especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el mandato del mismo.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afecto por la subrogación.

Copia de los documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en la que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

CAPÍTULO III. – CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 16. – Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad de la empresa, con respecto a las condiciones contratadas con el ayuntamiento, y en especial corresponde a la empresa fijar sistemas de trabajo, distribución de personal, etc.



Artículo 17. – Grupos profesionales.

Se estará a lo dispuesto en el convenio sectorial de ámbito nacional.

Artículo 18. – Periodo de prueba.

Se establece un periodo de prueba para todo el personal afecto por el presente acuerdo, con arreglo a la siguiente escala:

Personal superior y técnico: seis meses.

Personal administrativo, de mantenimiento y controladores: dos meses en contratos de duración igual o superior a un año, siendo un mes para los contratos de duración inferior.

El periodo de prueba quedará interrumpido en los casos de incapacidad temporal y en las ausencias injustificadas.

Artículo 19. – Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo queda establecida en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, que se distribuirán de lunes a sábado. La jornada en cómputo anual será de 1.723 horas. En caso de que el convenio nacional fijase una jornada inferior, esta será de aplicación al presente convenio.

Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

La distribución de la jornada de trabajo estará supeditada en cada momento a las necesidades del servicio y a los cambios que en él puedan producirse, en función del contrato entre la empresa y el Excmo. Ayuntamiento de Burgos.

Los excesos de jornada por acumulación de horario semanal se disfrutarán como máximo dentro del mes siguiente al que se hayan producido.

En caso de que el convenio nacional acordase una jornada inferior a la aquí prevista, será la establecida para este convenio.

Artículo 20. – Vacaciones.

Todo el personal afecto al presente acuerdo disfrutará anualmente de treinta y dos días naturales de vacaciones o la parte proporcional que le corresponda en función del tiempo de permanencia en la empresa.

La mitad de las vacaciones se disfrutarán en el periodo de invierno y la otra mitad en el periodo de verano (15 de junio al 30 de septiembre).

La retribución de las mismas comprenderá los conceptos económicos de salario base, pluses de asistencia y extrasalarial y la antigüedad a quien le corresponda.

La dirección de la empresa, en méritos de la facultad organizativa del trabajo, propondrá a la representación de los trabajadores, o en su defecto a estos, dentro del primer trimestre del año natural que se trate, la distribución de los diversos periodos vacacionales de sus trabajadores.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año



natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan devengado.

Artículo 21. – Licencias y permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, no acumulables al periodo vacacional salvo acuerdo expreso de las partes.

b) Un día por traslado de domicilio habitual.

c) Dos días naturales, o cinco días si el trabajador necesita realizar un desplazamiento fuera de su provincia de residencia habitual, enfermedad grave o fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los supuestos de hospitalización se podrá disfrutar el permiso de manera continuada mientras dure la misma. Para aquellos supuestos en los que la hospitalización sea de familiar de primer grado (padres, hijos o cónyuge) en lugar de dos días, el permiso será de tres días naturales.

d) Por la boda de padres, hermanos o hijos, un día natural.

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

f) Los trabajadores que ostenten cargo de representación sindical se les concederá el permiso horario legalmente establecido.

g) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta



que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

h) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

i) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un menor de doce años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o retribución, al menos, de un octavo y como máximo de la mitad de la duración de aquella.

j) Las horas de asistencia a los ambulatorios médicos, centros mutuales y hospitales durante la jornada de trabajo, siempre que el trabajador no pueda asistir fuera de su jornada de trabajo.

El trabajador no podrá hacer uso de este derecho por un periodo superior a dieciocho horas por año. Se exceptúan de esta limitación los casos de asistencia a centros médicos que venga determinada por prescripción facultativa.

k) Tendrán derecho a dos días de asuntos propios los trabajadores que en el año anterior no hayan tenido ausencias injustificadas o más de una enfermedad común, que no haya supuesto hospitalización y cuya duración supere los 5 días. Se podrá disfrutar cualquier día de la semana sin que pueda unirse a domingos, puentes, festivos, ni vacaciones. El disfrute quedará limitado a un trabajador por día y se avisará a la empresa con un mínimo de 72 horas o lo antes posible en caso de fuerza mayor.

Todos los permisos se extenderán a las parejas de hecho que estén debidamente reconocidas en el registro de parejas de hecho del Ayuntamiento de Burgos con un tiempo mínimo de un año.

l) Un día de asuntos propios para acompañamiento a familiares de primer grado a médicos, que se podría disfrutar en dos periodos de cuatro horas.

m) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

n) El trabajador podrá solicitar un permiso no retribuido para el cuidado de familiar hasta segundo grado de consanguinidad, cuya duración mínima será de 15 días y máximo de 30 días.

Artículo 22. – Excedencia.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El trabajador con excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de treinta días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal periodo de suspensión contractual. De no realizarla en



dicho plazo se entenderá decaída la reserva del puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la condición del excedente de carácter voluntario.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito y salvo que legalmente se disponga lo contrario, las voluntarias únicamente podrán ser utilizadas por los trabajadores con contrato indefinido y que acrediten como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por el plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría a la por él ostentada en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, de forma indúbita, su intención de reingreso con una anticipación mínima de treinta días naturales al de la finalización efectiva de la excedencia.

El trabajador en situación de incapacidad temporal, y una vez agotado el tiempo máximo de la misma, podrá solicitar una excedencia en los términos de la excedencia voluntaria por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez.

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender el cuidado de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado podrá disfrutarse de forma fraccionada. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en el que el trabajador permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.



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

CAPÍTULO IV. – CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 23. – Salario base.

El salario base para el personal afecto a este convenio es el que se especifica para cada categoría en la tabla salarial anexa.

El salario base se devengará por día natural.

Artículo 24. – Antigüedad.

Se abonará un complemento personal de antigüedad, sobre el salario base de cada categoría, de acuerdo con la siguiente escala:

- 5 años cumplidos: 5%.
- 10 años cumplidos: 5%.
- 15 años cumplidos: 5%.
- 20 años cumplidos: 5%.
- 25 años cumplidos: 5%.
- 30 años cumplidos: 5%.

Siendo el máximo en cualquier caso por este concepto de un 30%.

Los aumentos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el quinquenio.

Artículo 25. – Plus asistencia.

Se establece un plus de asistencia para el personal afecto por el presente convenio, en la cuantía señalada en la tabla salarial anexa, que se abonará por día efectivamente trabajado. No penalizarán en las licencias y permisos.

Artículo 26. – Plus recaudación.

Se establece un plus de recaudación, sólo para el personal que realice este trabajo y mientras dure el mismo en la cuantía de 60,58 euros mensuales o la parte proporcional del mismo en función de los días efectivos trabajados. No penalizará en las licencias y permisos.

Para el resto de los años de vigencia de este convenio, tendrá el mismo incremento que la tabla salarial.

Artículo 27. – Plus enganche.

Para todo el personal que por necesidades del servicio y mientras duren estas desarrolle sus funciones con un vehículo-grúa, percibirá un plus de enganche en la cuantía de 134,29 euros mensuales o la parte proporcional que le corresponda, no devengándose en los periodos vacacionales o en cualquier otra situación en la que no se realicen las mismas. No penalizará en las licencias y permisos.



Para el resto de los años de vigencia de este convenio, tendrá el mismo incremento que la tabla salarial.

Artículo 28. – Plus productividad.

El personal que viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, lo seguirá manteniendo como garantía personal no compensable ni absorbible. No penalizarán en las licencias y permisos.

Artículo 28 Bis. – Plus transporte.

Para suplir los gastos ocasionados por el transporte y la distancia, se establece un plus de carácter no cotizable, por la cuantía establecida en la tabla salarial anexa.

Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado.

Artículo 29. – Pagas extraordinarias.

