

burgos



boletín oficial de la provincia

núm. 133



lunes, 17 de julio de 2023

C.V.E.: BOPBUR-2023-133

sumario

II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Convenio colectivo de la empresa Moncor 2000, S.L., 2023-2025 5

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE AGUAS CÁNDIDAS

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2023 41

Nombramiento de tenientes de alcalde 42

AYUNTAMIENTO DE ALFOZ DE BRICIA

Cuenta general del ejercicio de 2022 43

AYUNTAMIENTO DE ARCOS DE LA LLANA

Presentación de las declaraciones de bienes y actividades presentadas por los concejales 44

AYUNTAMIENTO DE CARAZO

Nombramiento de teniente de alcalde 45

AYUNTAMIENTO DE CASTRILLO DE LA REINA

Nombramiento de teniente de alcalde 46

AYUNTAMIENTO DE CASTRILLO DEL VAL

Aprobación definitiva del expediente de modificación presupuestaria número dos para el ejercicio de 2023 47

AYUNTAMIENTO DE CEREZO DE RÍO TIRÓN

Declaración de bienes y actividades presentadas por los concejales 48

diputación de burgos



sumario

AYUNTAMIENTO DE CONDADO DE TREVIÑO

Aprobación de padrón del impuesto sobre bienes inmuebles de naturaleza rústica para el ejercicio de 2023, notificación colectiva y anuncio de cobranza 49

AYUNTAMIENTO DE FUENTELISENDO

Nombramiento de teniente de alcalde 51

AYUNTAMIENTO DE FUENTESPINA

Nombramiento de secretario-interventor interino 52

AYUNTAMIENTO DE HACINAS

Nombramiento de teniente de alcalde 53

AYUNTAMIENTO DE HONTORIA DEL PINAR

Aprobación de la relación definitiva de aspirantes admitidos y excluidos y tribunal calificador de la convocatoria excepcional de una plaza vacante de funcionario de carrera, auxiliar administrativo 54

AYUNTAMIENTO DE HUMADA

Nombramiento de teniente de alcalde 56

AYUNTAMIENTO DE IBEAS DE JUARROS

Nombramiento de tenientes de alcalde 57

AYUNTAMIENTO DE LA CUEVA DE ROA

Nombramiento de teniente de alcalde 58

AYUNTAMIENTO DE LA HORRA

Nombramiento de tenientes de alcalde 59

Aprobación definitiva de la modificación parcial de la ordenanza fiscal reguladora de la tasa de recogida de basuras 60

AYUNTAMIENTO DE LA PUEBLA DE ARGANZÓN

Delegación de funciones de la Alcaldía para la celebración de un matrimonio civil 63

AYUNTAMIENTO DE LA REVILLA Y AHEDO

Nombramiento de teniente de alcalde 64

AYUNTAMIENTO DE LAS QUINTANILLAS

Aprobación definitiva del expediente de modificación presupuestaria número dos para el ejercicio de 2023 65



sumario

AYUNTAMIENTO DE LLANO DE BUREBA	
Nombramiento de teniente de alcalde	66
AYUNTAMIENTO DE MILAGROS	
Nombramiento de tenientes de alcalde	67
AYUNTAMIENTO DE MIRANDA DE EBRO	
Aprobación de las bases de la VII convocatoria de ayudas municipales para la creación y consolidación de actividades económicas y regeneración del Centro Histórico y de la Plaza de Abastos	68
Aprobación de la modificación de las bases específicas para la cobertura de plazas de estabilización de empleo temporal incluidas en la oferta de empleo público de los años 2019, 2021 y 2022	70
AYUNTAMIENTO DE MONCALVILLO	
Nombramiento de teniente de alcalde	73
AYUNTAMIENTO DE PEDROSA DEL PÁRAMO	
Delegación en una concejala para celebrar un matrimonio civil	74
AYUNTAMIENTO DE POZA DE LA SAL	
Nombramiento de tenientes de alcalde	75
AYUNTAMIENTO DE REBOLLEDO DE LA TORRE	
Nombramiento de teniente de alcalde	76
AYUNTAMIENTO DE SAN MILLÁN DE LARA	
Aprobación provisional del presupuesto general para el ejercicio de 2023	77
Cuenta general del ejercicio de 2022	78
AYUNTAMIENTO DE TORRECILLA DEL MONTE	
Nombramiento de teniente de alcalde	79
AYUNTAMIENTO DE VALLE DE LOSA	
Nombramiento de tenientes de alcalde	80
AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DE CARAZO	
Nombramiento de teniente de alcalde	81
AYUNTAMIENTO DE VILLAQUIRÁN DE LOS INFANTES	
Nombramiento de teniente de alcalde	82



sumario

AYUNTAMIENTO DE VILLARIEZO

Aprobación definitiva del expediente de modificación presupuestaria número dos para el ejercicio de 2023 83

JUNTA VECINAL DE LODOSO

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2023 84

JUNTA VECINAL DE MALTRANA DE MENA

Cuenta general del ejercicio de 2022 85

MANCOMUNIDAD TIERRAS DEL CID

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2023 86



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 3 de julio 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 Moncor 2000, S.L. (C.C. 09100112012013).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Moncor 2000, S.L., suscrito el 6 de junio de 2023 entre la representación empresarial y los representantes legales las personas trabajadoras integrada por su comité de empresa, 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 (B.O.E. 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 3 de julio de 2023.

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

* * *



CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA MONCOR 2000, S.L.
2023-2025.

Artículo preliminar. – Personas trabajadoras y partes contratantes.

El presente convenio ha sido establecido libremente y de mutuo acuerdo entre la representación empresarial de Moncor 2000, S.L. y la representación de las personas trabajadoras de la misma integrada por su comité de empresa a quien reconoce la empresa plena representación y capacidad para negociar en nombre de sus representantes.

Todas las referencias en el texto del convenio a «personas trabajadoras» se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajen en la empresa Moncor 2000, S.L., en los términos establecidos en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajador/aes.

CAPÍTULO PRIMERO. – ÁMBITOS DE APLICACIÓN.

Artículo 1. – Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo será de aplicación a la empresa Moncor 2000, S.L. y sus personas trabajadoras, dedicadas conjuntamente a prestar servicios de desarrollo de procesos auxiliares en cadenas de producción y actividades industriales; servicios de logística, gestión de mercancías y almacenes, almacenaje, transporte y distribución; servicios de envasado y etiquetaje; servicios propios realizados por peones, esto es, tareas concretas que no supongan un trabajo calificado de oficio o que, bajo la inmediata dependencia de un oficial colabore en funciones propias de este bajo su responsabilidad; ensamblaje de materiales; tapizado de asientos; procesos de corte textil industrial así como toda la actividad industrial que fuere necesaria realizar para el desarrollo de los servicios incluidos en su objeto social tanto en instalaciones propias como en las de los clientes.

Todos los servicios descritos en el apartado anterior, que sean objeto de contratación a la empresa, tendrán sus propios responsables de servicio, si bien todos ellos dependerán funcional y organizativamente de los servicios centrales o delegaciones provinciales de la empresa.

Artículo 2. – Ámbito territorial y personal.

El presente convenio colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa Moncor 2000, S.L. y sus personas trabajadoras, siendo de aplicación en los centros de trabajo de la provincia de Burgos.

Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente convenio el personal de alta dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, o normativa que lo sustituya, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplen en el número 3 del artículo 1.º, y en el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajador/aes.

Artículo 3. – Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2023 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.



El presente convenio colectivo se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma. Así mismo mantendrá su vigencia transcurrido un año desde su denuncia sin que se hubiera acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, hasta que se acuerde un nuevo convenio.

Artículo 4. – Denuncia.

La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de tres meses de antelación del vencimiento de la vigencia del convenio o de cualquiera de sus prórrogas, la denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral, dentro del plazo establecido.

Denunciado el convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 86.4 del Estatuto de los Trabajador/aes, se entenderán que mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprende de su propia regulación.

Artículo 5. – Compensación, absorción y garantías personales.

Las condiciones establecidas en este convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Por ser condiciones mínimas las de este convenio colectivo se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto, de modo global, y en cómputo anual.

Las condiciones salariales que se establezcan por encima, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, serán compensables y absorbibles. La compensación y/o absorción operará sólo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza o entre extrasalariales entre sí, también cualquiera que sea su naturaleza.

El complemento «ad personam» será compensable y absorbible con la actualización de las tablas salariales.

CAPÍTULO SEGUNDO. – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6. – Dirección y control de la actividad laboral.

1. La organización del trabajo en cada uno de los centros, dependencias y unidades de la empresa es facultad exclusiva de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

2. En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la dirección de la empresa –a título enunciativo, que no limitativo– tendrá las siguientes facultades:

- a) Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.
- b) Adscribir a las personas trabajadoras a las tareas, rutas, turnos y centros de trabajo necesarios en cada momento, propias de su categoría.
- c) Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.



- d) Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.
- e) Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.
- f) Definir el uso correcto y lícito de los medios tecnológicos e informáticos propiedad de la empresa así como auditar en cualquier momento que lo considere oportuno su correcto uso.

3. La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana, debiendo informar a la representación de las personas trabajadoras.

Artículo 7. – Derechos de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo de acuerdo con su categoría profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajador/aes; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato.

Artículo 8. – Deberes de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras tienen como deberes básicos el cumplir con los deberes de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad. La persona trabajadora cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta a la empresa o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

De igual manera la persona trabajadora deberá cumplir con las buenas prácticas que se establezcan por parte de la dirección de la empresa.

Artículo 9. – Lugar de trabajo.

La dirección de la empresa, basándose en criterios organizativos o productivos podrá cambiar a sus personas trabajadoras de puesto de trabajo, dentro del mismo centro de trabajo, o asignándolo a otro distinto dentro de la misma localidad, destinándolo a efectuar las mismas o distintas funciones, conforme a lo establecido en el artículo 6, con el objeto de adecuarse a las necesidades de los servicios en cada caso.

Se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macro concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos



a intervalos no superiores a una hora, a la entrada y/o salida de las personas trabajadoras. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de las personas trabajadoras de la empresa.

Artículo 10. – Desplazamientos y transporte.

El personal que realice desplazamientos desde su centro de trabajo, por cuenta de la empresa, y no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone el importe del billete en medio de transporte idóneo. Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular de la persona trabajadora, para lo que se requerirá previo acuerdo con la empresa, se abonarán 0,19 euros por kilómetro, durante la vigencia del presente convenio colectivo.

La empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras de los centros de trabajo propios un servicio de transporte colectivo de hasta 34 plazas para cubrir el turno de mañana y de tarde de lunes a viernes. Dicho transporte se adaptará, en el número de plazas disponibles, al uso del mismo por parte de las personas trabajadoras, evaluándose por parte de la empresa su utilización en caso de no llegar a un mínimo de 5 personas trabajadoras por turno. Para aquellas personas de los centros de corte y tapizado que se tengan que desplazar en el turno de noche y hasta evaluar si se establece un servicio de transporte colectivo para el turno de noche, se abonará un importe fijo de 3,80 euros por desplazamiento de ida y vuelta (0,19 x 10 km ida y 10 km vuelta). Este mismo importe se establece para los desplazamientos en los turnos de mañana y tarde, para estos mismos centros de trabajo, en aquellas situaciones en las que la empresa determine que se suprime el transporte colectivo.

CAPÍTULO TERCERO. – POLÍTICA DE EMPLEO

Artículo 11. – Principios generales.

1. La representación de las personas trabajadoras y la representación empresarial firmantes del presente convenio colectivo entienden la necesidad de proceder a una regulación de la contratación en la empresa, adecuando la misma a las realidades de la actividad que se presta, y pretendiendo, con ello, contribuir a la competitividad de la empresa y a la mejora del empleo mediante la reducción de la temporalidad y la rotación en el mismo.

Artículo 12. – Contrato a tiempo parcial.

Los contratos a tiempo parcial que se celebren se regirán por lo dispuesto por la legislación vigente en cada momento. En caso de formalizarse pactos de horas complementarias, solo en el supuesto de contrataciones a tiempo parcial de duración indefinida, el número de horas complementarias no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial. En cuanto a la distribución y forma de realizarlas, la persona trabajadora deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de 48 horas que será de 24 horas en casos de circunstancias graves e impredecibles.

De conformidad con lo establecido en el artículo 16.5 del estatuto de las personas trabajadoras y según recoge el acuerdo general de empresas de transporte de mercancías



por carretera, código 99012735011900, se acuerda la posibilidad de celebrar contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial.

Artículo 13. – Contrato eventual.

A los exclusivos efectos de determinar la duración máxima del contrato la misma será la establecida en el art 15 del estatuto de las personas trabajadoras o en el convenio colectivo de transportes por carretera, garajes y aparcamientos de la provincia de Burgos, código 09000625011981, y en su caso lo establecido en el acuerdo general de empresas de transporte de mercancías por carretera, código 99012735011900.

Artículo 14. – Periodo de prueba.

Se establece expresamente los siguientes periodos de prueba:

- Grupo I: 2 meses.
- Grupo II: 2 meses.
- Grupo III: 2 meses.

1. Durante el periodo de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desestimiento por escrito.

2. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

La situación de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecte a la persona trabajadora durante el periodo de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

3. El periodo de prueba tiene por objeto acreditar la aptitud de la persona trabajadora para el empleo convenido. Por ello si no se acredita esa idoneidad por desistir la persona trabajadora del contrato antes de finalizar la prueba, finalizar el contrato eventual antes de agotarse el periodo máximo de prueba asignado a su grupo profesional, o no superarse esta, cabe que en el futuro se celebre nuevo contrato en el que se establezca un nuevo periodo de prueba, bien por el periodo máximo bien por el tiempo restante hasta agotar el periodo máximo.

Artículo 15. – Ceses voluntarios.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo con los siguientes plazos de preaviso:

- Grupo I: 1 mes.
- Grupo II: 1 mes.
- Grupo III: 15 días.



El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, calculando sobre los conceptos salariales de las tablas de convenio.

El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de las personas trabajadoras dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de baja.

Sin embargo, si en el momento de causar baja en la empresa, la persona trabajadora no hubiese devuelto a la empresa los útiles, herramientas, prendas de trabajo, documentos, etc. que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, la empresa podrá retener la liquidación hasta la entrega de los elementos citados que continúen vigentes en ese momento, o bien descontar de la misma del valor de dichos elementos. Esto será de aplicación con independencia del motivo por el cual se haya extinguido la relación laboral.

Artículo 15 bis. – Jubilación por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

De conformidad con lo establecido en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajador/aes, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, ésta será obligatoria por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, pudiendo extinguir la empresa el contrato por esa causa, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) Que se transforme un contrato temporal existente en la empresa en indefinido o se contrate de forma indefinida a una persona trabajadora desempleada. En cualquiera de los dos casos, dicha transformación o contratación podrá ser para cubrir el mismo puesto de trabajo que el ocupado por la persona trabajadora cuyo contrato se extingue o bien para ocupar un puesto de trabajo distinto, ya sea del mismo grupo profesional y/o categoría o de distinto grupo profesional y/o categoría.