Se establecen tres pagas extraordinarias que tendrán la denominación de verano, Navidad y beneficios, y que se ajustarán a las siguientes condiciones:

La cuantía de cada una de ellas será de treinta días de salario base más antigüedad.

El periodo de devengo será el siguiente:

Extra de verano: Del 1 de enero al 30 de junio.

Extra de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.

Extra de beneficios: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

La fecha de abono será la siguiente:

Extra de verano: El día 20 de julio.

Extra de Navidad: El día 22 de diciembre.

Extra de beneficios: El día 20 de marzo del año siguiente a su devengo.

Las pagas extras se devengarán día a día, no devengándose en las ausencias injustificadas ni durante el tiempo de baja por incapacidad temporal.

CAPÍTULO V. – MEJORAS SOCIALES

Artículo 30. – Complementos por I.T.

La empresa complementará las prestaciones que perciba el trabajador en los casos de baja por accidente laboral, hasta el 100% del salario bruto mensual, a partir del primer día de la baja.

En caso de hospitalización, la empresa complementará hasta el 50% del salario bruto mensual, durante los tres primeros días.

En el caso de baja por enfermedad común, cuando se trate la primera baja del año, la empresa complementará el 100% del salario mes durante los siete primeros días. Para la segunda baja por enfermedad común, la empresa complementará el 100% del salario mes durante los tres primeros días. Para la tercera y sucesivas bajas no existirá complemento.



Artículo 31. – Póliza de accidentes de trabajo.

La empresa se compromete a suscribir con una entidad aseguradora una póliza a favor de todos los trabajadores por la cantidad por indemnización estipulada en el convenio sectorial de ámbito nacional por accidente laboral con resultado de incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez o fallecimiento.

Las pólizas se concretarán en el plazo máximo de un mes desde la firma del convenio.

Artículo 32. – Conflictos con los usuarios.

En caso de conflictos que adquieran estado judicial de empleados de la empresa con usuarios del servicio, con motivo de éste, aquella proporcionará abogado y procurador, y sufragará los gastos que estos originen, para que defiendan al trabajador o trabajadores implicados.

Artículo 33. – Jubilación.

Los trabajadores interesados en la jubilación parcial podrán concertar de común acuerdo con la empresa el pertinente contrato de relevo, de conformidad con lo previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto Ley 2/2015, de 23 de octubre.

Igualmente, de conformidad con el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, aquellos trabajadores con 64 años cumplidos que deseen acogerse a la jubilación con el 100% de los derechos, de mutuo acuerdo con la empresa, serán sustituidos por otro trabajador receptor de prestación por desempleo o joven demandante de primera ocupación, mediante contrato de igual naturaleza al que se extinga con la jubilación.

El trabajador que cause baja voluntaria por jubilación anticipada y total y con una antigüedad de al menos 10 años, tendrá derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

60 años: 6 meses de vacaciones.

61 años: 5 meses de vacaciones.

62 años: 4 meses de vacaciones.

63 años: 3 meses de vacaciones.

64 años: 2 meses de vacaciones.

Artículo 34. – Plan de igualdad.

En el marco de compromisos y relaciones, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, publicada el 23 de marzo del 2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se ha negociado y firmado en fecha 9 de febrero del 2018 un Plan de Igualdad con los sindicatos mayoritarios a nivel estatal, cuya presencia conjunta en los órganos de representación unitaria de la plantilla de Estacionamientos y Servicios, S.A. resulta mayoritaria, teniendo como ámbito de aplicación a la totalidad de la empresa.

*Artículo 35. – Ropa de trabajo.*

Al ingreso del trabajador en la empresa y dependiendo de la época del año, en los meses de mayo y septiembre, se entregará como dotación de ropa de trabajo de uso obligatorio las siguientes prendas:

<i>Verano</i>	<i>Invierno</i>
2 camisas	2 polos térmicos
2 pantalones	2 pantalones
1 jersey	1 jersey
1 chaleco reflectante	1 corbata
1 par de zapatos	1 par de botas
1 chubasquero	1 parka
	1 gorro
	1 par de guantes
	1 braga para el cuello

Anualmente se le dará:

<i>Verano</i>	<i>Invierno</i>
1 pantalón	1 pantalón
2 camisas	2 camisas
1 par de zapatos	1 par de botas

Las prendas se repondrán según su deterioro, siendo su duración mínima de un año.

El trabajador deberá usar las últimas prendas facilitadas por la empresa.

En caso de producirse la baja del trabajador en la empresa por cualquier motivo, estará obligado a entregar la ropa que tenga en existencia. Igualmente en cada entrega de prenda, salvo la entrega inicial, se recogerá la prenda usada correspondiente.

CAPÍTULO VI. – RÉGIMEN DISCIPLINARIO*Artículo 36. – Faltas y sanciones.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales y el convenio colectivo aplicable.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el artículo 37 y siguientes.



La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según la analogía que guarden, de conformidad con lo que se dispone en los siguientes artículos.

Artículo 37. – Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Hasta tres faltas de puntualidad de asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferior a treinta minutos, sin que exista causa justificada.

b) El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como falta grave o muy grave.

c) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite debidamente la imposibilidad de hacerlo.

d) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

e) Pequeños descuidos en la conservación del material o su limpieza.

f) La falta de aseo o limpieza personal.

g) La falta de atención y diligencia con el público y la apatía para cumplir órdenes de sus superiores. Estas faltas podrán tener consideración de graves en caso de reincidencia.

h) Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.

i) No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o la necesidad de este, para el buen desenvolvimiento del trabajo.

j) Discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

k) Reunirse dos o más controladores/vigilantes en horas de servicio, salvo si es requerida ayuda urgente o tienen permiso de su inmediato superior.

l) Realizar la incorporación al servicio desde lugar distinto al asignado.

m) El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

n) De cara a la relación con el ciudadano y de imagen que debemos de dar en todo momento, solo se utilizará el teléfono móvil personal para casos de urgencia o debidamente justificados.

ñ) Será obligatorio llevar las últimas prendas de vestuario entregadas por la empresa.



Artículo 38. – Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes no justificadas.
- b) Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- c) No prestar la debida atención al trabajo encomendado.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) La falta notoria de respeto y consideración al público.
- f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivan perjuicios notorios para la empresa será considerada como muy grave.
- g) Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
- j) La reincidencia en faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- k) La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- l) El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.
- m) Proporcionar falsa información a la dirección o a los superiores en relación con el servicio o trabajo, salvo en caso evidente de mala fe, en que se considerará como falta muy grave.
- n) Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia o los que originen perjuicios a la empresa, así como la ocultación maliciosa de estos errores a la dirección.
- o) Ofender de palabra o amenaza a un compañero o a un subordinado.
- p) La anulación de denuncias sin causa justificada evidente.
- q) La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
- r) Uso de auriculares.
- s) El error en la introducción de los datos en la denuncia (matrícula, modelo vehículo, etc.) por un máximo de dos veces en un mes o de tres veces en un periodo de tres meses.

Artículo 39. – Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

- a) Más de doce faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el periodo de tres meses o de veinte en seis meses.



b) Faltar al trabajo más de dos días consecutivos o cuatro alternos al mes sin causa o motivo que lo justifique.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona durante actos de servicio.

d) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, etc.

e) La embriaguez y/o drogodependencia durante la jornada laboral.

f) Revelar a persona extraña a la empresa los datos de reserva obligada, cuando existan, produciendo perjuicio sensible a la empresa.

g) Revelar planes de organización del trabajo a persona o personas ajenas a la empresa, sustraer documentos y formularios o copiarlos sin autorización de la empresa.

h) El abuso de autoridad.

i) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en los puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

j) La disminución continuada y voluntaria en el trabajo.

k) La desobediencia continua y persistente.

l) La reincidencia en la falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

m) La promulgación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la dirección de la empresa, que motiven el descontento. También se incurrirá en esta falta cuando esas noticias tiendan a desprestigiar a la empresa en la calle con la posibilidad de producirse perjuicios evidentes.

n) El incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que entrañen riesgos graves para el trabajador, sus compañeros o terceras personas.