O que, en aras de fomentar el relevo generacional o favorecer la calidad del empleo, otra persona trabajadora de la empresa más joven o con una categoría inferior pase a desempeñar las funciones o la categoría superior que ocupaba la persona trabajadora cuyo contrato se extingue.

CAPÍTULO CUARTO. – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 16. – Clasificación profesional.

Los grupos profesionales consignados en el presente convenio son meramente enunciativos, no limitativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los enumerados si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.



Toda persona trabajadora estará obligada a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional, y sin menoscabo de su dignidad profesional.

En consonancia con la evolución del sector de las actividades en servicios auxiliares cabrá la asignación de nuevas actividades, tareas o funciones dentro de los respectivos grupos profesionales. De conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajador/aes, las empresas podrán encomendar a las personas trabajadoras cualesquiera funciones de las contempladas dentro del grupo profesional en el que se encuentren encuadrados.

Artículo 17. – Grupos.

La clasificación profesional se estructurará en los siguientes grupos.

GRUPO PROFESIONAL I. –

Criterios generales: aquellas tareas que supongan trabajos realizados con autonomía en las distintas áreas de administración, contabilidad, recursos humanos y gestión en general de la empresa comportando la responsabilidad de los mismos. Titulación orientativa: Formación Profesional 2, formación equivalente o con experiencia que le capacite.

Actividades: en este nivel profesional se incluyen las siguientes actividades a título de ejemplo:

Oficial de administración sección corte y tapizado.

Oficial de segunda administración sección corte y tapizado.

GRUPO PROFESIONAL II. –

Criterios generales: aquellas tareas que supongan trabajos de ejecución autónoma habitualmente de iniciativa por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución, comportando bajo su supervisión, la responsabilidad de los mismas. Titulación orientativa: Formación Profesional 2, formación equivalente o con experiencia que le capacite.

Actividades: en este nivel profesional se incluyen las siguientes actividades a título de ejemplo:

Encargado/a sección corte y tapizado.

Coordinador/a de equipos y servicios sección corte y tapizado.

Jefes/as de equipo sección corte y tapizado.

Técnico de calidad sección corte y tapizado.

Técnico de mantenimiento sección corte y tapizado.

Coordinador/a de Outsourcing.

Jefes/as de equipo de Outsourcing.

Técnico/a de calidad de Outsourcing.

GRUPO PROFESIONAL III. –

Criterios generales: se incluyen las tareas que se realizan con un alto grado de dependencia necesitando preferentemente esfuerzo físico y no requiriendo una formación



específica. Su actividad se refiere a cuestiones elementales del oficio designado. Titulación equivalente a Graduado Escolar o similar, o cualquier formación que le habilite al efecto.

Actividades: en este nivel profesional se incluyen las siguientes actividades a título de ejemplo:

Auxiliar administrativo sección corte y tapizado.

Operario/a sección corte y tapizado.

Tapicero/a sección corte y tapizado.

Verificador/a sección corte y tapizado.

Mozo/a de almacén sección corte y tapizado.

Recuperador/a sección corte y tapizado.

Limpiador/a sección corte y tapizado.

Auxiliar administrativo Outsourcing.

Operario/a sección Outsourcing.

Tapicero/a sección Outsourcing.

Verificador/a sección Outsourcing.

Mozo/a de almacén Outsourcing.

Recuperador/a sección Outsourcing.

Limpiador/a sección Outsourcing.

A los efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el acuerdo del expediente CM/323/2022/BU, se incorporan las tablas que referencian las categorías del convenio de Moncor con las del convenio colectivo de transportes por carretera, garajes y aparcamientos de burgos (sección transporte de mercancías) C.C. 09000625011981.

GRUPO PROFESIONAL/CATEGORÍA	CATEGORIA CCOL TRANSPORTE	GRUPO PROFESIONAL CCOL TRANSPORTE
GRUPO PROFESIONAL II		
<i>Coordinador/a de outsourcing</i>	<i>Jefe/a de Taller</i>	<i>GRUPO 4.º Personal de Talleres</i>
<i>Jefes/as de Equipo de outsourcing</i>	<i>Jefe/a de Equipo</i>	<i>GRUPO 4.º Personal de Talleres</i>
<i>Tecnico/a de calidad de outsourcing</i>	<i>Oficial de segunda</i>	<i>GRUPO 2.º Personal administrativo</i>
GRUPO PROFESIONAL III		
<i>Auxiliar administrativo outsourcing</i>	<i>Auxiliar administrativo</i>	<i>GRUPO 2.º Personal administrativo</i>
<i>Carretilero/a outsourcing</i>	<i>Mozo/a Especializado/a</i>	<i>GRUPO 3.º Personal de movimiento</i>
<i>Verificador/a outsourcing</i>	<i>Mozo/a Especializado/a</i>	<i>GRUPO 3.º Personal de movimiento</i>
<i>Mozo/a de almacén outsourcing</i>	<i>Mozo/a de Carga y Descarga y Repartidor/a</i>	<i>GRUPO 3.º Personal de movimiento</i>
<i>Recuperador/a outsourcing</i>	<i>Mozo/a Especializado/a</i>	<i>GRUPO 3.º Personal de movimiento</i>
<i>Limpiador/a outsourcing</i>	<i>Mozo/a Especializado/a</i>	<i>GRUPO 3.º Personal de movimiento</i>



Artículo 18. – Grupo profesional I.

Pertenece a este grupo profesional I todas las personas trabajadoras que en las distintas dependencias o servicios de la empresa con autonomía realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional, siempre que en todos los casos comporten la asunción de responsabilidad de las mismas. Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan.

Oficial de administración sección corte y tapizado: es la persona trabajadora, que bajo las ordenes de un/una responsable tiene a su cargo un trabajo determinado, requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Oficial de segunda administración sección corte y tapizado: es la persona trabajadora, que bajo las ordenes de un/una responsable tiene a su cargo un trabajo determinado.

Artículo 19. – Grupo profesional II.

Encargado/a sección corte y tapizado: es la persona trabajadora que, procedente o no del grupo operativo, y por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con plena responsabilidad y a las inmediatas órdenes de sus superiores de una forma más práctica que teórica, cuida y es responsable del orden, disciplina, vigilancia, distribución, asignación del trabajo y ejerce las funciones específicas que le son delegadas, con control general de todos los superiores sobre el comportamiento de sus personas trabajadoras para su gratificación, promoción o sanción en el ámbito laboral.

Coordinador/a de equipos y servicios sección de corte y tapizado: es el/la persona que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los equipos de un centro de trabajo y que coordina y asegura la formación del equipo, teniendo una dependencia directa del/ de la responsable del área de su influencia.

Jefes/as de equipo sección de corte y tapizado: es la persona que con propia iniciativa dirige un equipo y/o servicio de un centro de trabajo teniendo una dependencia directa del/ de la encargado/a.

Técnico/a de calidad sección corte y tapizado: es la persona que apoya en la implantación y mantenimiento del sistema de calidad de los centros de trabajo asignados teniendo una dependencia directa del/de la responsable del área de su influencia.

Técnico/a de mantenimiento sección corte y tapizado: es la persona que gestiona las tareas de mantenimiento en las diferentes instalaciones de cada centro de trabajo teniendo una dependencia directa del/de la responsable del área de su influencia.

Jefes/as de equipo outsourcing: es la persona que con propia iniciativa dirige un equipo y/o servicio de un centro de trabajo teniendo una dependencia directa del/de la coordinador/a.



Coordinador/a outsourcing: es el/la que con propia iniciativa coordina todos los equipos de un centro de trabajo, teniendo una dependencia directa del/de la responsable del área de su influencia.

Técnico/a de calidad outsourcing: es la persona que apoya en la implantación y mantenimiento de los proyectos asignados teniendo una dependencia directa del/de la responsable del área de su influencia.

Artículo 20. – Grupo profesional III.

Auxiliar administrativo sección corte y tapizado: es la persona trabajadora que realiza las funciones administrativas en los centros de trabajo asignados teniendo una dependencia directa del/de la responsable del área de su influencia.

Operario/a sección corte y tapizado: es la persona trabajadora que realiza tareas específicas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente un esfuerzo físico.

Tapicero/a sección corte y tapizado: es la persona trabajadora que realiza tareas específicas de tapizado de asientos, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente un esfuerzo físico.

Verificador/a sección corte y tapizado: es la persona trabajadora que realiza tareas con un alto grado de dependencia de verificación de la calidad de piezas de forma visual o utilizando medios mecánicos y con la capacidad de poder recuperarlas mediante procesos manuales o mecánicos.

Mozo/a de almacén sección corte y tapizado: es la persona trabajadora que realiza tareas con un alto grado de dependencia, de carga y descarga de materiales sin usar medios mecánicos.

Recuperador/a sección corte y tapizado: es la persona trabajadora que realiza tareas con un alto grado de dependencia de recuperación de piezas utilizando medios mecánicos mediante procesos manuales o mecánicos.

Limpiador/a sección corte y tapizado: es aquella persona que se dedica a la limpieza y conservación de edificios, así como de sus instalaciones, oficinas, despachos y viviendas.

Auxiliar administrativo outsourcing: es la persona trabajadora que realiza las funciones administrativas en los centros de trabajo asignados teniendo una dependencia directa del/de la responsable del área de su influencia.

Carretillero/a outsourcing: es la persona trabajadora que realiza tareas con un alto grado de dependencia de carga y descarga de materiales y/o abastecimiento de líneas de producción usando carretillas elevadoras.

Verificador/a outsourcing: es la persona trabajadora que realiza tareas con un alto grado de dependencia de verificación de la calidad de piezas de forma visual o utilizando medios mecánicos y con la capacidad de poder recuperarlas mediante procesos manuales o mecánicos.



Mozo/a de almacén outsourcing: es la persona trabajadora que realiza tareas con un alto grado de dependencia, de carga y descarga de materiales sin usar medios mecánicos.

Recuperador/a outsourcing: es la persona trabajadora que realiza tareas con un alto grado de dependencia de recuperación de piezas utilizando medios mecánicos mediante procesos manuales o mecánicos.

Limpiador/a outsourcing: es aquella persona que se dedica a la limpieza y conservación de edificios, así como de sus instalaciones, oficinas, despachos y viviendas.

CAPÍTULO QUINTO. – POLÍTICA SALARIAL

Artículo 21. – Retribuciones salariales.

Estará comprendido por la suma del salario base más la antigüedad, si se tiene derecho a la misma.

1. La tabla de salarios que regirá desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023, será la que figura en el anexo I del presente convenio.

Si el Índice de Precios al Consumo (IPC) real, establecido por el INE a nivel nacional, registrara en el año natural de 2023 un incremento superior al 3,2%, se efectuará una revisión de las tablas de salarios, con efectos del 1 enero de 2023, en el 50% del porcentaje diferencial entre el IPC subyacente del año 2023, establecido por el INE, y el IPC real de 2023, sin que el resultado de incremento y revisión pueda superar el IPC real a nivel nacional y sin que pueda ser negativo.

En caso de que proceda la revisión establecida en el párrafo anterior, el pago de los incrementos y atrasos correspondientes a dicha revisión podrán abonarse hasta el último día del mes siguiente al que se publiquen las tablas revisadas del convenio colectivo de transportes por carretera en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

2. Para el año 2024 el incremento de la tabla de salarios será de un 3,2%.

El pago de los incrementos y atrasos correspondientes al año 2024 podrá abonarse hasta el último día del mes siguiente al que se publiquen las tablas correspondientes a dicho año en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

Si el índice de Precios al Consumo (IPC) real, establecido por el INE a nivel nacional, registrara en el año natural de 2024 un incremento superior al 3,2%, se efectuará una revisión de las tablas de salarios, con efectos del 1 enero de 2024, en el 50% del porcentaje diferencial entre el IPC subyacente del año 2024, establecido por el INE, y el IPC real de 2024, sin que el resultado de incremento y revisión pueda superar el IPC real a nivel nacional y sin que pueda ser negativo.

En caso de que proceda la revisión establecida en el párrafo anterior, el pago de los incrementos y atrasos correspondientes a dicha revisión podrán abonarse hasta el último día del mes siguiente al que se publiquen las tablas revisadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

3. Para el año 2025, al no estar vigente ese ejercicio en el convenio colectivo de transportes por carretera de la provincia de Burgos, se aplicará la revisión correspondiente a las tablas salariales en el momento en que se revisen en el mencionado convenio.



Artículo 22. – Antigüedad.

1. La antigüedad se generará por cuatrienios completos en la empresa, con un tope de seis, correspondiente a 24 años o más de permanencia.

2. Se abonará mensual o diariamente, según el caso, conforme a la cuantía que figura para 2023 en el anexo I; y para el resto de los años, en las tablas correspondientes que se publiquen. La cuantía que le corresponda a la persona trabajadora se multiplicará por uno para el caso de que tenga una antigüedad de cuatro años en la empresa. Se multiplicará la cuantía por dos, por tres, por cuatro, por cinco o por seis, cuando la persona trabajadora tenga una antigüedad de ocho, doce, dieciséis, veinte o veinticuatro o más años en la empresa, respectivamente.

3. Tales cuantías se incrementarán y revisarán, si procede, cada uno de los años de vigencia del convenio conforme a lo establecido en el artículo 21.

4. A los efectos del cálculo de la fecha de antigüedad de cada persona trabajadora, se tomará como fecha de inicio la primera fecha del contrato posterior a un periodo «entre contratos» superior a 180 días. A partir de dicha fecha, se tomará como fecha de antigüedad la resultante de computar exclusivamente los días de trabajo efectivo. En el caso de los contratos fijos discontinuos, y a este único efecto de cómputo de fecha de antigüedad, en los días de trabajo efectivo se incluirán tanto los periodos de actividad como los de inactividad.

Artículo 23. – Pagas extraordinarias.

1. La empresa abonará a su personal dos pagas extraordinarias anuales equivalentes, cada una, a una mensualidad del nivel salarial correspondiente según lo fijado en tablas, del salario base, incluida la antigüedad. Estas pagas extraordinarias se abonarán en los meses de julio y diciembre de cada año.

2. Asimismo, las personas trabajadoras percibirán en concepto de beneficios, el importe equivalente a una mensualidad, con las características del apartado anterior. Esta paga se liquidará prorrateada mensualmente.

Artículo 24. – Plus de transporte.

Se establece un plus para cada categoría profesional, en la cuantía mensual que figura en la tabla de salarios para 2023 en el anexo I; y para el resto de los años, en las tablas correspondientes que se publiquen.

Tales cuantías se incrementarán y revisarán, si procede, cada uno de los años de vigencia del convenio conforme a lo establecido en el artículo 21.