Artículo 40. – Aplicación de las sanciones.

1. – Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.
- b) Despido.



2. – Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. – Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. – En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales de su empresa, si los hubiere, o a la sección sindical si estuviere constituida en la misma.

5. – De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a los representantes del personal.

6. – Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido, comenzando a computar este tiempo a partir de que la empresa tuvo constancia de su cometimiento.

CAPÍTULO VII. – DERECHO DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL Y SINDICALES

Artículo 41. – Derechos de representación.

Las empresas del sector respetarán el derecho de todo trabajador a sindicarse libremente a un determinado sindicato, a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

Las empresas, a aquellos delegados de personal o miembros de comités de empresa que participen como miembros titulares en las Comisiones Negociadoras de los convenios colectivos, les facilitarán los permisos correspondientes a fin de que obtengan las máximas facilidades en su labor de negociadores y durante toda su duración, siempre que el referido convenio colectivo sea de aplicación a la empresa.

Los trabajadores de las empresas, establecimientos o centros de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, en el centro de trabajo, que será convocada y presidida en todo caso por el Comité de Empresa o delegado de personal, si lo hubiere, o por el trabajador del centro o establecimiento promotor de la misma, siempre que con carácter previo se hubiere dado traslado tanto de la convocatoria como del orden del día a la dirección de la empresa o centro de trabajo.

Tendrá lugar siempre fuera de horas de trabajo salvo en aquellos centros de trabajo sujetos a prestación de servicio las 24 horas del día, en cuyo caso se acordará por parte de los promotores con la dirección el momento de celebración de la asamblea así como su duración aproximada.



El empresario facilitará local adecuado si el centro de trabajo reuniera las condiciones pertinentes para ello. De lo contrario, designará un determinado lugar apropiado dentro de sus instalaciones para su celebración.

Se podrá denegar por parte del empresario la autorización de la celebración de una asamblea en sus instalaciones si no se da cumplimiento por parte de los promotores a las condiciones anteriormente descritas; igualmente se podrá oponer la dirección si hubieren transcurrido menos de dos meses desde la última asamblea celebrada en el centro de trabajo así como en situación de cierre legal de la empresa.

Dentro de la limitación anterior no se incluirán las asambleas o reuniones informativas cuyo único punto del orden del día sea la información sobre la negociación de los convenios colectivos que les sean de aplicación a los trabajadores de la empresa, establecimiento o centro de trabajo de que se trate.

De conformidad con lo expuesto en el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores elegidos para desempeñar cargos de responsabilidad local, provincial, autonómica o nacional en su sindicato y que deban dedicarse por completo al desempeño de tales funciones o tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure tal situación, transcurrido el cual se reincorporarán a sus puestos de trabajo siempre que se solicite antes de un mes a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.

Artículo 42. – Información a comités de empresa y delegados de personal.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa y a los delegados de personal derecho a:

A) Ser informados por la dirección de la empresa:

Sobre los despidos objetivos para efectuar su seguimiento.

Trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la propia explotación y ventas, sobre el programa o presupuesto previsto y sobre la evolución del empleo en su ámbito específico.

Anualmente, en aquellas empresas que revistan la forma de sociedad mercantil, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

Con carácter previo a su ejecución por las empresas, sobre la reestructuración de las mismas o de sus centros de trabajo, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslados de todas o parte de las instalaciones empresariales, otras modificaciones colectivas y sustanciales de los contratos de trabajo de sus trabajadores, así como sobre los planes de formación profesional de las empresas.

En función de la materia que se trate:

Sobre implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.



Sobre la fusión, absorción o modificación del estado jurídico de la empresa, cuando ello suponga incidencia que afecte de forma significativa al volumen del empleo adquirido.

Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, así como de los documentos relativos a la liquidación por finalización de la relación laboral.

Sobre sanciones por faltas graves y muy graves y, en especial, sobre despidos.

En relación a estadísticas sobre índice de absentismos y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, movimiento de ceses e ingresos y ascensos y boletines de cotización RNT y RLC a la Seguridad Social.

B) A ejercer una labor de control o supervisión sobre las siguientes materias:

El cumplimiento de las normas vigentes sobre materia laboral y de Seguridad Social, así como sobre los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando cuantas acciones legales crea oportunas ante la empresa y los organismos específicos o tribunales.

La ejecución y realización de los planes de formación aplicables en el ámbito de las empresas.

La contratación laboral en el ámbito de la empresa por medio de la documentación que preceptivamente se le entrega.

Ostentar la representación de los trabajadores en misión, mientras ésta dure, en tanto que representantes de los trabajadores de las empresas usuarias, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios a éstas. En ningún caso podrá suponer esta representatividad una ampliación del crédito de horas previsto para la representación legal de los trabajadores de la empresa usuaria, ni que puedan plantearse ante las mismas reclamaciones de trabajadores respecto a la empresa de trabajo temporal de la cual dependen.

En conjunción con la dirección, sobre el cumplimiento de las medidas implantadas en orden al mantenimiento e incremento de la rentabilidad y productividad de las instalaciones y de las empresas.

El cumplimiento de los principios de no discriminación, de igualdad de sexos y de oportunidades y de una política racional de fomento del empleo. Velarán en concreto porque las condiciones laborales se acomoden a la normativa vigente sobre salud laboral y prevención de riesgos y a las prescripciones que los reglamentos que la desarrollen establezcan.

Los miembros del Comité de Empresa y delegados de personal, individualmente o en conjunto, observarán sigilo profesional en lo referente a información confidencial que en razón de su cargo conozcan de las empresas, aun incluso después de abandonar el cargo, y en especial en todas aquellas cuestiones que la dirección califique de materia reservada.

Artículo 43. – Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores, cuando lo autoricen documentalmente, las empresas descontarán en su nómina mensual el importe de la cuota sindical ordinaria o extraordinaria correspondiente.



Para ello se hará entrega a la dirección de un documento manuscrito y/o firmado por el trabajador en el que con claridad se expresará la orden o autorización de descuento, el importe, la central sindical destinataria, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que se debe transferir la cantidad detrída.

La dirección de las empresas entregará copia del listado de transferencia a la representación del sindicato.

Artículo 44. – Garantías sindicales de los miembros del comité de empresa y delegados de personal.

Ningún miembro del comité de empresa ni delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente de la expiración de su mandato, salvo que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se base o tenga su fundamento en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Si la sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal y el delegado sindical de la organización a la que pertenezca, en el supuesto de que se conociera por la dirección de la empresa su sección sindical.

Tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto al resto de trabajadores, en los supuestos de suspensión o rescisión de contratos por causas tecnológicas, económicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación legal.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el ámbito interno de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal funcionamiento de la actividad empresarial aquellas publicaciones de interés laboral o social. La ejecución de tales tareas se realizará de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.

Dispondrán del crédito horario de horas mensuales retribuidas que la ley determina en razón de su cargo y volumen de la empresa. Se podrá, a nivel de una misma empresa, acumular las horas de los distintos miembros del comité o delegados de personal en uno o varios de sus compañeros, sin que se rebase el máximo total que por ley corresponda en razón de todos y cada uno de ellos, pudiendo en tal caso quedar relevado de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. Esta circunstancia deberá ser previamente comunicada a la empresa indicando el periodo de tiempo en que se procederá a la acumulación.

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas del crédito horario sindical de que disponen los miembros del Comité de Empresa o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.



DISPOSICIONES FINALES

Primera. – El incremento salarial pactado para el año 2022 será de 2,5% sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2021.

Segunda. – El incremento salarial pactado para el año 2023 será de 3,5% sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2022.

Tercera. – El incremento salarial pactado para el año 2024 será de 2,5% sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2023.

* * *



ANEXOS

ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A.

TABLA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE ORGANIZACIÓN
Y REGULACIÓN DE APARCAMIENTOS DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA
MEDIANTE EXPENDEDORES DE TICKETS EN LA CIUDAD DE BURGOS*Vigencia: 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2022*

<i>Categorías</i>	<i>Salario base (mensual)</i>	<i>Plus asistencia (mensual)</i>	<i>P. transporte (mensual)</i>	<i>Pagas extras Ver/Nav/Ben</i>	<i>Salario bruto anual</i>
Oficial 1. ^a Mantenimiento	906,51	303,57	113,39	906,51	18.601,17
Controlador	870,98	140,98	113,39	870,98	16.117,14
Aux. Administrativo	858,42	172,11	113,39	858,42	16.302,30

P. RECAUDACIÓN: 60,58 euros/mes.

ENGANCHE: 134,28 euros/mes.

* * *

TABLA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE ORGANIZACIÓN
Y REGULACIÓN DE APARCAMIENTOS DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA
MEDIANTE EXPENDEDORES DE TICKETS EN LA CIUDAD DE BURGOS*Vigencia: 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2023*

<i>Categorías</i>	<i>Salario base (mensual)</i>	<i>Plus asistencia (mensual)</i>	<i>P. transporte (mensual)</i>	<i>Pagas extras Ver/Nav/Ben</i>	<i>Salario bruto anual</i>
Oficial 1. ^a Mantenimiento	938,24	314,20	117,36	938,24	19.252,32
Controlador	901,47	145,92	117,36	901,47	16.681,41
Aux. Administrativo	888,47	178,14	117,36	888,47	16.873,05

P. RECAUDACIÓN: 62,70 euros/mes.

ENGANCHE: 138,98 euros/mes.

* * *

TABLA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE ORGANIZACIÓN
Y REGULACIÓN DE APARCAMIENTOS DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA
MEDIANTE EXPENDEDORES DE TICKETS EN LA CIUDAD DE BURGOS*Vigencia: 1 de enero de 2024 a 31 de diciembre de 2024*

<i>Categorías</i>	<i>Salario base (mensual)</i>	<i>Plus asistencia (mensual)</i>	<i>P. transporte (mensual)</i>	<i>Pagas extras Ver/Nav/Ben</i>	<i>Salario bruto anual</i>
Oficial 1. ^a Mantenimiento	961,70	322,06	120,30	961,70	19.733,82
Controlador	924,01	149,57	120,30	924,01	17.098,59
Aux. Administrativo	910,69	182,60	120,30	910,69	17.295,15

P. RECAUDACIÓN: 64,27 euros/mes.

ENGANCHE: 142,45 euros/mes.



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 22 de marzo de 2023 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos del calendario laboral para el año 2023 correspondiente al convenio colectivo de fabricantes de muebles, ebanistas, carpinteros, carreteros, carroceros, persianas y aglomerados de la provincia de Burgos (C.C.09000315011981).

Visto el acuerdo de fecha 14 de marzo de 2023, suscrito por los integrantes de la comisión negociadora del convenio colectivo de fabricantes de muebles, ebanistas, carpinteros, carreteros, carroceros, persianas y aglomerados de la provincia de Burgos, por el que se aprueba el calendario laboral para el año 2023, de conformidad con lo establecido en el artículo 90 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE de 12/06/2010), 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 PRE/813/2022, de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

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

En Burgos, a 22 de marzo de 2023.

La jefa de la Oficina Territorial de Trabajo,
Florentina Saiz Saiz

* * *

CALENDARIO LABORAL TIPO DE REFERENCIA PARA 2023
CONVENIO PROVINCIAL FABRICANTES DEL MUEBLE
DE BURGOS

MESES	DÍAS	LABORABLES	SÁBADOS	DOMINGOS	FESTIVOS
ENERO	31	20	4	5	2, 6
FEBRERO	28	20	4	4	
MARZO	31	23	4	4	
ABRIL	30	18	5	5	6, 7
MAYO	31	22	4	4	1
JUNIO	30	22	4	4	
JULIO	31	20	5	5	25
AGOSTO	31	22	4	4	15
SEPTIEMBRE	30	21	5	4	
OCTUBRE	31	21	4	5	12
NOVIEMBRE	30	21	4	4	1
DICIEMBRE	31	18	5	5	6, 8, 25
TOTAL	365	248	52	53	12

Además de las fiestas nacionales y autonómicas reflejadas, serán días no laborables a todos los efectos:

En Burgos: las dos fiestas locales (16 y 29 de junio), 30 de junio, 24 de julio, 14 de agosto, 13 de octubre y 7 de diciembre.

Resto de la provincia: las dos fiestas locales y un día a fijar (entre el día anterior o posterior a una de dichas fiestas), 24 de julio, 14 de agosto, 13 de octubre y 7 de diciembre.

Ejemplo para Burgos capital: siendo la jornada máxima anual de 1.752 horas y la jornada efectiva a realizar según este calendario de 1.984, las horas de más son 232, si restamos las 56 horas correspondientes al cómputo de las fiestas locales en Burgos y los días no laborables fijados en este calendario, nos quedan 176 horas, las cuales serán compensadas con las vacaciones reglamentarias y el resto de las horas, en caso de que existan favorables al trabajador, mediante tiempo de descanso.

Podrá hacerse una distribución irregular de la jornada de acuerdo con el artículo 47 del IV Convenio Estatal de la Madera (BOE de 27 de noviembre de 2012) y en su caso el que le sustituya, y en cualquier caso se respetará la jornada laboral de trabajo efectivo en cómputo anual de 1.752 horas.

El presente calendario no vincula a las empresas que elaboren su propio calendario, por tanto, regirá exclusivamente en aquéllas donde no se realice.



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE BURGOS

SERVICIO DE PERSONAL

Para conocimiento de las personas a cuyo favor pudieran derivarse derechos del acto administrativo impugnado y de quienes tuvieran interés en el mantenimiento del mismo, se hace saber que se ha interpuesto el siguiente recurso contencioso-administrativo, contra la resolución número 12.713, de 5 de diciembre de 2022, por la que se aprueban los criterios generales en materia de acceso al empleo público de la Diputación Provincial de Burgos, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos número 236, de 14 de diciembre de 2022, y contra la resolución número 97, de 9 de enero de 2023, por la que se aprueba la convocatoria para la selección externa de los puestos de trabajo necesarios para el programa de elaboración y ejecución del Plan de Desarrollo Estratégico del Patrimonio Cultural Inmaterial de la provincia de Burgos, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos número 10, de 17 de enero de 2023:

Procedimiento ordinario 9/2023, seguido a instancia de Comisiones Obreras de Castilla y León.

Lo que se anuncia a efectos de emplazamiento a cuantos aparezcan interesados en el expediente, para que puedan personarse como demandados, de conformidad con los artículos 49 y 50, en relación con el artículo 21 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, de 13 de julio de 1998, en el plazo de nueve días, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número uno de Burgos.

En Burgos, a 24 de marzo de 2023.

El secretario general,
Jose Luis M.^a González de Miguel



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE AGUAS CÁNDIDAS

Convocatoria de elección de juez de paz sustituto de Aguas Cándidas

Para dar cumplimiento a lo establecido en los artículos 101 y 102 de la Ley Orgánica del Poder Judicial se hace saber a todos los vecinos de este municipio que, dentro del plazo establecido, se procederá por el Pleno de esta corporación municipal a proponer a la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León el nombramiento del vecino de este municipio para ocupar el cargo de juez de paz sustituto.

Los vecinos interesados en este nombramiento tendrá que reunir los siguientes requisitos: ser español y residente en el término municipal de Aguas Cándidas, mayor de edad y reunir los requisitos establecidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial para el ingreso en la carrera judicial, no pertenecer o trabajar en algún partido político o sindicato (artículo 23 del Reglamento de Jueces de Paz de 7-6-1995, BOE 13-07-1995), no concurrir alguna causa de incapacidad o incompatibilidad a que se refiere el artículo 102 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, excepto los derivados de la jubilación por edad, siempre que esta no suponga impedimento físico o psíquico para el cargo.