Artículo 25. – Horas extraordinarias.

Se establece como precio hora extraordinaria unificada, la cantidad que figura en el anexo I, cantidad no sujeta a revisiones durante la vigencia del convenio.

Se garantizará que el precio hora extraordinaria que reciba cada persona trabajadora no sea inferior al calculado a 1 de enero de 2023.

Criterio que se aplicará en el mismo sentido para el pago de las horas extraordinarias en días festivos.



Artículo 26. – Dietas.

1. La cuantía de las dietas, así como su desglose pormenorizado por conceptos, se especifican para 2023 en anexo I; y para el resto de los años, en las tablas correspondientes que se publiquen.

Tales cuantías se incrementarán y revisarán, si procede, cada uno de los años de vigencia del convenio conforme a lo establecido en el artículo 21.

2. Tendrán derecho a percibir dieta el personal de conducción que por causa del servicio se vea obligado a comer, cenar, o pernoctar y desayunar fuera de la localidad de su domicilio y de la del centro de trabajo.

El horario para el devengo de la dieta de comida será cuando la salida del servicio sea anterior a las 12 horas y la llegada después de las 14:30 horas.

El horario para el devengo de la dieta de cena será cuando la salida del servicio sea anterior a las 20 horas y la llegada después de las 22:30 horas.

En materia de horario de devengo de dieta se respetarán los derechos que cada persona trabajadora tenga adquiridos.

Artículo 27. – Horas nocturnas.

1. El valor hora nocturna para el año 2023 es de un precio unificado de 2,37 euros/hora nocturna. Esta cuantía no tendrá revisión, en su caso, en 2023.

Para el año 2024 dicha cuantía se incrementará y revisará, si procede, conforme a lo establecido en el artículo 21.

Artículo 28. – Complemento de empresa por incapacidad temporal por enfermedad y accidente.

1. En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las personas trabajadoras percibirán el 100 % del salario de convenio según tablas, a partir del 8.º día hasta un máximo de doce meses.

2. Si el periodo por incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral fuese de una duración superior a veintiún días continuados, la persona trabajadora percibirá el 100% del salario de convenio a partir del 4.º día de la baja médica, por una vez en un año natural y sin perjuicio de lo estipulado en el párrafo siguiente.

Si el periodo de incapacidad temporal por las contingencias antedichas, en el caso de que se considere de carácter grave la dolencia padecida, se prolongara por un periodo superior a tres meses continuados, la persona trabajadora percibirá el 100% del salario de convenio según tablas a partir del primer día de la baja médica, cuando se constate dicha circunstancia. No se consideran dolencias graves, entre otras, las lumbalgias, las intervenciones quirúrgicas efectuadas con anestesia local, y la situación en lista de espera para consulta médica o intervención quirúrgica. En este último caso, si la intervención quirúrgica se considerara de carácter grave, el cómputo de los tres meses se efectuará a partir de la fecha de la intervención quirúrgica.



3. Cuando una persona trabajadora sea dada de baja por enfermedad durante el periodo de vacaciones anuales retribuidas y aquélla dé lugar a internamiento clínico, éstas serán interrumpidas hasta que sea dado de alta, continuando sus vacaciones en lo que reste hasta su incorporación al trabajo.

4. En caso de accidente de trabajo sufrido en el centro de trabajo, la persona trabajadora afectada percibirá el 100% de su retribución a partir desde el mismo día de la baja, siempre que el accidente sea sufrido con ocasión o como consecuencia del trabajo, acaecido durante la realización de las tareas encomendadas por la empresa, o realizadas de forma espontánea por la persona trabajadora en interés del buen funcionamiento de la empresa, aunque sean distintas a las de su categoría profesional.

5. A efectos de enfermedad y accidente se considera como retribución de la persona trabajadora todos sus emolumentos según tablas, excepto el plus de transporte, por lo que a los efectos de calcular los complementos establecidos en los apartados anteriores, la base de cálculo la formará únicamente el salario base y el plus antigüedad, este último plus se tendrá en cuenta según el artículo 22.

Artículo 29. – Bolsa de vacaciones.

1. La bolsa de vacaciones tendrá carácter extrasalarial. Por este concepto se abonará la cantidad que para el año 2023 figura en el anexo I; y para el resto de los años, en las tablas correspondientes que se publiquen.

Dicha cuantía se incrementará y revisará, si procede, cada uno de los años de vigencia del convenio conforme a lo establecido en el artículo 21.

2. La cantidad del punto anterior se liquidará prorrateada mensualmente.

Artículo 30. – Plus de conductor/a perceptor/a.

Se establece un plus, para aquellas personas trabajadoras que realicen funciones de conductor perceptor, percibiendo por día trabajado para el año 2023 la cantidad que figura en el anexo I; y para el resto de los años, en las tablas correspondientes que se publiquen.

Dicha cantidad se incrementará y revisará, si procede, cada uno de los años de vigencia del convenio conforme a lo establecido en el artículo 21.

Artículo 31. – Quebranto de moneda.

1. La empresa concederá a taquilleros/as y personal administrativo, en aquellos trabajos que requieran el manejo de fondos monetarios, una gratificación especial del 0,5 por mil de la recaudación obtenida por la empresa.

2. La empresa concederá a los/as cajeros/as y a los/as auxiliares de éstos/as, cuando desempeñen dicho cargo, como suplemento, una gratificación especial de la cantidad por mes que para el año 2023 figura en el anexo I; y para el resto de los años, en las tablas correspondientes que se publiquen.

Dicha cantidad se incrementará y revisará, si procede, cada uno de los años de vigencia del convenio conforme a lo establecido en el artículo 21.



Artículo 32. – Plus de peligrosidad.

Se establece un plus de peligrosidad para aquellas personas trabajadoras que conduzcan o manipulen mercancías peligrosas. Queda determinado en la cantidad por día trabajado para el año 2023 que figura en el anexo I; y para el resto de los años, en las tablas correspondientes que se publiquen.

Dicha cantidad se incrementará y revisará, si procede, cada uno de los años de vigencia del convenio conforme a lo establecido en el artículo 21.

Artículo 33. – Plus de Nochebuena y Nochevieja.

En el año 2023 se establece un plus de la cantidad que figura en el anexo I; y para el resto de los años, en las tablas correspondientes que se publiquen; para todo el personal que trabaje el turno de noche del día 24 de diciembre (nochebuena) y/o para el que trabaje el turno de noche del día 31 de diciembre (nochevieja).

Dicha cantidad se incrementará y revisará, si procede, cada uno de los años de vigencia del convenio conforme a lo establecido en el artículo 21.

Artículo 34. – Plus por trabajar en sistema de tres turnos.

1. A partir del 1 de enero de 2023 se establece un plus de turnicidad que se aplicará únicamente para las personas trabajadoras que presten actividades auxiliares complementarias al transporte de mercancías en empresas que tengan establecidos turnos rotativos y cíclicos de jornada, recogidos en calendario, siempre que la rotación de la persona trabajadora incluya los tres turnos diarios (turno de mañana, tarde, y noche) y preste su servicio de turno durante toda su jornada diaria.

2. En el año 2023 se abonará por este concepto la cantidad mensual que figurará en las tablas correspondientes del anexo I.

Tal cantidad se incrementará y revisará, si procede, cada uno de los años de vigencia del convenio conforme a lo establecido en el artículo 21.

Artículo 35. – Plus puesto de trabajo en carretilla.

1. A partir del 1 de enero de 2023 se establece un plus de carretillero para aquellas personas trabajadoras de empresas de transporte, para carga, descarga y preparación de pedidos, y que utilicen carretilla elevadora, frontal, trilateral, retráctil o transpaleta automotriz con plataforma, en las cuales sea necesaria la presencia de la persona operadora subida encima para su manipulación y conducción, y que posea el certificado o formación correspondiente previa a su utilización.

2. En el año 2023 se abonará por este concepto la cantidad 1,5 euros por día trabajado con la carretilla.

Tal cantidad se incrementará y revisará, si procede, cada uno de los años de vigencia del convenio conforme a lo establecido en el artículo 21.

Artículo 36. – Secciones de trabajo de corte textil y tapizado.

Para los centros de trabajo de corte textil y tapizado de asientos, los conceptos salariales establecidos en los artículos 21 a 35 del presente convenio se aplicarán en 2023



en un 90% de su importe y así quedarán reflejados en las tablas del anexo I. Dichas cantidades se incrementarán y revisarán, si procediese, cada uno de los años de vigencia del convenio conforme a lo establecido en el artículo 21. A su vez, para 2024 la cuantía fijada en 2023 se incrementará en un 5,55% y la que quede fijada en 2024 se incrementará para 2025 en un 5,26%.

Queda expresamente excluido para dichos centros la aplicación del artículo 22 antigüedad.

CAPÍTULO SEXTO. – TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 37. – Jornada de trabajo.

La jornada anual presencial para todos los años de vigencia del convenio será de 1.768 horas, dentro de esta jornada la persona trabajadora dispondrá de 1 día de libre disposición, o su parte proporcional en función de la jornada anual realizada, para disfrutar dentro del año natural y no siendo acumulable.

La solicitud del día de libre disposición deberá hacerse por la persona trabajadora a la dirección de la empresa con al menos 7 días de preaviso, debiendo dar respuesta la empresa en un plazo máximo de 5 días desde la entrega de solicitud por cada persona, asignándose los días por orden de solicitud. Se publicará en cada centro los días que no puedan concederse por haber superado el límite establecido para disfrutarlo por más de una persona, según los límites establecidos por centro y puesto.

En todos los casos este día de libre disposición quedará sujeto a un porcentaje y casuística de cada centro de trabajo. Para los puestos de personal de oficina, será máximo una persona por centro la que pueda disfrutar de este día. No se podrá conceder en caso de haber personas trabajadoras disfrutando vacaciones.

Corte: podrán disfrutarlo un/a jefe/a de equipo/a máximo en un día, una persona de adhesivado, y un/a carretillero/a. Para el resto de puestos operativos (auxiliar de producción), podrán disfrutarlo en un mismo día el 17% de la plantilla, por turno, siempre y cuando el segundo turno este compuesto por más de 4 personas a nivel operativo, siendo en este caso una la persona a disfrutar del día. En caso de no haber este número de personas en el segundo turno, la empresa se compromete a estudiar la posibilidad de cambiar el turno de trabajo a la persona que solicita dicho día.

En caso de haber un único turno de trabajo, será un 10% de la plantilla quien pueda disfrutar dicho día.

Se establece un máximo de dos personas de puestos operativos a disfrutar en un mismo día.

Tapizado: podrán disfrutarlo un/a jefe/a de equipo máximo en un día, y un/a verificador/a o coordinador/a. En los puestos de tapiceros/as podrán disfrutarlo el 11% de la plantilla por turno, estableciendo como máximo tres personas tapiceras en un mismo día.

Ara: podrán disfrutarlo un/a jefe/a de equipo o coordinador/a máximo en un día. En los puestos de carretillero/a y verificación podrán disfrutarlo el 10% de la plantilla, por turno, siempre y cuando el segundo turno este compuesto por más de 10 personas. En



caso de no haber este número de personas en el segundo turno, la empresa se compromete a estudiar la posibilidad de cambiar el turno de trabajo a la persona que solicita dicho día.

Se establece un máximo de tres carretilleros/as y tres verificadores/as en un mismo día.

Ardasa: podrán disfrutarlo un/a jefe/a de equipo o coordinador/a máximo en un día. En el puesto de carretillero/a podrán disfrutarlo el 6% de la plantilla en un mismo día, pudiendo pasar a aplicar este porcentaje por turno en caso de ser mas de 15 personas en cada turno.

Se establece un máximo de dos carretilleros/as en un mismo día.

Aragusa: podrán disfrutarlo un/a jefe/a de equipo o coordinador/a máximo en un día. En el puesto de carretillero/a podrán disfrutarlo el 7% de la plantilla en un mismo día, pudiendo pasar a aplicar este porcentaje por turno en caso de ser mas de 15 personas en cada turno.

Se establece un máximo de tres carretilleros/as en un mismo día.

Se pacta la posibilidad de distribuir irregularmente el 10% de la jornada anual preavisando con 5 días a las personas trabajadoras afectadas.

Si una persona trabajadora por necesidades del servicio no pudiese realizar su jornada de trabajo semanal, deberá compensar dicha jornada en los doce meses siguientes.

Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos consecutivos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

La jornada anual para los centros de trabajo de corte textil y tapizado de asientos será de 1.786 horas en 2023, 1.777 horas en 2024 y 1.768 horas en 2025.

Artículo 38. – Bolsín de horas de trabajo.

La empresa podrá suspender, sin plazo de preaviso, hasta 6 jornadas de trabajo para regular la falta de producción, siempre que afecten a paradas en el centro de trabajo o bien totales o bien parciales del 70% al menos de la plantilla del centro. Estas jornadas serán recuperadas bien por jornadas completas o bien por horas en una conversión de 2x1, es decir, por cada 2 jornadas de suspensión de trabajo se recuperará una jornada o por cada hora de suspensión se recuperará media hora. El plazo de recuperación de las jornadas suspendidas será de un año desde la fecha de la suspensión de las mismas. La recuperación de jornadas será de carácter obligatorio siempre que se preavise con un plazo de 5 días, convirtiéndose en recuperación voluntaria si el plazo de preaviso es inferior a 5 días.

El ofrecimiento para la recuperación de horas se publicará a través de listas de disponibilidad donde cada persona tendrá que firmar «Sí» o «No».

Si finalizado el año desde la suspensión de las jornadas, no se hubieran recuperado dichas jornadas por la persona trabajadora o bien la persona trabajadora finaliza antes su



contrato, cada hora respondida como «No» o respuesta en blanco en listado de disponibilidad se descontarán según el salario de cada persona trabajadora con la fórmula siguiente: salario bruto anual dividido entre la jornada anual y multiplicado por 8.

Artículo 39. – Calendario laboral.

Cada centro de trabajo confeccionará su calendario laboral de conformidad con lo establecido por la normativa laboral teniendo en cuenta las necesidades de la empresa y adaptándose a los calendarios de los centros de trabajo de las empresas contratantes de los servicios.

La empresa elaborará los calendarios en los 15 días siguientes a la comunicación por parte del cliente de su calendario.

Artículo 40. – Vacaciones.

Como norma de general cumplimiento, a salvo de las excepciones que se puedan establecer para los diferentes centros de trabajo de la empresa concretadas en los calendarios laborales pactados cada año, se aplicarán los siguientes puntos.

Las vacaciones serán de 22 días laborables para todo el personal que lleve un año al servicio de la empresa, teniendo que disfrutarse en días completos.

Las vacaciones podrán fraccionarse en dos periodos.

Excepcionalmente, la persona trabajadora podrá solicitar el disfrute de algún día suelto, a descontar de las vacaciones, por motivos personales. Deberá solicitar el disfrute del día de vacaciones con una antelación de 10 días laborables. La empresa deberá dar respuesta a la solicitud en un plazo de 5 días laborables, a contar desde la fecha de solicitud.

El criterio para poder conceder vacaciones solicitadas, no marcadas como cierre de centro y/o corredor de vacaciones, por más de una persona en un mismo día, será el establecido para el día de libre disposición recogido en el artículo 37 del presente convenio.

El cómputo de las vacaciones no podrá comenzar ni en día festivo, ni en el día de libranza de la persona trabajadora, salvo que la persona trabajadora haya sido contratada para trabajar en días festivos, o por cuadrante le corresponda trabajar ese día festivo.

La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute de las vacaciones. Cualquier modificación en el calendario de la empresa cliente que afecte a la organización del periodo vacacional supondrá la modificación de éste con el ánimo de adaptarse y garantizar el servicio.

Cuando la necesidad de modificar el calendario se haga con un tiempo inferior a dos meses, con independencia de que el origen esté en la modificación de calendario de cliente o necesidades del mismo, o por incidencias o necesidades del propio servicio, cada día de vacaciones que se modifique de manera voluntaria se permutará por otro día, más una compensación económica equivalente al 25% del salario diario en caso de preavisar con más de un mes, y con el 60% del salario diario en caso de ser menos de un mes. Aquellos supuestos en que la modificación del calendario conlleve una modificación individual y personalizada de las vacaciones de una persona trabajadora concreta por no resultar posible su sustitución por otro compañero, se tratarán previamente con el comité.



Si la persona trabajadora causara baja antes del 31 de diciembre del año en que haya disfrutado las vacaciones, se le descontará de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso, si la baja fuera voluntaria, y en caso de extinción contractual no voluntaria, se descontarán los días disfrutados en exceso de aquellos elegidos voluntariamente por parte de la persona trabajadora.

Artículo 41. – Seguro colectivo.

La empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo a favor de todas sus personas trabajadoras que cubrirá las contingencias de fallecimiento e incapacidad permanente parcial, total y absoluta todas ellas derivadas de accidente laboral, con las siguientes cuantías:

- Fallecimiento por accidente laboral: 30.000 euros.
- Incapacidad permanente parcial por accidente laboral: 30.000 euros.
- Incapacidad permanente total para la profesión habitual por accidente laboral: 30.000 euros.
- Incapacidad permanente absoluta para cualquier profesión por accidente laboral: 30.000 euros.
- Fallecimiento por cualquier causa: 6.000 euros.

Coberturas y capitales no acumulables como consecuencia de un mismo accidente.

A los efectos de restringir cualquier tipo de interpretación sobre el alcance de las coberturas y riesgos del seguro colectivo y con el ánimo de informar de los baremos aplicables a las situaciones de Invalidez Permanente, se adjunta póliza de Seguro de Accidentes Colectivos nº 81558476, de la entidad aseguradora AXA Seguros Generales.

CAPÍTULO SÉPTIMO. – IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Las relaciones laborales en el seno de la empresa Moncor 2000, S.L. estarán presididas por los principios de igualdad y no discriminación, entre otras causas, por razón de género.

La finalidad es integrar y mejorar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa Moncor 2000, S.L. y facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de sus personas trabajadoras.

Con tal propósito, Moncor firma el 1 de marzo de 2022 el I Plan de Igualdad con una vigencia hasta el 1 de marzo de 2026 el cual desarrolla una serie de medidas en relación a las siguientes áreas:

- Selección y contratación.
- Promoción y desarrollo profesional.
- Formación.
- Retribución y clasificación profesional.
- Ejercicio corresponsable de derechos de la vida familiar y personal.



– Salud laboral, incluida la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

– Comunicación, información y sensibilización.

– Víctimas de violencia de género.

Los objetivos que determinan estas medidas y áreas son:

– Promover una cultura organizacional que difunda y sensibilice a la plantilla en los valores de igualdad y no discriminación.

– Garantizar procesos de selección, promoción y desarrollo profesional en igualdad de oportunidades, que contribuyan a actuar frente a la segregación vertical y horizontal desde la perspectiva de género.

– Garantizar un entorno de trabajo basado en el respeto y la no discriminación en las condiciones de trabajo, incluyendo la igualdad retributiva para trabajos de igual valor y salud laboral.

– Fomentar en la medida de lo posible un uso racional del tiempo de trabajo que permita conciliar la vida profesional con la personal y familiar, desde un enfoque de corresponsabilidad.

– Prevenir y actuar frente a conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Artículo 42. – Reducciones de jornada por motivos familiares.

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

2. En los supuestos en los que la persona trabajadora solicite la concreción horaria en el marco de su régimen de trabajo ordinario, sin variación de turno y/o sistema de rotación, la empresa concederá el horario solicitado, salvo imposibilidad organizativa conforme lo previsto en el apartado 4, que habrá de notificarse al solicitante y al comité de empresa.

3. En aquellas otras situaciones en las que la persona trabajadora solicite la concreción horaria en un marco distinto a su turno ordinario y jornada ordinaria, la empresa, con el fin de hacer posible la conciliación de la vida familiar y laboral en los términos solicitados, analizará la posibilidad de concederlo tanto en su propio puesto, como habilitando un cambio de centro de trabajo. De no ser posible en este caso la concesión en los términos solicitados, se expresará la causa organizativa o productiva que no lo permite y se ofrecerán las alternativas que resulten viables en la empresa.



En los supuestos de cambio de centro de trabajo, la persona trabajadora, mientras dure la situación de guarda legal se adaptará a las condiciones de trabajo del nuevo puesto o función.

4. Dados los diferentes modelos de organización de recursos humanos y de atención al servicio, para la determinación de la posibilidad organizativa del otorgamiento de la concreción horaria en situaciones de guarda legal deberá tenerse en cuenta el índice de cobertura de necesidades en el caso de que se establezca por acuerdo con la representación de las personas trabajadoras a nivel de empresa.

5. Cuando la concreción solicitada se haga sobre un turno que ya tenga ese índice de desviación en la cobertura programada, la empresa habrá de ofrecer un puesto alternativo que habilite el horario, si la solicitud se hace en su régimen de turno y horario ordinario. En otro caso procederá conforme se regula en el punto 3 anterior, con el fin de permitir equilibrar los intereses de conciliación de la persona trabajadora con el correcto funcionamiento de la empresa.

Artículo 43. – Permisos retribuidos.

1. Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho de la persona trabajadora.

b) Dos días naturales en caso de hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad. Cuatro días si se necesita realizar desplazamiento a tal efecto. Pudiéndose disfrutar a lo largo de la hospitalización, y en días alternos.

c) Por fallecimiento de cónyuge, y familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y hermanos/as, tres días con retribución. En caso de necesitar un desplazamiento, será opción de la persona disponer de un día más retribuido o de dos más sin retribución.

d) Por fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días con retribución. Cuatro días si se requiere desplazamiento.

e) Por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad, un día con retribución para asistir al funeral.

f) Por fallecimiento de persona que conviva en el hogar familiar, un día sin retribución. En este caso deberá aportarse certificado de empadronamiento de la persona fallecida.

g) Dos días naturales en caso de paternidad o adopción de un/una hijo/a en caso de no cumplir con los requisitos de periodo de carencia que se exigen para disfrutar el permiso por nacimiento. En caso de parto múltiple corresponderán tres días naturales. Cuando por tal motivo es necesario hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Este permiso no podrá en ningún caso acumularse al permiso de nacimiento o al que en un futuro le sustituya.



h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Si la persona trabajadora recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa, salvo cuando el deber inexcusable consista en ser miembro de una mesa electoral en elecciones oficiales.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, debiendo de mediar previo aviso y justificación de su realización dentro de la misma.

j) Por el tiempo indispensable para la concurrencia a exámenes cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de título académico o profesional oficial.

k) Por el tiempo indispensable para la renovación del permiso o carnet oficial que deba poseer la persona trabajadora, siempre y cuando dicho permiso o carnet sea indispensable para desarrollar su puesto de trabajo.

l) Un día natural por traslado del domicilio habitual. No serán acumulables al permiso por matrimonio.

m) En todos los supuestos mencionados anteriormente, se considera desplazamiento todo aquel que supere los 250 km por viaje de ida desde el domicilio habitual de la persona trabajadora.

n) En los supuestos mencionados anteriormente, las licencias o permisos se amplían a las parejas de hecho que figuren debidamente inscritas como tales en el registro que corresponda.

La referencia a días en los apartados anteriores será en todo caso naturales.

Artículo 44. – Licencia horas asistencia médico y centros educativos de menores o centros de día de personas ascendientes.

Las personas trabajadoras tendrán derecho, preavisando, de hasta 10 horas retribuidas al año para asistir o acompañar a hijos, padres y cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada a consultas de médicos de la Seguridad Social y privados, asistencia a reuniones de centros educativos de menores o centros de día de personas ascendientes, debiendo avisar con la mayor antelación posible y presentando como justificante el correspondiente «parte de asistencia a consulta» o justificante de asistencia, únicamente cuando se den las siguientes circunstancias:

– Que el horario de la persona trabajadora sea partido y sea imposible asistir a consulta fuera del horario de trabajo.

– Que las circunstancias del centro asistencial impidan adecuar el horario a la jornada de la persona trabajadora, bien por no existir facultativos a los que optar fuera de su jornada, bien porque la asistencia médica esté limitada en su lugar de residencia a determinados días y horas fijas.

Para acreditarlo la persona trabajadora deberá aportar certificado expedido por el centro asistencial o el médico privado. No obstante la persona trabajadora se compromete expresamente a adaptar cuando sea posible sus horas de visita al médico a sus tiempos de descanso.



Artículo 45. – Permiso por lactancia.

Previo aviso y justificación, las personas trabajadoras, por lactancia (natural o artificial) de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, en caso de parto múltiple este permiso se incrementará proporcionalmente. La persona, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora o acumularlo en trece jornadas completas llegado el caso, pudiéndose hacer efectivo el ejercicio del mismo en cualquier momento durante los primeros doce meses posteriores al parto. En aquellos casos en que la persona trabajadora solicite excedencia por cuidado de hijos/as o guarda legal antes del cumplimiento de los nueve meses del hijo, se procederá a regularizar el correspondiente permiso de lactancia acumulada.

Artículo 46. – Excedencias voluntarias.

Tendrá derecho a solicitarla cualquier persona trabajadora con una antigüedad en la empresa, de al menos, de un año. Siempre y cuando se solicite con una antelación mínima de 30 días naturales. La duración será de un mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años.

La persona trabajadora a su finalización, tendrá únicamente un derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa, sin que exista, por tanto, reserva de puesto de trabajo. La solicitud de reingreso deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 30 días naturales. En caso de incumplimiento de este plazo, se entenderá que la persona trabajadora opta por la extinción definitiva de la relación laboral. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 47. – Excedencia por cuidado de hijos y familiares.

a) Excedencia por cuidado de hijos.

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

Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

b) Excedencia por cuidado de familiares.

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



Esta excedencia constituye un derecho individual de, hombres o mujeres, cuyo periodo podrá disfrutarse de forma fraccionada. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, conforme a este apartado, será computable a efectos de antigüedad, y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa de categoría general, la reserva del puesto se extenderá hasta un máximo de 15 meses, y de hasta un máximo de 18 meses si es de categoría especial.

Artículo 48. – Excedencias forzosas especiales.

a) Forzosa: en ésta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia (artículo 46.1 del ET).

Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Cargos sindicales o políticos: a las personas trabajadoras que accedan a estos cargos y no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con su trabajo en la empresa, se les concederá excedencia forzosa prevista en la letra A de este artículo.

Cuando finalice la causa que originó la excedencia, la persona trabajadora volverá a ocupar su puesto de trabajo en la empresa, avisando con un mes de antelación su reincorporación a la misma.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos, excedencias, etc. previstos en el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 49. – Violencia por razón de género.

La mujer víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.



La mujer víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, de la misma categoría profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la persona trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba.

Terminado este periodo, la persona trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En éste último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

La mujer víctima de violencia de género podrá suspender su contrato de trabajo. Esta suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo de la mujer víctima de violencia de género se entenderán justificadas siempre que así lo determinen los servicios sociales de atención a la víctima o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas a la compañía a la mayor brevedad.

Artículo 50. – Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de ese derecho, Moncor 2000, S.L., en línea con sus principios éticos de actuación, declara expresamente su compromiso de «tolerancia cero» hacia cualquier manifestación de acoso en el lugar de trabajo, comprendiendo conductas de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo. En esta dirección, se prohíbe cualquier práctica de esta naturaleza en el ámbito laboral y se compromete a arbitrar procedimientos específicos que posibiliten dar curso y solución a los casos que pudieran surgir y, a su vez a facilitar los medios precisos para impedir sus manifestaciones.

Los procedimientos específicos vienen recogidos en el protocolo de actuación ante conductas de acoso aprobado el 5 de septiembre de 2022, según establece el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo.

CAPÍTULO OCTAVO. – RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 51. – Faltas de personal.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves. En la aplicación de las sanciones, se tendrá en cuenta y valorarán las



circunstancias personales de la persona trabajadora, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Artículo 52. – Faltas leves.

1. Hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del periodo de un mes.

2. La falta de asistencia al trabajo de un día durante el periodo de un mes, sin causa justificada.

3. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio, durante un periodo inferior a 30 minutos durante la jornada. Si el tiempo fuera superior o se produjera reiteración a lo largo de la jornada se considerará falta grave.

4. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

5. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones propias de los clientes.

6. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve. De igual manera la observancia de órdenes de servicio no impartidas por mandos de Moncor 2000, S.L.

7. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

8. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, etc., suministrados por la empresa cuando la responsabilidad de mantenimiento sea la persona trabajadora, de manera ocasional.

9. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

10. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que no se produzca una queja justificada del cliente, en cuyo caso podrá ser calificada de grave o muy grave.

11. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otra persona trabajadora, cuando el caso no constituya falta grave.

Artículo 53. – Faltas graves.

1. El cometer dos faltas leves en el periodo de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince cada una de ellas, en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes, o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.



Cuando se tuviera que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que esta se considere como grave, siempre que no existiere causa justificada.

3. La falta de asistencia al trabajo de dos días en el periodo de un mes, sin causa justificada.

4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mando o público.

5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como otro como a ese último.

6. La simulación de enfermedad o accidente y no informar a la empresa de los procesos de baja, parte de confirmación y alta médica salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

7. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

8. El uso, sin estar de servicio, de los emblemas de la empresa o la ostentación innecesaria del mismo.

9. El hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

10. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo.

Artículo 54. – Faltas muy graves.

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza siempre que hubiese mediado sanción.