Los interesados presentarán una solicitud de elección para el cargo dirigida al Ayuntamiento de Aguas Cándidas, a la que se acompañará fotocopia del DNI y declaración jurada de no hallarse incurso en causa alguna de incompatibilidad o prohibición previstas en la Ley Orgánica del Poder Judicial y art. 23 del Reglamento de Jueces de Paz.

El plazo para presentación de solicitudes es de veinte días hábiles, contados desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Aguas Cándidas, a 22 de marzo de 2023.

El alcalde,
Justo García Bárcena



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ALFOZ DE QUINTANADUEÑAS

Aprobado el proyecto de obras de piscinas municipales en Quintanadueñas redactado por Urbacyl G2 y Buquerín o Valverde UTE, por importe de 1.691.906,74 euros, incluido IVA, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos de 16 de septiembre de 2021.

Queda expuesto al público la separata correspondiente a la segunda fase por importe de 476.636,68 euros parcialmente incluida en el plan extraordinario de instalaciones deportivas 2021 por importe de 429.964,69 euros, aprobado por acuerdo de 22 de septiembre de 2021.

Se somete a información pública por el plazo de veinte días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de conformidad con lo establecido en el artículo 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este ayuntamiento (<https://alfozdequintanaduenas.sedelectronica.es>). Teléfono 947 292 500, avda. Páramo del Arroyo, 4, Quintanadueñas.

En Quintanadueñas, a 27 de marzo de 2023.

El alcalde,
Gerardo Bilbao León



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ARANDA DE DUERO

INTERVENCIÓN

El Pleno del Ayuntamiento de Aranda de Duero, en sesión celebrada el día 23 de febrero de 2023, acordó aprobar inicialmente el expediente de modificación presupuestaria 4/2023 de crédito extraordinario financiado con cargo a minoración de crédito a otras partidas presupuestarias, por un importe total de 158.428,96 euros.

Los expedientes se expusieron al público, a efectos de posibles reclamaciones, en el Boletín Oficial de la Provincia número 43, de 3 de marzo de 2023, durante quince días hábiles y en el tablón de la sede electrónica municipal y dentro del plazo establecido, no se han presentado reclamaciones, elevándose a definitivos los acuerdos iniciales.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 169 y 177 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 38 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el siguiente resumen por capítulos:

ESTADO DE GASTOS

<i>Cap.</i>	<i>Denominación</i>	<i>Importe</i>
I.	Gastos de personal	13.110.333,40
II.	Gastos corrientes en bienes y servicios	16.110.590,11
III.	Gastos financieros	278.270,54
IV.	Transferencias corrientes	848.320,00
VI.	Inversiones reales	3.261.574,17
VII.	Transferencias de capital	151.000,00
VIII.	Activos financieros	15.000,00
IX.	Pasivos financieros	532.052,98
	Total	34.307.141,20

ESTADO DE INGRESOS

<i>Cap.</i>	<i>Denominación</i>	<i>Importe</i>
I.	Impuestos directos	13.621.000,00
II.	Impuestos indirectos	1.200.000,00
III.	Tasas y otros ingresos	6.057.800,00
IV.	Transferencias corrientes	11.493.747,47
V.	Ingresos patrimoniales	29.800,00
VII.	Transferencias de capital	2.703.745,21
VIII.	Activos financieros	15.000,00
	Total	35.121.092,68



Contra la aprobación definitiva de la modificación presupuestaria podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo, de conformidad con el artículo 171.1 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, en plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Aranda de Duero, a 27 de marzo de 2023.

La alcaldesa,
Raquel González Benito



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ATAPUERCA

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2023

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento de Atapuerca para el ejercicio 2023, 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

<i>Cap.</i>	<i>Descripción</i>	<i>Importe consolidado</i>
1.	Gastos de personal	44.160,00
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios	117.302,57
3.	Gastos financieros	80,00
4.	Transferencias corrientes	30.090,40
6.	Inversiones reales	86.000,00
9.	Pasivos financieros	3.238,00
	Total presupuesto	280.870,97

ESTADO DE INGRESOS

<i>Cap.</i>	<i>Descripción</i>	<i>Importe consolidado</i>
1.	Impuestos directos	93.500,00
2.	Impuestos indirectos	4.000,00
3.	Tasas, precios públicos y otros ingresos	18.600,00
4.	Transferencias corrientes	81.375,58
5.	Ingresos patrimoniales	29.213,02
7.	Transferencias de capital	54.182,37
	Total presupuesto	280.870,97

Contra la aprobación definitiva del presupuesto podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establece 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 Atapuerca, a 21 de marzo de 2023.

El presidente del órgano gestor,
Ángel Carretón Castrillo



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE CILLAPERLATA

Presupuesto general del ejercicio de 2023

Don Saturnino García Salcedo, alcalde-presidente del ilustrísimo Ayuntamiento de Cillaperlata, hago saber:

En la Intervención de esta entidad local y conforme disponen los artículos 112 de la Ley 7/85, de 2 de abril, y 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Haciendas Locales, el presupuesto general para el ejercicio de 2023, aprobado inicialmente por el Pleno del ayuntamiento, en sesión celebrada el día 20 de marzo de 2023.

Los interesados que estén legitimados según lo dispuesto en el artículo 170.1 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, y por los motivos taxativamente enumerados en el número 2 de dicho artículo, podrán presentar reclamaciones con sujeción a los siguientes trámites:

- a) Plazo de exposición y admisión de reclamaciones: quince días hábiles a partir del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.
- b) Oficina de presentación: Registro General, en la Secretaría de la corporación.
- c) Órgano ante el que se reclama: Pleno del ayuntamiento.

De no presentarse ninguna reclamación el acuerdo se entenderá elevado a definitivo.

En Cillaperlata, a 20 de marzo de 2023.

El alcalde-presidente,
Saturnino García Salcedo



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE FRESNO DE RÍO TIRÓN

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2023

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento de Fresno de Río Tirón para el ejercicio 2023, 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

<i>Cap.</i>	<i>Descripción</i>	<i>Importe consolidado</i>
1.	Gastos de personal	79.600,00
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios	81.825,00
3.	Gastos financieros	300,00
4.	Transferencias corrientes	400,00
6.	Inversiones reales	85.000,00
	Total presupuesto	247.125,00

ESTADO DE INGRESOS

<i>Cap.</i>	<i>Descripción</i>	<i>Importe consolidado</i>
1.	Impuestos directos	59.500,00
2.	Impuestos indirectos	2.500,00
3.	Tasas, precios públicos y otros ingresos	28.575,00
4.	Transferencias corrientes	88.000,00
5.	Ingresos patrimoniales	18.550,00
7.	Transferencias de capital	50.000,00
	Total presupuesto	247.125,00

Contra la aprobación definitiva del presupuesto podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establece 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 Fresno de Río Tirón, a 29 de diciembre de 2022.

El alcalde,
David Carcedo Gómez



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE HACINAS

Convocatoria para elección de juez de paz sustituto de Hacinas

Próximo a expirar el mandato de juez de paz sustituto de Hacinas (Burgos), se anuncia convocatoria pública, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5.1 del Reglamento 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz, para admitir solicitudes de los aspirantes al cargo, que se sujetarán a las siguientes bases:

– *Requisitos*: ser español y residente en Hacinas (Burgos), mayor de edad y reunir los requisitos establecidos en los artículos 202 y 203 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, para el ingreso en la carrera judicial, excepto el de ser licenciado en Derecho y los derivados de la jubilación por edad, siempre que ésta no suponga impedimento para el cargo.