2. Más de 12 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el periodo de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un mes, más de seis en el periodo de cuatro meses o más de doce en el periodo de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

4. La falsedad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como a empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

6. El realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.



7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

8. La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por droga puesta de manifiesto durante la jornada laboral, que repercuta en el trabajo.

Solo será sancionable con despido, cuando la embriaguez sea habitual, entendiéndose por habitualidad cuando previamente haya habido dos apercibimientos por escrito por la misma causa.

9. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados. Así como hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la vigente Ley de Protección de Datos.

10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a los clientes y a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a las s personas trabajadoras de éstas, si los hubiere.

11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales.

12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

13. La disminución del rendimiento voluntaria y continuada en las funciones de su puesto de trabajo afectando la actividad normal de la empresa.

14. Actos de acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

A tales efectos se entenderán como actos de acoso sexual todas aquellas conductas de tal naturaleza, desarrolladas en el ámbito de la empresa, que resultan ofensivas y no deseadas por quién las sufre, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo.

15. Actos de acoso moral y acoso por razón de sexo.

16. Originar riñas y pendencias en sus compañeros/as de trabajo o con las personas o las personas trabajadoras para los que presten sus servicios.

17. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, dentro de la jornada laboral.

18. El abuso de autoridad.

19. La competencia desleal por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.



20. Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

21. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

22. La imprudencia en acto de servicio o fuera de él, pero dentro de las instalaciones de la empresa. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones, así como el incumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales y la negación a pasar reconocimiento médico cuando el mismo sea de carácter obligatorio establecido por la empresa.

23. Estar dormido en el momento de prestación del servicio.

24. Cualquier otra conducta grave y culpable de la persona trabajadora que suponga un quebranto del principio general de la buena fe contractual laboral.

Artículo 55. – Sanciones.

1. Por falta leve:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días.

2. Por falta grave:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de seis a quince días.

3. Por falta muy grave:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.
- c) Despido.

Artículo 56. – Procedimiento de imposición de sanciones.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 57. – Prescripción de las faltas.

1. Las faltas cometidas por las personas trabajadoras prescribirán en los siguientes plazos:

- Faltas leves: prescribirán a los diez días.
- Faltas graves: prescribirán a los veinte días.
- Faltas muy graves: prescribirán a los sesenta días.

2. Los días de prescripción se computarán a partir del momento en que la empresa, a través de un responsable con capacidad para sancionar, tenga conocimiento de que se ha cometido la falta y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.



CAPÍTULO NOVENO. – PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 58. – Salud laboral.

La empresa y las personas trabajadoras están obligados a observar y cumplir las disposiciones contenidas en la normativa que sobre seguridad y salud laboral se encuentren vigentes en cada momento, y de forma especial las de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo, así como el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

En el marco de sus responsabilidades, la empresa realizará la prevención de riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias y a través de una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.

La empresa garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario se exceptuarán los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones del trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para el mismo, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa, como el caso concreto de los carretilleros. Se llevará a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

La persona trabajadora dispondrá de 2 horas, que les serán reducidas de sus horas de débito en el caso del centro de trabajo de GA Ara y GA Ardasa, y para el resto de los centros de trabajo serán abonadas o reducidas de su jornada de trabajo a razón de hora por hora.

Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a las personas trabajadoras afectados no pudiendo ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora.

Artículo 59. – Medios de protección.

La empresa deberá proporcionar a las personas trabajadoras equipos de protección individual (p.e. gafas de protección graduadas) para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos.

Los equipos de protección individual, proporcionarán una protección eficaz frente a los riesgos que motivan su uso, sin suponer por sí mismos u ocasionar riesgos adicionales y responderán a las condiciones existentes en el lugar de trabajo.

Artículo 60. – Protección a la maternidad.

La evaluación de los riesgos, a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de



las personas trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las personas trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo la lactancia de las citadas personas trabajadoras la empresa adoptará medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la mujer afectada.

CAPÍTULO DÉCIMO. – DERECHOS SINDICALES

Artículo 61. – Crédito horario.

Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa dispondrán del crédito horario previsto por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajador/aes.

La utilización de estas horas requerirá la previa comunicación por escrito a la empresa con 48 horas de antelación, salvo en casos de extrema urgencia en los que se comunicará a la mayor brevedad posible.

Si para la asistencia a cursos de formación fuera preciso que un representante de las personas trabajadoras se ausentase más horas que las del crédito horario del mes en el que se realice el curso, podrá acumular, previa comunicación a la empresa, horas de crédito horario de meses futuros y/o de miembros del comité de empresa para la realización de la formación correspondiente.

Artículo 62. – Derechos de información.

En cuanto a derechos y garantías de los delegados de personal y miembros del Comité de empresa se estará a lo que dispone al respecto la legislación laboral aplicable, y en especial, los artículos 8, 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajador/aes.

Los representantes legales de las personas trabajadoras observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información recibida de la empresa, aun después de cesar en sus funciones de representación. Dicho sigilo profesional se observará, de forma especial, en todas aquellas materias sobre las que la empresa señale expresamente el carácter reservado o confidencial. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes legales de las personas trabajadoras podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

CAPÍTULO UNDÉCIMO. – FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 63. – Principios generales.

De conformidad con lo establecido por el artículo 23 del Estatuto de los Trabajador/aes, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en la empresa, las personas trabajadoras tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa.



Artículo 64. – Objetivos.

La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguiente objetivos:

- a) La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones.
- b) La especialización dentro del propio trabajo.
- c) La reconversión profesional.
- d) La ampliación de los conocimientos de las personas trabajadoras, aplicables a las actividades de la empresa.

Artículo 65. – Información.

La empresa informará con carácter previo a los representantes legales de las personas trabajadoras sobre su plan anual de formación, quienes podrán emitir informes sobre el mismo que en ningún caso tendrán carácter vinculante.

CAPÍTULO DUODÉCIMO. – COMISIÓN MIXTA

Artículo 66. – Comisión paritaria.

Se constituye una comisión cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este convenio.
- b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente convenio.

1. En estos casos se planteará por escrito la cuestión de objeto de litigio, ante la comisión de interpretación, conciliación y arbitraje, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

2. Establecer el carácter de vinculante del pronunciamiento de la comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.

3. La composición de la comisión estará integrada por dos miembros de la empresa y dos miembros de la representación social firmante de este convenio.

4. La comisión fija como sede de reuniones el domicilio social de la empresa, Ctra. Madrid-Irún Km 243 Naves Plastimetall de Burgos. Cualquiera de los componentes de esta comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

5. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, uno de los miembros de la representación de la empresa y uno de los miembros de la representación de las personas trabajadoras habiendo sido todos debidamente convocados, según especifica el apartado cuarto de este artículo.

c) Ambas partes podrán utilizar los servicios de un asesor, designándolo libremente asumiendo cada parte los costes correspondientes a su asesor. Dichos asesores tendrán voz, pero no voto.



CAPÍTULO DECIMOTERCERO. – RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Artículo 67. – Resolución extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes de este convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo; por ello acuerdan su adhesión al III acuerdo interprofesional de solución autónoma de conflictos laborales y de determinados aspectos de la negociación colectiva de Castilla y León aprobado en 30 de junio de 2015, el cual, por tanto, surtirá plenos efectos en los ámbitos de obligar del presente convenio.

A los efectos de la inaplicación del contenido del presente convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajador/aes.

CAPÍTULO DECIMOCUARTO. – DERECHO SUPLETORIO

Artículo 68. – Derecho supletorio.

En lo no regulado por el presente convenio colectivo, y dada la no existencia de convenio colectivo sectorial de referencia por la actividad de la empresa, se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general vigentes en cada momento.

* * *



ANEXO I

TABLAS SALARIALES MONCOR 2023			
GRUPO PROFESIONAL / CATEGORIA	SB	PLUS TRANSPORTE	SALARIO TOTAL
GRUPO PROFESIONAL I			
Oficial de administración sección Corte y Tapizado	1.208,241 €	98,793 €	19.309,131 €
Oficial de segunda administración sección Corte y Tapizado	1.134,333 €	84,681 €	18.031,167 €
GRUPO PROFESIONAL II			
Encargado/a sección Corte y Tapizado	40,806 €	98,793 €	19.752,246 €
Coordinador/a de equipos y servicios sección Corte y Tapizado	40,806 €	98,793 €	19.752,246 €
Jefes/as de Equipo de sección Corte y Tapizado	40,806 €	98,793 €	19.752,246 €
Técnico de calidad de sección Corte y Tapizado	1.134,333 €	84,681 €	18.031,167 €
Técnico de mantenimiento sección Corte y Tapizado	37,818 €	84,681 €	18.223,362 €
Coordinador/a de Outsourcing	49,637 €	109,770 €	23.901,990 €
Jefes/as de Equipo de Outsourcing	45,340 €	109,770 €	21.946,940 €
Técnico de calidad de Outsourcing	1.342,490 €	109,770 €	21.454,590 €
GRUPO PROFESIONAL III			
Auxiliar administrativo sección Corte y Tapizado	1.134,333 €	84,681 €	18.031,167 €
Operario/a sección Corte y Tapizado	37,512 €	84,681 €	18.084,132 €
Tapicero/a sección Corte y Tapizado	37,512 €	84,681 €	18.084,132 €
Verificador/a sección Corte y Tapizado	37,512 €	84,681 €	18.084,132 €
Mozo/a de almacén sección Corte y Tapizado	37,512 €	84,681 €	18.084,132 €
Recuperador/a sección Corte y Tapizado	37,512 €	84,681 €	18.084,132 €
Limpiador/a sección Corte y Tapizado	37,512 €	84,681 €	18.084,132 €
Auxiliar administrativo Outsourcing	1.260,370 €	94,090 €	20.034,630 €
Carretillero/a Outsourcing	41,680 €	94,090 €	20.093,480 €
Verificador/a Outsourcing	41,680 €	94,090 €	20.093,480 €
Mozo/a de almacén Outsourcing	41,680 €	94,090 €	20.093,480 €
Recuperador/a Outsourcing	41,680 €	94,090 €	20.093,480 €
Limpiador/a Outsourcing	41,680 €	94,090 €	20.093,480 €

2023 - PLUS ANTIGÜEDAD

GRUPO PROFESIONAL II	
Coordinador/a de Outsourcing	68,35 / MES
Jefes/as de Equipo de Outsourcing	2,03 / DIA
Tecnico de calidad de Outsourcing	60,54 / MES
GRUPO PROFESIONAL III	
Auxiliar administrativo Outsourcing	55,82 / MES
Carretillero/a Outsourcing	1,86 / DIA
Verificador/a Outsourcing	1,86 / DIA
Mozo/a de almacén Outsourcing	1,86 / DIA
Recuperador/a Outsourcing	1,86 / DIA
Limpiador/a Outsourcing	1,86 / DIA

**OTROS CONCEPTOS 2023 / PERSONAL CORTE Y TAPIZADO**

CONCEPTO	IMPORTE
Hora Extraordinaria	16€ / HORA
Plus Nocturnidad	2,13€ / HORA
Bolsa Vacaciones (Art. 33)	97,95 / ANUAL
Plus de Conductor/a Receptor/a (Art. 34)	5,90 €
Quebranto de Moneda (Art. 35)	23,90 €
Plus de Peligrosidad (Art. 36)	2,92 €
Plus de Nochebuena / Nochevieja (Art. 37)	38,50 €
Plus Trabajar Sistema Tres Turnos (Art. 38)	54,70€ / MES
Plus Puesto de Trabajo en Carretilla (Art. 39)	1,35€ / DIA

OTROS CONCEPTOS 2023 / PERSONAL OUTSOURCING

CONCEPTO	IMPORTE
Hora Extraordinaria	16€ / HORA
Plus Nocturnidad	2,37€ / HORA
Bolsa Vacaciones (Art. 33)	108,83 / ANUAL
Plus de Conductor/a Receptor/a (Art. 34)	6,55 €
Quebranto de Moneda (Art. 35)	26,55 €
Plus de Peligrosidad (Art. 36)	3,24 €
Plus de Nochebuena / Nochevieja (Art. 37)	42,78 €
Plus Trabajar Sistema Tres Turnos (Art. 38)	60,78€ / MES
Plus Puesto de Trabajo en Carretilla (Art. 39)	1,50€ / DIA



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE AGUAS CÁNDIDAS

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2023

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento de Aguas Cándidas 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	10.200,00
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios	21.050,00
3.	Gastos financieros	400,00
4.	Transferencias corrientes	4.800,00
6.	Inversiones reales	120.000,00
	Total presupuesto	156.450,00

ESTADO DE INGRESOS

<i>Cap.</i>	<i>Descripción</i>	<i>Importe consolidado</i>
1.	Impuestos directos	35.000,00
2.	Impuestos indirectos	2.000,00
3.	Tasas, precios públicos y otros ingresos	9.650,00
4.	Transferencias corrientes	30.000,00
7.	Transferencias de capital	79.800,00
	Total presupuesto	156.450,00

Contra la aprobación definitiva del presupuesto podrá interponerse 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 Aguas Cándidas, a 5 de julio de 2023.

El alcalde-presidente,
Justo García Bárcena



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE AGUAS CÁNDIDAS

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.1 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales, de 28 de noviembre de 1986, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, se hace público el contenido del Pleno de fecha 28 de junio de 2023, referida al nombramiento de los tenientes de alcalde de este ayuntamiento.

Primer teniente de alcalde: D.ª Humildad Aliende Gandía.

Segundo teniente de alcalde: D. Daniel Martínez Bárcena.

Funciones según el artículo 47 del R.O.F., a los tenientes de alcalde les corresponde:

– Sustituir por orden de nombramiento al titular de la Alcaldía en los casos establecidos en el citado artículo: ausencia, enfermedad o impedimento que imposibilite su ejercicio, así como en los supuestos de vacante de la Alcaldía hasta la toma de posesión del nuevo alcalde.

– Sustituir al titular de la Alcaldía en los casos de abstención legal establecidos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Según lo establecido en los artículos 44 y 46 del R.O.F., dichos nombramientos surtirán efecto desde la fecha de la resolución que se indica.

En Aguas Cándidas, a 28 de junio de 2023.

El alcalde,
Justo García Bárcena



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ALFOZ DE BRICIA

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 212.3 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, queda expuesta al público en este ayuntamiento la cuenta general correspondiente al ejercicio de 2022.

El periodo para su examen con todos los documentos y justificantes que la forman será de quince días hábiles, durante los cuales y ocho más se admitirán los reparos u observaciones que se consideren oportunos.

En Barrio de Bricia, a 4 de julio de 2023.

El alcalde-presidente,
Francisco Javier Fernández Gutiérrez



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ARCOS DE LA LLANA

Publicidad sobre presentación de declaraciones de bienes y actividades por los concejales del Ayuntamiento de Arcos de la Llana, con motivo de finalización del mandato 2019-2023 y el inicio del 2023-2027, tras elecciones locales del 28 de mayo de 2023

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 75.7 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, se da publicidad al cumplimiento de la obligación de los representantes locales del Ayuntamiento de Arcos de la Llana, de formular declaración sobre causas de posible incompatibilidad y sobre cualquier actividad que les proporcione o pueda proporcionar ingresos económicos, así como de sus bienes patrimoniales, realizadas con ocasión de la finalización del mandato 2019-2023 e inicio del 2023-2027.

- Concejales cesantes que han presentado las declaraciones:

<i>Concejal</i>	<i>Fecha de presentación</i>
Pedro Luis Martín Egüen	09-06-2023
Francisco Javier Castillo Alonso	12-06-2023
Jesús M. ^a Sendino Pedrosa	12-06-2023
M. ^a Rosario Mainez Mendaza	14-06-2023
Alba de la Fuente Cuñado	14-06-2023
David Cano Herrán	14-06-2023
Claudia Martínez González	14-06-2023
Sebastián Fichte	15-06-2023

- Concejales entrantes que han presentado las declaraciones:

<i>Concejal</i>	<i>Fecha de presentación</i>
Francisco Javier Castillo Alonso	13-06-2023
Jesús M. ^a Sendino Pedrosa	14-06-2023
M. ^a Rosario Mainez Mendaza	14-06-2023
Vanesa Cabrerros Fernández	14-06-2023
Yolanda Herbosa Abad	14-06-2023
Oscar López Gainza	14-06-2023
Claudia Martínez González	14-06-2023
Sebastián Fichte	15-06-2023
Carlos Mata Cantero	17-06-2023

En Arcos de la Llana, a 5 de julio de 2023.

La secretaria-interventora,
Blanca Santamaría Nebreda



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE CARAZO

Mediante resolución de la Alcaldía n.º 16/23, de 19 de junio de 2023, ratificándose en la sesión extraordinaria organizativa de fecha de 27 de junio de 2023, se ha procedido al nombramiento como teniente de alcalde del Ayuntamiento de Carazo a D.ª Amalia Pinilla Molina.

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

En Carazo, a 4 de julio de 2023.

El alcalde,
Jesús María Pinilla Cibrián



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE CASTRILLO DE LA REINA

Nombramiento de teniente de alcalde

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.1 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, se hace pública la resolución de la Alcaldía de fecha 21 de junio de 2023, referida al nombramiento de teniente de alcalde de este ayuntamiento, para el desempeño de las funciones referidas en el artículo 47 del texto legal citado:

Primer teniente de alcalde: D.^a Mirian Piñera Pérez.

Según lo establecido en los artículos 44 y 46 del R.O.F., dichos nombramientos surtirán efecto desde la fecha de la resolución que se indica.

En Castrillo de la Reina, a 5 de julio de 2023.

El alcalde,
Galo Contreras Sanz



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE CASTRILLO DEL VAL

Aprobación definitiva del expediente de modificación presupuestaria número 2/2023 del ejercicio 2023

El expediente 2/2023 de modificación presupuestaria del Ayuntamiento de Castrillo del Val para el ejercicio 2023, queda aprobado definitivamente con fecha 13 de abril de 2023, 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>
6.	Inversiones reales	106.937,32
	Total aumentos	106.937,32

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

AUMENTOS DE INGRESOS

<i>Cap.</i>	<i>Denominación</i>	<i>Importe</i>
7.	Transferencias de capital	12.890,25
8.	Activos financieros	94.047,07
	Total aumentos	106.937,32

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 Castrillo del Val, a 3 de julio de 2023.

El alcalde,
Santiago Ruiz González



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE CEREZO DE RÍO TIRÓN

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 75.7 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, se da publicidad al cumplimiento de la obligación de los representantes locales del Ayuntamiento de Cerezo de Río Tirón, de formular declaración sobre causas de posible incompatibilidad y sobre cualquier actividad que les proporcione o pueda proporcionar ingresos económicos, así como de sus bienes patrimoniales, realizada con ocasión de la finalización del mandato 2019-2023 y el inicio del 2023-2027.

<i>Concejales cesantes</i>	<i>Fecha de presentación</i>
Raúl Sobrino Garrido	14/06/2023
Paulina López Agüero	14/06/2023
Diego Irazábal Riaño	14/06/2023

<i>Concejales que renuevan y entrantes</i>	<i>Fecha de presentación</i>
Raúl Sobrino Garrido	14/06/2023
Paulina López Agüero	14/06/2023
Diego Irazábal Riaño	14/06/2023
Eduardo José Riaño Miera	16/06/2023
Francisco Javier Fernández Riaño	16/06/2023
Felipe de Burgos Alfageme	16/06/2023
Roberto Gayangos del Val	14/06/2023

En Cerezo de Río Tirón, a 4 de julio de 2023.

La secretaria-interventora,
Cristina Grande Pereiro



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE CONDADO DE TREVIÑO

Decreto

Visto el procedimiento administrativo número 2023/000005-PAD y visto el padrón de contribuyentes por el impuesto sobre bienes inmuebles de naturaleza rústica para el ejercicio 2023 elaborado por los Servicios Económicos, y examinado el expediente cuyos antecedentes, razonamientos y normas legales aplicables figuran, resumidos a continuación:

ANTECEDENTES

Único. – Figura en el expediente informe del técnico municipal e informe de la Intervención de Fondos, favorables a la aprobación del padrón de contribuyentes por el impuesto sobre bienes inmuebles de naturaleza rústica para el ejercicio 2023.

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

Único. – Según lo dispuesto en el artículo 21.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, artículo 24 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

Por el presente,

RESUELVO

Primero. – Aprobar el padrón de contribuyentes por el impuesto sobre bienes inmuebles de naturaleza rústica para el ejercicio 2023, con las siguientes características:

Número de recibos total: 3.474.

Recibos bonificados/exentos: 1.551.

Importe total del padrón al cobro: 82.366,56 euros.

Segundo. – Exponer al público por plazo de quince (15) días, a contar desde la fecha de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios de este ayuntamiento, a efectos de reclamaciones por los interesados legitimados. Transcurrido dicho plazo sin que se produzcan reclamaciones, el padrón se entenderá definitivamente aprobado.

Con arreglo al artículo 14.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, los interesados podrán formular contra los actos de aplicación y efectividad de los tributos locales, en el plazo de un (1) mes, a contar desde el día siguiente a la finalización de la exposición pública del padrón en el Boletín Oficial de la Provincia, recurso de reposición ante el alcalde del Ilustre Ayuntamiento de Condado de Treviño.



Tercero. – Publicar el siguiente edicto de cobranza:

Plazo de ingreso: conforme a lo establecido en el artículo 68 del Reglamento General de Recaudación, se pone en conocimiento de los interesados que durante el período comprendido entre el 17/07/2023 al 18/09/2023, ambos inclusive, estarán al cobro, en período voluntario, los recibos correspondientes al referido padrón.

Medio, forma y lugar de pago: se podrá hacer efectivo el pago mediante domiciliación bancaria y mediante el documento de pago (recibo) en el horario de atención al público de cualquier oficina de las entidades colaboradoras que figuran en el mismo.

El ayuntamiento remitirá los recibos a los interesados que no hayan domiciliado el pago del tributo. No obstante, si dicho documento de pago no ha sido recibido antes de 15 días de la finalización del período voluntario de pago, los interesados deberán solicitarlo en las oficinas de recaudación de este ayuntamiento.

Consecuencia de la falta de pago: el vencimiento del plazo de ingreso en período voluntario sin haber satisfecho la deuda determinará el inicio del período ejecutivo, la exigencia de los intereses de demora y de los recargos del período ejecutivo en los términos de los artículos 26 y 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y, en su caso, de las costas del procedimiento de apremio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 161 de la citada Ley General Tributaria.

En Condado de Treviño, a 10 de julio de 2023.

El alcalde-presidente,
Adolfo Estavillo Musitu



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE FUENTELISENDO

Por resolución de Alcaldía n.º 2023-0704 de fecha 4 de julio de 2023, ha sido nombrado D. José María Domingo Martín teniente de alcalde del Ayuntamiento de Fuentelisendo, lo que se publica a efectos de lo dispuesto en el artículo 46.1 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

En Fuentelisendo, a 5 de julio de 2023.

El alcalde,
Álvaro Domingo Lázaro



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE FUENTESPINA

De acuerdo con lo establecido en la disposición transitoria del Decreto 36/2022, de 22 de septiembre, por el que se regulan los procedimientos de selección y nombramiento de funcionarios interinos para desempeñar puestos de trabajo reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, y se crean y regulan las bolsas de trabajo autonómicas para la provisión interina de dichos puestos, en relación con el Decreto 32/2005, de 28 de abril (BOCYL número 84 de fecha 04/05/2005), por el que se regulan los procedimientos de selección de funcionarios interinos y se crea la bolsa de trabajo para la provisión temporal de puestos de trabajo reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, por resolución de la Sra. alcaldesa y presidenta del Ayuntamiento de Fuentespina, de fecha 10 de julio, se acordó acudir a la bolsa de trabajo constituida al amparo del capítulo III del mencionado Decreto 32/2005, de 28 de abril, aprobada para el año 2022 por resolución de 22 de diciembre de 2021, de la Dirección de administración local, con el fin de proceder al nombramiento de secretario-interventor interino en la plaza de Secretaría, clase tercera del Ayuntamiento de Fuentespina al encontrarse vacante por baja por incapacidad temporal el citado puesto de trabajo.

Previo a la resolución de la interinidad por la Dirección administración local, y de conformidad con lo establecido en el artículo 14.2 del citado Decreto 32/2005, de 28 de abril se abre un plazo de cinco días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que cualquier funcionario con habilitación de carácter nacional pueda manifestar, mediante escrito dirigido al presidente de la agrupación de municipios, su interés en desempeñar el puesto por cualquiera de las formas legalmente previstas en el Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional.

En Fuentespina, a 11 de julio de 2023.

La alcaldesa,
María Josefa Mato Ramírez



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE HACINAS

Mediante resolución de la Alcaldía n.º 40/23, de 21 de junio de 2023, ratificándose en la sesión extraordinaria organizativa de fecha de 22 de junio de 2023, se ha procedido al nombramiento como teniente de alcalde del Ayuntamiento de Hacinas a D.ª Ana Belén Lira Izquierdo.

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

En Hacinas, a 4 de julio de 2023.

El alcalde,
José Manuel Rey del Hoyo



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE HONTORIA DEL PINAR

Resolución de Alcaldía n.º 2023-183 de fecha 11 de julio, del Ayuntamiento de Hontoria del Pinar por la que se aprueba la relación definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, y se nombra el tribunal calificador de la convocatoria excepcional de una plaza vacante de funcionario de carrera auxiliar administrativo, en el marco del proceso de estabilización de empleo temporal llevado a cabo en el Ayuntamiento de Hontoria del Pinar.

Habiéndose aprobado la relación definitiva de aspirantes admitidos y excluidos de la convocatoria excepcional de una plaza vacante de funcionario de carrera auxiliar administrativo, en el marco del proceso de estabilización de empleo temporal llevado a cabo en el ayuntamiento, del tenor literal siguiente:

<i>Relación de aspirantes admitidos</i>	<i>N.º de Registro</i>	<i>Causa</i>
D. Juan José Holgado Bullón	2023-E-RE-42 24/01/2023 19:27 y 2023-E-RE-276 07/06/2023 13:46	
D.ª Encarnación Modamio Martín	2023-E-RE-45 28/01/2023 10:50 y 2023-E-RE-269 05/06/2023 19:43	
D.ª Celia Ramos García	2023-E-RC-56 27/01/2023 10:32 y 2023-E-RC-394 05/06/2023 13:54	
D.ª María del Pilar Rejas Manzano	2023-E-RC-53 20/01/2023 15:35	
D.ª Zulema del Río Tobar	2023-E-RC-82 01/02/2023 10:03	
<i>Relación de aspirantes excluidos</i>	<i>Nº de Registro</i>	<i>Causa</i>
D. Daniel Alonso González	2023-E-RC-40 18/01/2023 12:34	No aportación de la titulación exigida

Designar al tribunal calificador para el proceso selectivo, en el marco de la estabilización del empleo temporal para la plaza de auxiliar administrativo:

Presidente: D. Gonzalo Vaquerizo García, cuerpo administrativo, C1 (JCyL).

Suplente: D.ª Ana Isabel Bernabé García, cuerpo superior, A1 (JCyL).



Vocal: D. José Sainz Camarero, cuerpo auxiliar, C2 (JCyL).

Suplente: D.^a Felisa Pajares Andrés, cuerpo administrativo, C1 (JCyL).

Vocal: D.^a Rosa María Ibáñez López, cuerpo administración general, C2 (Diputación Provincial).

Suplente: D.^a Soraya Delgado Esteban, cuerpo administración general, C2 (Diputación Provincial).

Vocal: D.^a Marta Espinosa Velasco, cuerpo administración general, C2 (Diputación Provincial de Burgos).

Suplente: D. Javier San Millán Vallejo, cuerpo administración general, C2 (Diputación Provincial de Burgos).

Secretaria: D.^a Isabel Gómez Díaz, funcionaria de habilitación nacional, A1 (Diputación Provincial de Burgos).

Suplente: D. Luis Carmelo Porres García, funcionario de habilitación nacional, A1 (Diputación Provincial de Burgos).

Lo que se hace público, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

La baremación de los méritos de los aspirantes propuestos se efectuará el día 26 de julio de 2023, a las 11:00 horas, en el Monasterio San Agustín.

Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica del ayuntamiento <http://hontoriadelpinar.sedelectronica.es>

En Hontoria del Pinar, a 11 de julio de 2023.

El secretario-interventor,
Roberto Antón Camarero



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE HUMADA

Tras la celebración de las elecciones municipales el día 28 de mayo de 2023 y habiéndose procedido el día 17 de junio de 2023, a la constitución de la nueva corporación local, se hace público el siguiente nombramiento:

Teniente de alcalde: D. Urbano García García.

En Humada, a 21 de junio de 2023.

El alcalde,
Saturnino Ortega García



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE IBEAS DE JUARROS

Por resolución de Alcaldía número 2023/0190, de fecha 5 de julio de 2023, se ha acordado designar tenientes de alcalde del Ayuntamiento de Ibeas de Juarros, a quienes a continuación se relacionan:

- Primer teniente de alcalde: D. Christian Ortega Santamaría.
- Segundo teniente de alcalde: D.^a Laura García Ayuso.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 44.2 y 46.1 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

En Ibeas de Juarros, a 5 de julio de 2023.

El alcalde,
José Ignacio Colina Contreras



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE LA CUEVA DE ROA

Por resolución de Alcaldía n.º 2023-0630 de fecha 30 de junio de 2023, ha sido nombrada D.ª Sagrario Sanz Sendino teniente de alcalde del Ayuntamiento de La Cueva de Roa, lo que se publica a efectos de lo dispuesto en el artículo 46.1 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

En La Cueva de Roa, a 5 de julio de 2023.