– *Solicitudes*: presentación de solicitudes de elección para el cargo dirigidas al Ayuntamiento de Hacinas, a la que se acompañarán fotocopia del DNI y declaración jurada de no hallarse incurso en causa alguna de incompatibilidad o prohibiciones previstas en los artículos 389 y 395 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y artículo 23 del Reglamento de los Jueces de Paz.

– *Plazo para presentar solicitudes*: treinta días naturales a partir del siguiente al de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

La elección del candidato se hará entre los solicitantes por el Pleno del ayuntamiento, quien elegirá a la persona que considere idónea para el cargo.

Lo que se hace público para general conocimiento y a los efectos pertinentes.

En Hacinas, a 22 de marzo de 2023.

El alcalde,
José Ángel de Juan Olalla

* * *



MODELO DE SOLICITUD DEL CARGO DE JUEZ DE PAZ SUSTITUTO

I. – DATOS PERSONALES.

Nombre y apellidos:

Lugar y fecha de nacimiento:

DNI:

Domicilio:

Calle: Número:

Teléfono:

II. – DECLARACIÓN JURADA.

Responsablemente declaro bajo juramento que no me encuentro incurso en causa alguna de incapacidad o incompatibilidad para el desempeño del cargo de juez de paz.

III. – SOLICITUD.

Creyendo reunir las condiciones exigibles, solicito ser elegido para el cargo de juez de paz sustituto de Hacinas.



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE HUERTA DE REY

*Enajenación de aprovechamientos maderables en Huerta de Rey
M.U.P. números 225, 226 y 611*

De conformidad con el acuerdo adoptado por resolución de la Alcaldía de fecha 22 de marzo de 2023, se efectúa convocatoria de la subasta pública para la adjudicación del aprovechamiento maderable de los M.U.P. números 225, 226 y 611 de Huerta de Rey.

1.º – *Objeto del contrato*: es objeto del contrato la venta del aprovechamiento ordinario de madera en los M.U.P. números 225, 226 y 611 correspondiente al año 2023, por procedimiento abierto, tramitación ordinaria, con un único criterio de adjudicación, al mejor precio, cuyas características son las siguientes:

– Lote n.º 1.

Referencia: MA/225/E/2023/05. Rodal: todo el monte. Tipo de corta: secos. Superficie: 500 ha. Especie: Pinus pinaster. Unidades: 100 Tm. Forma de enajenación: liquidación final. Plazo de ejecución: seis meses. Tasación: 1.500,00 euros.

– Lote n.º 2.

Referencia: MA/226/E/2023/04. Rodal: todo el monte. Tipo de corta: secos. Superficie 2.000 ha. Especie: Pinus pinaster. Unidades: 500 Tm. Forma de enajenación: liquidación final. Plazo de ejecución: seis meses. Tasación: 7.500,00 euros.

2.º – *Duración del contrato*: el aprovechamiento, objeto del contrato, deberá ejecutarse (corta y extracción fuera del monte) en el plazo de seis meses desde la adjudicación. No obstante se estará a lo dispuesto en el pliego de condiciones técnico-facultativas.

3.º – *Base o tipo de licitación*: el tipo de licitación será el indicado para cada aprovechamiento, al alza.

– Lote n.º 1. MA/225/E/2023/05: 1.500,00 euros. Mil quinientos euros.

– Lote n.º 2. MA/226/E/2023/04: 7.500,00 euros. Siete mil quinientos euros.

4.º – *Ingreso*: el ingreso se efectuará en la forma y plazos determinados en el pliego.

5.º – *Publicidad de los pliegos*: estarán de manifiesto todos los días hábiles en la oficina municipal, de 10 a 14 horas. Disponible en la web <http://www.huertaderey.es>

6.º – *Garantía provisional*: la garantía provisional será el equivalente al 3% del tipo de licitación.

7.º – *Exposición del pliego de cláusulas administrativas particulares*: durante los ocho primeros días hábiles siguientes a la publicación de este anuncio, suspendiéndose la licitación en caso de impugnación.

8.º – *Garantía definitiva*: el 5% del precio de adjudicación.



9.º – *Presentación de proposiciones*: durante los quince días naturales a contar del día siguiente a la publicación del anuncio de licitación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos. Si bien cuando el último día de plazo sea inhábil, se entenderá prorrogado al primer día hábil siguiente.

10.º – *Apertura de ofertas*: tendrá lugar a las 14 horas del día hábil siguiente a la conclusión del plazo para presentación de proposiciones.

En Huerta de Rey, a 22 de marzo de 2023.

El alcalde,
José Antonio Cámara Molinero



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE HUMADA

*Aprobación definitiva del expediente de modificación presupuestaria
número 1 del ejercicio de 2022*

El expediente 1 de modificación presupuestaria del Ayuntamiento de Humada para el ejercicio 2022 queda aprobado definitivamente con fecha 21 de diciembre de 2022, en vista de lo cual, 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 el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se procede a la publicación de dicha modificación del presupuesto resumida por capítulos.

El presupuesto de gastos ha sido aumentado de la siguiente forma:

AUMENTOS DE GASTOS

<i>Cap.</i>	<i>Denominación</i>	<i>Importe</i>
1.	Gastos de personal	100,00
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios	6.068,59
4.	Transferencias corrientes	1.375,96
6.	Inversiones reales	14.507,79
	Total aumentos	22.052,34

El anterior importe ha sido financiado tal y como se resume a continuación:

DISMINUCIONES DE GASTOS

<i>Cap.</i>	<i>Denominación</i>	<i>Importe</i>
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios	-5.500,00
6.	Inversiones reales	-16.552,34
	Total disminuciones	-22.052,34

Contra la aprobación definitiva de la modificación presupuestaria podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establece la normativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 171 en relación con los artículos 177 y 179 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 Humada, a 22 de marzo de 2023.

El alcalde-presidente,
Saturnino Ortega García



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE LA GALLEGA

Presupuesto general de 2023

Aprobado definitivamente el presupuesto general del ayuntamiento para 2023, al no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública, y comprensivo aquel del presupuesto general de este ayuntamiento, bases de ejecución y plantilla de personal funcionario y laboral, de conformidad con el artículo 169 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos.

<i>Ingresos</i>	<i>Importe</i>
a) Operaciones corrientes:	
Impuestos directos	12.079,32
Tasas y otros ingresos	7.377,01
Transferencias corrientes	20.673,62
Ingresos patrimoniales	25.875,00
b) Operaciones de capital:	
Enajenación de inversiones reales	1.000,00
Transferencias de capital	31.860,00
Total ingresos	98.864,95
<i>Gastos</i>	<i>Importe</i>
a) Operaciones corrientes:	
Gastos de personal	24.866,09
Gastos en bienes corrientes y servicios	60.223,86
Gastos financieros	175,00
Transferencias corrientes	12.600,00
b) Operaciones de capital:	
Inversiones reales	1.000,00
Total gastos	98.864,95

Plantilla de personal funcionario 2023. –

A) Funcionarios:

Denominación de la plaza: secretario-interventor, 1 plaza. Grupo A.

Plantilla de personal laboral 2023. –

A) Personal laboral fijo:

Denominación de la plaza: auxiliar administrativo, 1 plaza.



Dicha aprobación podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con los requisitos, formalidades y causas señaladas en los artículos 170 y 171 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales referenciado y en la forma y plazos que establecen las normas de dicha jurisdicción.

En La Gallega, a 21 de marzo de 2023.

El alcalde,
Francisco Peñas Andrés



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MEDINA DE POMAR

Anuncio de cobranza

Por el presente se pone en conocimiento de los contribuyentes y demás interesados, que durante los días hábiles comprendidos entre el 13 de marzo y 12 de mayo de 2023, ambos inclusive, tendrá lugar la cobranza en periodo voluntario de los siguientes tributos:

- Tasa de agua y alcantarillado correspondiente al 1.º trimestre de 2023.