El alcalde,
Ignacio Arranz Cabornero



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE LA HORRA

Vista la celebración de las elecciones municipales el día 28 de mayo de 2023, y habiéndose procedido el día 17 de junio de 2023 a la constitución de la nueva Corporación Local y en virtud de las atribuciones que me confieren los artículos 21.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y 46.1 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales, por decreto de esta Alcaldía de fecha 26 de junio de 2023, se ha procedido al nombramiento de tenientes de alcalde de este ayuntamiento que ha recaído en los siguientes concejales:

Primer teniente de alcalde: D. Alberto Juez Gómez.

Segundo teniente de alcalde: D. Álvaro Fraile Asenjo.

En La Horra, a 28 de junio de 2023.

El alcalde,
Jesús Daniel Ronda Esteban



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE LA HORRA

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario de 10 de noviembre de 2022, aprobatorio de la modificación parcial de la ordenanza reguladora de la tasa por recogida de basuras, cuyo texto íntegro se hace público para su general conocimiento y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local.

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR RECOGIDA DE BASURAS

TÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. – Fundamento y naturaleza.

En uso de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución y por el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 15 a 19 del R.D.L. 2/2204, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, este ayuntamiento modifica parcialmente la «tasa por recogida de basuras», que se regirá por la presente ordenanza fiscal, cuyas normas atienden a lo prevenido en el artículo 58 de la citada Ley 39/1988.

Artículo 2. – Hecho imponible.

1. Constituye el hecho imponible de la tasa, la prestación del servicio de recepción obligatoria de recogida de basuras domiciliarias de residuos sólidos urbanos de viviendas, alojamientos y locales o establecimientos donde se ejercen actividades industriales, comerciales, profesionales, artísticas y de servicios.

2. A tal efecto, se consideran basuras domiciliarias y residuos sólidos urbanos los restos y desperdicios de alimentación o detritus procedentes de la limpieza normal de locales o viviendas y se excluyen de tal concepto los residuos de tipo industrial, escombros de obras, detritus humanos, materias y materiales contaminados, corrosivos, peligrosos o cuya recogida o vertido exija la adopción de especiales medidas higiénicas, profilácticas o de seguridad.

3. No está sujeta a la tasa la prestación, de carácter voluntario y a instancia de parte, de los siguientes servicios:

- a) Recogida de basuras y residuos no calificados de domiciliarias y urbanos de industrias, hospitales y laboratorios.
- b) Recogida de escorias y cenizas de calefacciones centrales.
- c) Recogida de escombros de obras.
- d) Recogida de estiércol de cuadras y tenadas.



Artículo 3. – Sujetos pasivos.

1. Son sujetos pasivos contribuyentes las personas físicas y jurídicas y las entidades a que se refiere el artículo 33 de la Ley General Tributaria, que ocupen o utilicen las viviendas y locales ubicados en los lugares, plazas, calles o vías públicas en que se preste el servicio, ya sea a título de propietario o de usufructuario, habitacionista, arrendatario o, incluso de precario.

2. Tendrá la consideración de sujeto pasivo sustituto del contribuyente el propietario de las viviendas o locales, que podrá repercutir, en su caso, las cuotas satisfechas sobre los usuarios de aquéllas, beneficiarios del servicio.

Artículo 4. – Responsables.

1. Responderán solidariamente de las obligaciones tributarias del sujeto pasivo las personas físicas y jurídicas a que se refieren los artículos 38.1 y 39 de la Ley General Tributaria.

2. Serán responsables subsidiarios los administradores de las sociedades y los síndicos, interventores o liquidadores de quiebras, concursos, sociedades y entidades en general, en los supuestos y con el alcance que señala el artículo 40 de la Ley General Tributaria.

Artículo 5. – Exenciones.

No se reconocerán otras exenciones que las previstas en normas con rango de Ley.

Artículo 6. – Devengo.

1. Se devenga la tasa y nace la obligación de contribuir desde el momento en que se inicie la prestación del servicio entendiéndose iniciada, dada la naturaleza de recepción obligatoria del mismo, cuando esté establecido y en funcionamiento el servicio municipal de recogida de basuras domiciliarias en las calles o lugares donde figuren las viviendas o locales utilizados por los contribuyentes sujetos a la tasa.

2. Establecido y en funcionamiento el referido servicio, las cuotas se devengarán el primer día de cada año natural, salvo que el devengo de la tasa se produjese con posteridad a dicha fecha, en cuyo caso la primera cuota se prorrateará por meses hasta el primer día del año natural siguiente.

Artículo 7. – Declaración e ingreso.

1. Dentro de los treinta días hábiles siguientes a la fecha en que se devengue por primera vez la tasa, los sujetos pasivos formalizarán su inscripción en matrícula, presentando, al efecto, la correspondiente declaración de alta e ingresando simultáneamente la cuota del primer año.

2. Cuando se conozca, ya de oficio o por comunicación de los interesados cualquier variación de los datos figurados en la matrícula, se llevarán a cabo en ésta las modificaciones correspondientes, que surtirán efectos a partir del período de cobranza siguiente al de la fecha en que se haya efectuado la declaración.

3. El cobro de las cuotas se efectuará semestralmente mediante recibo derivado de la matrícula.



Artículo 8. – Infracciones y sanciones.

En todo lo relativo a la calificación de infracciones tributarias, así como de las sanciones que a las mismas correspondan en cada caso, se estará a lo dispuesto en los artículos 77 y siguientes de la Ley General Tributaria.

TÍTULO II. – DISPOSICIONES ESPECIALES

Artículo 9. – Cuota tributaria.

1. La cuota tributaria consistirá en una cantidad fija por unidad de vivienda o local, que se determinará en función de la naturaleza y destino de los inmuebles.

2. A tal efecto se aplicará la siguiente tarifa semestral:

a) Por cada vivienda (entendiendo por tal la destinada a domicilio de carácter familiar): 20,00 euros.

b) Oficinas bancarias, comercios, talleres: 20,00 euros.

c) Restaurantes y supermercados: 20,00 euros.

d) Cafeterías, bares, tabernas: 20,00 euros.

e) Hoteles, hostales, residencias y similares: 20,00 euros.

f) Industrias y almacenes: 20,00 euros.

3. Las cuotas señaladas en la tarifa tienen carácter irreducible, salvo que proceda aplicar lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 6.º y correspondan a un año.

Artículo 10. – Bonificaciones.

No se contemplan.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

La presente ordenanza una vez publicada de forma íntegra deroga la ordenanza anterior publicada en el boletín oficial de la provincia número 242 de 19 de diciembre de 2002.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente ordenanza fiscal, aprobada por el Pleno del ayuntamiento en sesión ordinaria de fecha 10 de noviembre de 2022, entrará en vigor el día de su publicación definitiva en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresas.

Contra el presente acuerdo, conforme al artículo 19 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, ante el tribunal Superior de justicia de Castilla y León con sede en Burgos.

En La Horra, a 29 de junio de 2023.

El alcalde,
Jesús Daniel Ronda Esteban



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE LA PUEBLA DE ARGANZÓN

En virtud de lo establecido en los artículos 43 y 44 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, por decreto de Alcaldía n.º 139, de fecha 26 de junio de 2023, se delega en el concejal D. Pablo Ortiz de Latierro Fernández, el ejercicio de las funciones de la Alcaldía para la celebración de matrimonio civil en fecha 23 de septiembre de 2023.

En La Puebla de Arganzón, a 26 de junio de 2023.

El alcalde-presidente,
Ángel Niño Zabala



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE LA REVILLA Y AHEDO

Mediante resolución de la Alcaldía n.º 37/23, de 19 de junio de 2023, ratificándose en la sesión extraordinaria organizativa de fecha de 27 de junio de 2023, se ha procedido al nombramiento como teniente de alcalde del Ayuntamiento de La Revilla y Ahedo a D. Javier de Juan de Miguel.

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

En La Revilla y Ahedo, a 4 de julio de 2023.

El alcalde,
Alfredo de Juan Barriuso



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE LAS QUINTANILLAS

El ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 18 de abril de 2023, aprobó inicialmente el expediente de modificación presupuestaria número 2/2023, de suplemento de créditos y concesión de crédito extraordinario.

Que referido expediente y acuerdo ha sido sometido al trámite de información pública, mediante publicación en el Boletín Oficial de la Provincia (número 82, de 2 de mayo de 2023) y tablón de anuncios de la sede electrónica, sin que se haya deducido reclamación alguna.

Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, referido acuerdo de aprobación inicial se entiende elevado a definitivo, sin necesidad de nueva resolución expresa, quedando resumido, a nivel de capítulos, en la siguiente:

INGRESOS		
<i>Cap.</i>	<i>Denominación</i>	<i>Euros</i>
8.	Activos financieros	167.000,00
	Total ingresos	167.000,00
GASTOS		
<i>Cap.</i>	<i>Denominación</i>	<i>Euros</i>
6.	Inversiones reales	140.000,00
7.	Transferencias de capital	27.000,00
	Total gastos	167.000,00

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.3 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.

En Las Quintanillas, a 4 de julio de 2023.

El alcalde-presidente,
V. Eduardo Munguía García



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE LLANO DE BUREBA

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.1 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales, de 28 de noviembre de 1986, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, se hace público el contenido del Pleno de fecha 28 de junio de 2023, referida al nombramiento de teniente de alcalde de este ayuntamiento.

Teniente de alcalde: D. Tirso Lucas Puerta.

Funciones según el artículo 47 del R.O.F., a los tenientes de alcalde les corresponde:

– Sustituir por el orden de nombramiento al titular de la Alcaldía en los casos establecidos en el citado artículo: ausencia, enfermedad o impedimento que imposibilite su ejercicio, así como en los supuestos de vacante de la Alcaldía hasta la toma de posesión del nuevo alcalde.

– Sustituir al titular de la Alcaldía en los casos de abstención legal establecidos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Según lo establecido en los artículos 44 y 46 del R.O.F., dichos nombramientos surtirán efecto desde la fecha de la resolución que se indica.

En Llano de Bureba, a 5 de julio de 2023.

El alcalde,
Martín Díez del Hoyo



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MILAGROS

Decreto de Alcaldía número 85/23

Don Pedro Luis Miguel Gil, alcalde-presidente del Ayuntamiento de Milagros (Burgos) en virtud de las facultades que le confiere el artículo 21.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local, en relación con el artículo 23.3 de la misma Ley, el artículo 22 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de disposiciones vigentes en materia de Régimen Local y artículos 46 y 47 del Reglamento de Organización y Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, ha procedido a la designación de tenientes de alcalde, nombramiento que ha recaído en los señores concejales siguientes:

Primer teniente de alcalde: D. Jaime Leal García.

Segundo teniente de alcalde: D. Manuel Villagra García.

En Milagros, a 5 de julio de 2023.

El alcalde,
Pedro Luis Miguel Gil



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MIRANDA DE EBRO

Extracto del acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 4 de julio de 2023 por el que se aprueban las bases de la VII convocatoria de ayudas municipales para la creación y consolidación de actividades económicas y regeneración del Centro Histórico y de la Plaza de Abastos de Miranda de Ebro.

BDNS (Identif.): 706814.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/706814>).

Primero. – Objeto:

Establecer la convocatoria pública de ayudas económicas, a fondo perdido, destinadas al fomento de actividades económicas en el Centro Histórico de Miranda de Ebro, cuya delimitación viene establecida en el Plan Especial de Reforma Interior (P.E.R.I.) «Conjunto Histórico de Miranda de Ebro», aprobado definitivamente por el Pleno del Ayuntamiento de Miranda de Ebro en fecha 2 de octubre de 2003, así como en los locales comerciales ubicados en la Plaza de Abastos.

Las subvenciones previstas se destinarán a financiar las actuaciones siguientes:

Realización de inversiones (obras o reformas) para la apertura de nuevas actividades económicas y su equipamiento, así como para la modernización, ampliación, acondicionamiento y mejora de equipamiento de las instalaciones comerciales o profesionales existentes en el Centro Histórico de Miranda de Ebro y en la Plaza de Abastos de la ciudad.

Segundo. – Beneficiarios:

Autónomos y las pequeñas y medianas empresas (pymes) comerciales minoristas, bien sean personas físicas o jurídicas, que tengan su domicilio fiscal en Miranda de Ebro y cuyas actuaciones objeto de subvención se realicen durante el año 2023 en establecimientos comerciales, existentes o de nueva creación, ubicados en el Centro Histórico de Miranda de Ebro así como en los locales comerciales de la Plaza de Abastos, en los que se desarrolle o vaya a desarrollar una actividad económica.

Quedan expresamente excluidas del concepto de beneficiario:

a) Las grandes empresas de distribución, así como cualquiera de las sociedades o grupos de las que aquellas formen parte.

b) Las empresas dedicadas a actividades con regulación específica (caso de farmacias, gasolineras, estancos u otras de naturaleza análoga).



c) Las empresas que se dediquen a la comercialización de productos vinculados a la contratación de servicios (caso de telefonía y comunicaciones, u otras de naturaleza análoga).

d) Los bares y restaurantes.

Tercero. – Crédito presupuestario:

El importe para el ejercicio 2023, es de 30.000 euros.

Cuarto. – Gastos subvencionables:

Las obras o reformas para la apertura de un nuevo local comercial o para su modernización, así como los elementos de equipamiento relacionados en la cláusula cuarta de las bases de la convocatoria.

Quinto. – Clasificación de proyectos y cuantías mínimas de inversión subvencionable:

Las que se indican en la cláusula quinta de las bases de la convocatoria.

Sexto. – Criterios de evaluación:

Los que se indican en la cláusula sexta de las bases de la convocatoria.

Séptimo. – Cuantía subvencionable:

La ayuda para la realización de obras o reformas será de hasta un 80% de la inversión subvencionable con un máximo de 5.000 euros por solicitante. En todos los casos, el IVA está excluido.

Octavo. – Bases completas, anexos y plano:

Las bases completas de la presente convocatoria, los anexos I, II y III y el plano que delimita el Centro Histórico de Miranda de Ebro pueden obtenerse en la página web de la Base de Datos Nacional de Subvenciones: <http://www.pap.minhap.gob.es/bdns/>; y en la página web municipal <http://www.mirandadeebro.es>

Noveno. – Presentación de solicitudes:

La solicitud será dirigida a la señora alcaldesa-presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Miranda de Ebro, y se presentará a través del registro electrónico (obligatorio para personas jurídicas) o bien en el Servicio de Atención Ciudadana (SAC) del Ayuntamiento de Miranda de Ebro, debiendo acompañarse de la documentación que se detalla en la cláusula undécima.

Las solicitudes deberán presentarse a partir del día siguiente de la fecha de publicación de la presente convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos, finalizando el plazo el 1 de septiembre de 2023.

En Miranda de Ebro, a 5 de julio de 2023.

La alcaldesa-presidenta,
Aitana Hernando Ruiz



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MIRANDA DE EBRO

Modificación de las bases específicas para la cobertura de plazas de estabilización de empleo temporal incluidas en la oferta de empleo público de los años 2019, 2021 y 2022

Visto, que, por medio de acuerdo de Gobierno Local, órgano competente para resolver de acuerdo al acuerdo de delegación de competencias de la señora alcaldesa de fecha 20 de junio de 2023, se acuerda modificar las bases específicas para la cobertura de plazas de estabilización de empleo temporal incluidas en la oferta de empleo público del año 2019, 2021 y 2022.

Por lo dicho anteriormente se procede a modificar las bases específicas para la cobertura de plazas de estabilización de empleo temporal incluidas en la oferta de empleo público del año 2019, 2021 y 2022, publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos n.º 246, de fecha 29 de diciembre de 2022, y BOCyL n.º 246, de fecha 23 de diciembre de 2023, en los siguientes términos:

1.º – En todas las bases específicas para la provisión por concurso, en régimen funcional, y en todas las bases específicas para la provisión por concurso, en régimen laboral:

En la base 4.1: experiencia profesional: máximo 9 puntos. Donde decían:

a) «Se valorará el tiempo de servicios prestados, en plazas de (...) en el Ayuntamiento de Miranda de Ebro a razón de 1 punto por cada año completo de servicios, valorándose de forma prorrateada las fracciones superiores al mes tomando como referencia meses de 30 días.

b) Se valorará el tiempo de servicios prestados en el Ayuntamiento de Miranda de Ebro en plazas distintas a la convocada, tanto del mismo subgrupo de titulación o categoría laboral equivalente al subgrupo (...), como del subgrupo superior o categoría laboral equivalente al subgrupo (...) a razón de 0,5 puntos por cada año completo de servicios, valorándose de forma prorrateada las fracciones superiores al mes tomando como referencia meses de 30 días.

c) Se valorará el tiempo de servicios prestados, en plazas de (...) en otras entidades de la administración local y otras administraciones públicas, a razón de 0,5 puntos por cada año completo de servicios, valorándose de forma prorrateada las fracciones superiores al mes tomando como referencia meses de 30 días».

Ahora dicen:

a) «Se valorará el tiempo de servicios prestados, en plazas de (...) en el Ayuntamiento de Miranda de Ebro a razón de 1 punto por cada año completo de servicios, valorándose de forma prorrateada las fracciones superiores al mes tomando como referencia meses de 30 días.



b) Se valorará el tiempo de servicios prestados en el Ayuntamiento de Miranda de Ebro en plazas distintas a la convocada, tanto del mismo subgrupo de titulación o categoría laboral equivalente al subgrupo (...), como del subgrupo superior o categoría laboral equivalente al subgrupo (...) a razón de 0,26 puntos por cada año completo de servicios, valorándose de forma prorrateada las fracciones superiores al mes tomando como referencia meses de 30 días.

c) Se valorará el tiempo de servicios prestados, en plazas de (...) en otras entidades de la administración local y otras administraciones públicas, a razón de 0,26 puntos por cada año completo de servicios, valorándose de forma prorrateada las fracciones superiores al mes tomando como referencia meses de 30 días».

2.º – En las todas las bases específicas para la provisión por concurso-oposición, en régimen funcionarial, y en las bases específicas para la provisión por concurso-oposición, en régimen laboral.

En la base 4.1 Experiencia profesional: máximo 3,2 puntos.

a) Se valorará el tiempo de servicios prestados, en plazas de (...) en el Ayuntamiento de Miranda de Ebro a razón de 0,4 puntos por cada año completo de servicios, valorándose de forma prorrateada las fracciones superiores al mes tomando como referencia meses de 30 días.

b) Se valorará el tiempo de servicios prestados en el Ayuntamiento de Miranda de Ebro en plazas distintas a la convocada, tanto del mismo subgrupo de titulación o categoría laboral equivalente al subgrupo (...), como del subgrupo superior o categoría laboral equivalente al subgrupo (...) a razón de 0,2 puntos por cada año completo de servicios, valorándose de forma prorrateada las fracciones superiores al mes tomando como referencia meses de 30 días.

c) Se valorará el tiempo de servicios prestados, en plazas de (...) en otras entidades de la administración local y otras administraciones públicas, a razón de 0,2 puntos por cada año completo de servicios, valorándose de forma prorrateada las fracciones superiores al mes tomando como referencia meses de 30 días.

Ahora dicen:

a) Se valorará el tiempo de servicios prestados, en plazas de (...) en el Ayuntamiento de Miranda de Ebro a razón de 0,6 puntos por cada año completo de servicios, valorándose de forma prorrateada las fracciones superiores al mes tomando como referencia meses de 30 días.

b) Se valorará el tiempo de servicios prestados en el Ayuntamiento de Miranda de Ebro en plazas distintas a la convocada, tanto del mismo subgrupo de titulación o categoría laboral equivalente al subgrupo (...), como del subgrupo superior o categoría laboral equivalente al subgrupo (...) a razón de 0,16 puntos por cada año completo de servicios, valorándose de forma prorrateada las fracciones superiores al mes tomando como referencia meses de 30 días.



c) Se valorará el tiempo de servicios prestados, en plazas de (...) en otras entidades de la administración local y otras administraciones públicas, a razón de 0,16 puntos por cada año completo de servicios, valorándose de forma prorrateada las fracciones superiores al mes tomando como referencia meses de 30 días.

En Miranda de Ebro, a 5 de julio de 2023.

La alcaldesa-presidenta,
Aitana Hernando Ruiz



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MONCALVILLO

Nombramiento de teniente de alcalde

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.1 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, se hace pública la resolución de la Alcaldía de fecha 20 de junio de 2023, referida al nombramiento de teniente de alcalde de este ayuntamiento, para el desempeño de las funciones referidas en el artículo 47 del texto legal citado:

Primer teniente de alcalde: D. Marcos Elvira de la Fuente.

Según lo establecido en los artículos 44 y 46 del R.O.F., dicho nombramiento surtirá efecto desde la fecha de la resolución que se indica.

En Moncalvillo, a 5 de julio de 2023.

El alcalde,
Juan Ángel Elvira Benito



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE PEDROSA DEL PÁRAMO

Decreto de Alcaldía de fecha 7 de junio de 2023, del Ayuntamiento de Pedrosa del Páramo por el que se aprueba la delegación en una concejala para celebrar un matrimonio civil.

Habiéndose aprobado el expediente de delegación de competencias del alcalde en un concejal para celebrar este matrimonio civil, se publica el mismo para su general conocimiento y en cumplimiento del artículo 44 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

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

En Pedrosa del Páramo, a 7 de junio de 2023.

El alcalde,
Enrique de Diego Ruiz



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE POZA DE LA SAL

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 46.1 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales, se hace público el nombramiento de los siguientes tenientes de alcalde del Ayuntamiento de Poza de la Sal, por decreto de Alcaldía con fecha 4 de julio de 2023.

1.º teniente de alcalde, Javier Martínez Riego.

2.º teniente de alcalde, María Quintanilla Camino.

A los tenientes de alcalde, en cuanto tales, les corresponderá sustituir a esta Alcaldía en la totalidad de sus funciones y por el orden de su nombramiento, en los casos de ausencia, enfermedad o impedimento que le imposibilite para el ejercicio de sus atribuciones.

En Poza de la Sal, a 4 de julio de 2023.

El alcalde,
Domingo Núñez Movilla



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE REBOLLEDO DE LA TORRE

Tras la celebración de las elecciones municipales el día 28 de mayo de 2023 y habiéndose procedido el día 17 de junio de 2023, a la constitución de la nueva Corporación Local, se hace público el siguiente nombramiento:

Teniente de alcalde: D. José Javier Ruiz Ortega.

En Rebolledo de la Torre, a 22 de junio de 2023.

El alcalde,
Raúl Báscones Moisés



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE SAN MILLÁN DE LARA

Aprobación provisional del presupuesto general para el ejercicio de 2023

El Pleno de la corporación, en sesión celebrada el día 4 de julio de 2023, ha aprobado inicialmente el presupuesto general del Ayuntamiento de San Millán de Lara para el ejercicio 2023, cuyo estado de gastos consolidado asciende a 182.050,00 euros y el estado de ingresos a 182.050,00 euros, junto con sus bases de ejecución, la plantilla de personal y sus anexos y documentación complementaria.

En cumplimiento de lo dispuesto en 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 en el artículo 20.1 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se somete el expediente a información pública y audiencia de los interesados, por el plazo de quince días durante los cuales podrán los interesados examinarlo y presentar las alegaciones, reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas.

Si transcurrido el plazo anteriormente expresado no se hubieran presentado reclamaciones, se considerará definitivamente aprobado este presupuesto general.

En San Millán de Lara, a 4 de julio de 2023.

El alcalde,
Aurelio Andrés Blanco



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE SAN MILLÁN DE LARA

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 emitir un nuevo informe.

En San Millán de Lara, a 4 de julio de 2023.

El alcalde,
Aurelio Andrés Blanco



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE TORRECILLA DEL MONTE

En cumplimiento del artículo 46.1 del vigente ROF, aprobado por Real Decreto 2568/86, de 28 de noviembre, y en atención a las facultades que a tal efecto me han sido conferidas, por decreto de fecha 28 de junio de 2023, he resuelto designar como teniente de alcalde de este Ayuntamiento a:

D. Francisco Javier Gómez de Segura Pérez.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Torrecilla del Monte, a 28 de junio de 2023.

El alcalde,
David García Lara



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE VALLE DE LOSA

Conforme a lo establecido en el artículo 46 del Reglamento de Organización y Funcionamiento y Régimen Jurídico de las EE.LL. (ROF), aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, se hace público el contenido de la resolución de fecha de hoy, referida al nombramiento de los tenientes de alcalde de este ayuntamiento.

Primer teniente de alcalde: D. José Antonio Villamor Velarde.

Segundo teniente de alcalde: D. Juan Carlos Robredo Salazar.

Funciones (artículo 47 del ROF):

– Sustituir por el orden de nombramiento, al titular de la Alcaldía en los casos establecidos en el citado artículo: ausencia, enfermedad o impedimento que imposibilite su ejercicio, así como en los supuestos de vacante de la Alcaldía hasta la toma de posesión del nuevo alcalde.

– Sustituir al titular de la Alcaldía en los casos de abstención legal establecidos en la Ley 30/92 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Según lo establecido en los artículos 44 y 46 del ROF, dichos nombramientos surtirán efecto desde la fecha de la resolución que se indica.

En Valle de Losa, a 27 de junio de 2023.

El alcalde,
Juan Antonio Gutiérrez Villaño



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DE CARAZO

Mediante resolución de la Alcaldía n.º 17/23, de 19 de junio de 2023, ratificándose en la sesión extraordinaria organizativa de fecha de 27 de junio de 2023, se ha procedido al nombramiento como teniente de alcalde del Ayuntamiento de Villanueva de Carazo a D.^a Sonia Olalla Cámara.

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

En Villanueva de Carazo, a 4 de julio de 2023.

El alcalde,
José Ramón Olalla Cámara



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE VILLAQUIRÁN DE LOS INFANTES

Por resolución de Alcaldía de este ayuntamiento de fecha 26 de junio de 2023 ha sido nombrada D.^a Ana Isabel Antolín Díez en el cargo de teniente de alcalde, lo que se publica a efectos de lo dispuesto en el artículo 46.1 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

En Villaquirán de los Infantes, a 26 de junio de 2023.

El alcalde,
José Daniel Grijalvo Preciado



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE VILLARIEZO

Aprobación definitiva del expediente de modificación presupuestaria número 2/2023 del ejercicio de 2023

El expediente número 2/2023 de modificación presupuestaria del Ayuntamiento de Villariezo para el ejercicio 2023, queda aprobado definitivamente con fecha 28 de junio de 2023, 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>
6.	Inversiones reales	125.000,00
	Total aumentos	125.000,00

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>
8.	Activos financieros	125.000,00
	Total disminuciones	125.000,00

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 Villariezo, a 3 de julio de 2023.

El alcalde,
Juan José Martínez Santamaría



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE LODOSO

Habiéndose aprobado inicialmente por la junta vecinal, en sesión celebrada el día 27 de marzo de 2023, el presupuesto general de la entidad referido al ejercicio 2023, y sometido a información pública, mediante publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos (número 68, de 11 de abril de 2023), tablón de anuncios de la sede electrónica y tablón de edictos de la entidad.

No habiéndose formulado reclamaciones contra referido acuerdo de aprobación inicial, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se entiende elevado aquel a definitivo, sin necesidad de nueva resolución expresa, procediéndose a su publicación de acuerdo con el siguiente resumen:

<i>Capítulos</i>	<i>Ingresos</i>	<i>Gastos</i>
Capítulo 2		32.303,68
Capítulo 3	1.500,00	
Capítulo 4	62.700,00	4.000,00
Capítulo 5	15.840,87	
Capítulo 6		106.232,60
Capítulo 7	68.496,01	6.000,00
Totales	148.536,88	148.536,88

Plantilla/relación de puestos de trabajo: negativo.

En Lodoso, a 4 de julio de 2023.

El alcalde pedáneo,
Óscar Alonso González



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE MALTRANA DE MENA

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 Maltrana, a 5 de julio de 2023.

La alcaldesa,
Fátima Tamayo de Santiago



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

MANCOMUNIDAD «TIERRAS DEL CID»

Habiéndose aprobado inicialmente por la asamblea de concejales de esta mancomunidad, en sesión celebrada el día 28 de marzo de 2023, el presupuesto general del ejercicio 2023 y sometido a información pública, mediante publicación en el Boletín Oficial de la Provincia (número 69, de 12 de abril de 2023) y tablón de anuncios de la entidad.

No habiéndose formulado reclamaciones contra referido acuerdo de aprobación inicial, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se entiende elevado aquel a definitivo, sin necesidad de nueva resolución expresa, procediéndose a su publicación de acuerdo con el siguiente resumen:

<i>Cap.</i>	<i>Estado de ingresos</i>	<i>Estado de gastos</i>
1		15.156,18
2		309.505,36
3	11.500,00	
4	313.163,94	
6		1,80
7		0,60
Totales	324.663,94	324.663,94

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.3 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.

Igualmente, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, se publica la plantilla y relación de puestos de trabajo de funcionarios y personal laboral de este ayuntamiento.

A) Funcionarios.

– Secretaría-Intervención: eximido. Prestado en régimen de acumulación por funcionario de administración local con habilitación de carácter estatal de ayuntamiento mancomunado.

B) Personal laboral: ninguno.

En Sotopalacios, a 4 de julio de 2023.

El presidente,
Gerardo Bilbao León