Primero. – Como modalidad de pago se establece el ingreso a través de entidades colaboradoras, pudiendo realizarse el abono en cualquier oficina bancaria. A este fin se le enviará al contribuyente notificación individual e información para efectuar el ingreso, siempre y cuando no lo tenga domiciliado. Se les recomienda a los contribuyentes utilicen el sistema de domiciliación de pago, en cuentas abiertas en cajas o bancos con oficinas en la provincia.

Segundo. – De conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 del Reglamento General de Recaudación, aprobado por Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, se advierte a los obligados al pago que, transcurrido el plazo de ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán los recargos ejecutivos y de apremio correspondientes, intereses de demora y las costas del procedimiento que se produzcan.

En Medina de Pomar, a 21 de marzo de 2023.

El alcalde,
Isaac Angulo Gutiérrez



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MEDINA DE POMAR

Bando de la Alcaldía-Presidencia

Isaac Angulo Gutiérrez, alcalde-presidente de este ayuntamiento, hago saber:

Que está previsto que en el mes de julio de 2023 queden vacantes los cargos de juez de paz titular y sustituto.

Que corresponde al Pleno del ayuntamiento elegir las personas para ser nombradas juez de paz titular y sustituto de este municipio, de conformidad a lo que disponen los artículos 101 y 102 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y artículos 4 y 5.1 del Reglamento 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz.

Que se abre un plazo de quince días hábiles para que las personas que estén interesadas y reúnan las condiciones legales lo soliciten por escrito dirigido a esta Alcaldía.

Las solicitudes se presentarán en el Registro de Entrada de este ayuntamiento o bien mediante el procedimiento que regula el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

El modelo de instancia se encuentra a disposición de los interesados en las dependencias municipales de la corporación donde podrán ser presentadas dentro del plazo establecido.

Que en la Secretaría del ayuntamiento puede ser examinado el expediente y recabar la información que se precise en cuanto a requisitos, duración del cargo, remuneración, etc.

Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este ayuntamiento (<http://medinadepomar.sedelectronica.es>).

Que en caso de no presentarse solicitudes, el Pleno de la corporación elegirá libremente, de acuerdo con lo previsto en el artículo 101.1 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y los artículos 4 y 6 del Reglamento 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz, comunicando el acuerdo al Juzgado de Primera Instancia del Partido.

Lo que se publica para general conocimiento.

En Medina de Pomar, a 21 de marzo de 2023.

El alcalde,
Isaac Angulo Gutiérrez



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MERINDAD DE RÍO UBIERNA

*Aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria
número 3 para el ejercicio de 2023*

El Pleno de la corporación, en sesión celebrada el día 8 de marzo de 2023, ha aprobado inicialmente el expediente número 3 de modificación presupuestaria del Ayuntamiento de Merindad de Río Ubierna para el ejercicio 2023.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 177 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, se expone al público por el plazo de quince días hábiles, durante los cuales podrán presentar las reclamaciones oportunas.

Si transcurrido el plazo anteriormente expresado no se hubieran presentado reclamaciones, se considerará definitivamente aprobada esta modificación presupuestaria.

A 21 de marzo de 2023.

El alcalde,
José María del Olmo Arce



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MORADILLO DE ROA

Con ocasión de la próxima vacante (mayo de 2023) de la plaza de juez de paz titular del municipio de Moradillo de Roa, se anuncia convocatoria para la presentación de solicitudes de los aspirantes al cargo, dentro de los diez días hábiles siguientes a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos, con arreglo a las siguientes bases:

– Requisitos: ser español, mayor de edad y no estar incurso en ninguna de las causas de incapacidad previstas por la ley.

– Los interesados presentarán su solicitud acompañada de copia de D.N.I. y de declaración jurada de no hallarse incurso en alguna de las causas de incompatibilidad o prohibición previstas en los artículos 102, 389 y 395 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y artículo 23 del Reglamento de Jueces de Paz.

– Las solicitudes se presentarán en el Registro de Entrada de este ayuntamiento o bien mediante el procedimiento que regula el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

– El modelo de instancia se encuentra a disposición de los interesados en las dependencias municipales de la corporación donde podrán ser presentadas dentro del plazo establecido.

– El plazo de presentación de solicitudes es de quince días hábiles a contar desde la publicación del anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

– En caso de no presentarse solicitudes, el Pleno de la corporación elegirá libremente, de acuerdo con lo previsto en el artículo 101.1 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y los artículos 4 y 6 del Reglamento 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz, comunicando el acuerdo al Juzgado de Primera Instancia del Partido Judicial.

Lo que se publica para general conocimiento.

En Moradillo de Roa, a 22 de marzo de 2023.

El alcalde,
Francisco Javier Arroyo Rincón

* * *



MODELO DE INSTANCIA

D/D.^a, mayor de edad, con D.N.I. núm., y con domicilio en,
calle, atentamente EXPONE:

Que enterado por el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos número, de
fecha, de la convocatoria para la presentación de solicitudes para ser juez de paz
de Moradillo de Roa, cumpliendo todos los requisitos para el cargo, deseo presentarme
como aspirante al mismo, acompañando con este escrito la fotocopia de mi D.N.I. y la
declaración jurada de no hallarme incurso en alguna de las causas de incompatibilidad o
prohibición previstas en los artículos 102, 389 y 395 de la Ley Orgánica del Poder Judicial
y artículo 23 del Reglamento de Jueces de Paz.

Es por lo que,

SOLICITA se admita este escrito con los documentos que se acompañan, y en su
virtud mi solicitud para ser aspirante al cargo de juez de paz titular del municipio de
Moradillo de Roa.

En Moradillo de Roa, a de de 2023.

Fdo.:

SR. ALCALDE DEL AYUNTAMIENTO DE MORADILLO DE ROA. –



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE PALACIOS DE LA SIERRA

Por resolución de Alcaldía de fecha 22 de septiembre de 2022, se aprobó el pliego de cláusulas administrativas que va a regir la enajenación mediante subasta, de bien patrimonial urbano.

Por el presente se anuncia licitación pública mediante subasta de acuerdo a las siguientes condiciones:

1. – *Entidad adjudicadora:*

a) Organismo: Ayuntamiento de Palacios de la Sierra.

b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría.

c) Obtención de documentación e información:

– En la sede electrónica del Ayuntamiento de Palacios de la Sierra:

<https://palaciosdelasierra.sedelectronica.es>

– En la Secretaría del ayuntamiento sito en Plaza Mayor, n.º 59.

– Teléfono de contacto: 947 39 30 01 y 675 59 52 30.

– Solicitándolo en el e-mail del ayuntamiento: palaciosdelasierra@yahoo.es

2. – *Objeto del contrato:* enajenación de la parcela de uso industrial n.º 45.813 del polígono 14, referencia catastral 09254AO14458130001AH, con una superficie de 318,16 m².

3. – *Tramitación y procedimiento:*

a) Tramitación: ordinaria.

b) Procedimiento: abierto. Subasta.

4. – *Presupuesto base de licitación:* 3.977,00 euros + IVA.

5. – *Fianzas:* definitiva: 5% precio de adjudicación.

6. – *Presentación de ofertas:* las proposiciones se presentarán en el Registro del Ayuntamiento Palacios de la Sierra sito en Plaza Mayor, 59, de lunes a viernes, en horario de 8:00 a 14:00 horas, durante los quince días naturales siguientes a la publicación del anuncio de licitación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos y en el perfil de contratante.

7. – *Apertura de las ofertas:*

a) Lugar: salón de plenos del Ayuntamiento de Palacios de la Sierra.

b) Fecha y hora: el día siguiente tras la finalización del plazo de presentación de ofertas, a las 9:00 horas.

8. – *Gastos de anuncios:* a costa del adjudicatario.

En Palacios de la Sierra, a 22 de marzo de 2023.

El alcalde,
Óscar Vicente Mediavilla



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE PINEDA DE LA SIERRA

Exposición al público de la cuenta general para el ejercicio de 2022

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 2022 por el plazo de quince días.

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

En Pineda de la Sierra, a 21 de marzo de 2023.

El alcalde,
Santiago Rojo Gutiérrez



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE RABÉ DE LAS CALZADAS

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2023

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento de Rabé de las Calzadas para el ejercicio 2023, 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

<i>Cap.</i>	<i>Descripción</i>	<i>Importe consolidado</i>
1.	Gastos de personal	57.200,00
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios	132.310,00
3.	Gastos financieros	400,00
4.	Transferencias corrientes	10.900,00
6.	Inversiones reales	151.600,00
	Total presupuesto	352.410,00

ESTADO DE INGRESOS

<i>Cap.</i>	<i>Descripción</i>	<i>Importe consolidado</i>
1.	Impuestos directos	96.700,00
2.	Impuestos indirectos	15.000,00
3.	Tasas, precios públicos y otros ingresos	47.710,00
4.	Transferencias corrientes	76.700,00
5.	Ingresos patrimoniales	44.300,00
7.	Transferencias de capital	72.000,00
	Total presupuesto	352.410,00

Plantilla de personal del Ayuntamiento de Rabé de las Calzadas. –

A) Funcionario de carrera, número de plazas: 1.

Secretaria-interventora de agrupación junto con el Ayuntamiento de Tardajos.

B) Personal laboral fijo, número de plazas: 1.

Alguacil, operario de usos múltiples.

Resumen. –

Total funcionario de carrera: número de plazas: 1.

Total personal laboral: número de plazas: 1.



Contra la aprobación definitiva del presupuesto podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establece 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 Rabé de las Calzadas, a 20 de marzo de 2023.

El alcalde,
Diego Rodríguez Prieto



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE SANTA MARÍA DEL CAMPO

Acuerdo del Pleno del ayuntamiento de corrección de errores

El Pleno del ayuntamiento, en sesión celebrada el 20 de octubre de 2022, adoptó el acuerdo de proponer a la Oficina Territorial de Trabajo como fiestas locales no laborables del año 2023 los días 17 de abril, lunes de Pascua, y 15 de mayo, San Isidro. Estas fechas fueron publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de 22 de diciembre de 2022, dentro de la relación de fiestas locales de la provincia de Burgos para el año 2023.

Habiendo advertido que el lunes de Pascua, no cae el 17 de abril sino en el 10 de abril, el Pleno, en sesión celebrada el 15 de marzo de 2023, atendiendo a lo establecido en el artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, ha acordado rectificar el acuerdo adoptado el 20 de octubre de 2022, relativo a las fiestas locales para el 2023, de manera que, donde dice «el 17 de abril, lunes de Pascua», ha de decir «el 10 de abril, lunes de Pascua».

Lo que se publica para general conocimiento y a los efectos oportunos.

En Santa María del Campo, a 21 de marzo de 2023.

El alcalde,
Dositeo Martín Santamaría



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE SANTA MARÍA DEL CAMPO

El Pleno de este ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 15 de marzo de 2023, acordó la aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria número 4/2023, en la modalidad de crédito extraordinario financiado con cargo al remanente líquido de tesorería.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en el portal de transparencia (Transparencia/3. Económica/3.1 Presupuestos/3.1.2. Modificaciones presupuestarias) de la sede electrónica de este ayuntamiento (<http://santamariadelcampo.sedelectronica.es>).

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho acuerdo.

En Santa María del Campo, a 22 de marzo de 2023.

El alcalde,
Dositeo Martín Santamaría



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ÚRBEL DEL CASTILLO

Exposición al público de la cuenta general para el ejercicio de 2022

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 de 2022 por el plazo de quince días.

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

En Úrbel del Castillo, a 21 de marzo de 2023.

El alcalde,
Jesús Puente Crespo



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE VALLE DE OCA

Convocatoria de elección de juez de paz sustituto

Próximo a finalizar el mandato del juez de paz sustituto del municipio de Valle de Oca, se anuncia convocatoria pública para la presentación de solicitudes de los aspirantes a dicho cargo de acuerdo a las siguientes bases:

– *Requisitos:* ser español y residente en el municipio de Valle de Oca, mayor de edad y reunir las condiciones establecidas en la Ley Orgánica del Poder Judicial para el ingreso en la carrera judicial, excepto las derivadas de la jubilación por edad, siempre que ésta no suponga impedimento físico o psíquico para el cargo.

Los interesados presentarán una solicitud de elección para el cargo en el Ayuntamiento de Valle de Oca, a la que acompañarán fotocopia del DNI y declaración jurada de no hallarse incurso en causa alguna de incompatibilidad o prohibiciones previstas en los artículos 389, 395 y 102 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y artículo 23 del Reglamento de los Jueces de Paz.

El plazo de presentación de solicitudes es de treinta días naturales contados desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Valle de Oca, a 22 de marzo de 2023.

El alcalde,
Alfonso Heras López



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE VILVIESTRE DEL PINAR

Aprobación provisional

El Pleno del ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 23 de diciembre de 2022, acordó la aprobación provisional de la modificación de la ordenanza fiscal reguladora de los aprovechamientos comunales de pastos y leñas en los montes 290 y 289 de los de utilidad pública y comuneros de la pertenencia de Vilviestre del Pinar.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.3 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, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho acuerdo.

Lo que se hace público para general conocimiento y dar cumplimiento a lo establecido en el apartado 2 del citado artículo 17 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

En Vilviestre del Pinar, a 17 de marzo de 2023.

El alcalde,
Javier Chaperó de Miguel



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE AHEDO DE LINARES

Exposición al público de la cuenta general para el ejercicio de 2022

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 2022 por el plazo de quince días.

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

En Ahedo de Linares, a 21 de marzo de 2023.

La presidenta,
Amelia del Carmen López de S. Vicente López



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE OTEO DE LOSA

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2023

Aprobado definitivamente el presupuesto general de la Entidad Local Menor de Oteo de Losa para el ejercicio 2023, al no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública, y comprensivo aquel del presupuesto general de la entidad y bases de ejecución, 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

<i>Cap.</i>	<i>Descripción</i>	<i>2023</i>
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios	21.762,00
3.	Gastos financieros	300,00
6.	Inversiones reales	14.000,00
	Total gastos	36.062,00

ESTADO DE INGRESOS

<i>Cap.</i>	<i>Descripción</i>	<i>2023</i>
3.	Tasas, precios públicos y otros ingresos	3.500,00
4.	Transferencias corrientes	1.800,00
5.	Ingresos patrimoniales	20.800,00
7.	Transferencias de capital	9.962,00
	Total ingresos	36.062,00

Contra la aprobación definitiva del presupuesto podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establece 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 Oteo, a 22 de marzo de 2023.

El alcalde,
Rubén Robredo Villota



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA Y LEÓN

SECRETARÍA DE GOBIERNO DE BURGOS

Justicia de Paz

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 101.4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y 11.1 del Reglamento de Jueces de Paz 3/1995, de 7 de junio de 1995, en sesión celebrada por la Sala de Gobierno, en su reunión de fecha 20/03/2023, se anuncian las vacantes a los cargos de juez de paz titular y/o sustituto por el «trámite de designación directa» en las localidades siguientes de la provincia de Burgos.

MUNICIPIO	CARGO DE JUEZ DE PAZ
PAMPLIEGA	SUSTITUTO
QUINTANAPALLA	SUSTITUTO
VILLAZOPEQUE	SUSTITUTO

Las solicitudes para cubrir cada vacante, en las que se hará constar declaración del interesado de no hallarse incurso en causa de incompatibilidad o incapacidad y acompañará fotocopia del DNI para su identificación, deberán remitirse directamente a este Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Secretaría de Gobierno, dentro de los quince días siguientes al de la publicación del presente edicto.

En Burgos, a 20 de marzo de 2023.

La secretaria de Gobierno,
María Teresa de Benito Martínez