

burgos



boletín oficial de la provincia

núm. 145



jueves, 3 de agosto de 2023

C.V.E.: BOPBUR-2023-145

sumario

I. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL CANTÁBRICO

Comisaría de Aguas

Extinción del derecho por término del plazo concesional en Entrambasaguas,
Valle de Mena (Burgos)

4

II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Convenio colectivo de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S.A.
con los trabajadores adscritos al servicio de limpieza viaria y recogida
de residuos sólidos urbanos de Briviesca

5

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ANGUIX

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2023

26

AYUNTAMIENTO DE ARCOS DE LA LLANA

Aprobación del expediente de modificación presupuestaria número
cinco para el ejercicio de 2023

27

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

28

diputación de burgos



sumario

AYUNTAMIENTO DE CASTROJERIZ	
Cuenta general del ejercicio de 2022	29
AYUNTAMIENTO DE CONTRERAS	
Nombramiento de teniente de alcalde	30
AYUNTAMIENTO DE CORUÑA DEL CONDE	
Delegación de funciones de la Alcaldía para la celebración de un matrimonio civil	31
AYUNTAMIENTO DE ESPINOSA DE LOS MONTEROS	
Aprobación de los padrones cobratorios de diversos tributos locales del segundo trimestre de 2023	32
AYUNTAMIENTO DE HORNILLOS DEL CAMINO	
Aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria número uno para el ejercicio de 2023	33
AYUNTAMIENTO DE LA HORRA	
Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2023	34
Aprobación del padrón fiscal de la tasa por suministro y distribución de agua y por recogida de basuras correspondiente al primer semestre del ejercicio de 2023	35
AYUNTAMIENTO DE LAS HORMAZAS	
Aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria número tres para el ejercicio de 2023	36
AYUNTAMIENTO DE MERINDAD DE VALDEPORRES	
Nombramiento de tenientes de alcalde y delegaciones en concejales	37
Acuerdo sobre régimen de dedicación y retribuciones de los miembros de la corporación, indemnizaciones y asistencias a Plenos	38
Aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria número uno para el ejercicio de 2023	40
AYUNTAMIENTO DE MODÚBAR DE LA EMPAREDADA	
Aprobación inicial de la modificación del reglamento regulador del centro municipal infantil Elfos	41
AYUNTAMIENTO DE OÑA	
Régimen de dedicación parcial para el cargo de alcaldesa-presidenta	42



sumario

AYUNTAMIENTO DE SOTILLO DE LA RIBERA

Aprobación del padrón fiscal y las liquidaciones de la tasa por recogida de basuras, año 2023 43

JUNTA VECINAL DE SAN MEDEL

Aprobación definitiva del expediente de modificación presupuestaria número dos para el ejercicio de 2023 45



I. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL CANTÁBRICO

Comisaría de Aguas

Extinción del derecho por término del plazo concesional (A/09/04229)

Asunto: extinción del derecho por fin del plazo concesional.

Titular: Comunidad de Usuarios del Río Cadagua.

Representante: Luis Fernando López Rey.

Nombre del río o corriente: río Cadagua.

Punto de emplazamiento: Entrambasaguas.

Término municipal y provincia: Valle de Mena (Burgos).

Destino: usos ganaderos (abrevado de ganado).

Breve descripción de las obras. –

Extinción del derecho por fin de plazo concesional del aprovechamiento de 0,65 l/s de agua del río Cadagua, en Entrambasaguas, término municipal de Valle de Mena (Burgos), con destino a usos ganaderos.

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de veinte días, contado a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones, durante el indicado plazo, en el Ayuntamiento de Valle de Mena, o en la Confederación Hidrográfica del Cantábrico (Comisaría de Aguas – calle Gran Vía, 57-7.º izda. - 48011 – Bilbao), donde estará de manifiesto el expediente.

A 20 de julio de 2023.

El jefe de Servicio,
Pedro Bolinaga Villanueva



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 20 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 trabajo de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S.A. con los trabajadores adscritos al servicio de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos de Briviesca (C.C. 09100441012023).

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S.A. con los trabajadores adscritos al servicio de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos de Briviesca, suscrito de una parte por la representación legal de los trabajadores, el delegado de personal, y de otra por la representación legal de la 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 (BOE 12/06/2010) y Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden 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 20 de julio de 2023.

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

* * *



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A.
Y LOS TRABAJADORES ADSCRITOS AL SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS
SÓLIDOS URBANOS Y LIMPIEZA VIARIA DE BRIVIESCA

DISPOSICIÓN PRELIMINAR
PARTES QUE SUSCRIBEN EL CONVENIO COLECTIVO

El convenio colectivo aquí suscrito ha sido negociado por la representación legal de los trabajadores y Valoriza Servicios Medioambientales, S.A.

Ambas partes se reconocen la capacidad legal suficiente para llevar a cabo dichas negociaciones, de conformidad con los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes firmantes de este convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer el ámbito de aplicación indicado en el artículo siguiente, obligando por tanto a todos los empresarios y trabajadores en él incluidos y durante el tiempo de su vigencia.

CAPÍTULO I
CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.º – Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo es de obligada aplicación y afectará a aquellos trabajadores que estén adscritos y presten sus servicios para Valoriza Servicios Medioambientales, S.A. en el Ayuntamiento de Briviesca, y cuya actividad sea limpieza pública viaria, recogida y transporte de residuos urbanos, que la empresa tiene adjudicados por el Ayuntamiento de Briviesca.

Artículo 2.º – Duración y vigencia.

La duración del presente convenio colectivo será la comprendida desde el 1 de enero de 2020 y hasta el 31 de diciembre de 2025, salvo en aquellas disposiciones que marquen en su respectivo artículo un ámbito temporal diferente.

Artículo 3.º – Denuncia.

El presente convenio colectivo será denunciado de forma automática tres meses antes de la finalización del periodo de duración; no obstante, en tanto no se llegue a un acuerdo que lo sustituya, el contenido del presente convenio se verá prorrogado indefinidamente en todos sus términos.

Artículo 4.º – Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas. De tal modo, en todo caso, serán compensadas y absorbidas por el presente convenio las condiciones y la estructura establecida en el capítulo VII del convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

Los aumentos de retribuciones y los cambios en su estructura existentes o que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como



por convenios colectivos, contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas dichas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Artículo 5.º – Garantía ad personam. Reconocimiento de derechos individuales.

Se respetarán todos los derechos que, pactados individual y expresamente, superen lo dispuesto en el presente convenio a cada uno de los trabajadores/as adscritos al centro de trabajo.

Artículo 6.º – Comisión mixta de interpretación y aplicación.

Se constituye una comisión mixta de interpretación del presente convenio. Serán componentes de la misma un representante de la empresa y otro de los trabajadores, elegidos de entre los que han formado parte de la comisión negociadora del convenio y han firmado el mismo.

La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento y aplicación de este convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- c) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este convenio.
- d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

La comisión fija como sede de las reuniones el domicilio de la empresa. Cualquiera de sus componentes podrá convocar dichas reuniones.

Cualquier otra parte interesada podrá solicitar la convocatoria de la comisión, debiendo en este caso dirigir su escrito a la sede de la empresa.

Procedimiento. –

Las cuestiones que se promuevan ante la comisión paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la comisión.

Al escrito propuesta, se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

Previa convocatoria de cualquiera de las partes que conforman la comisión en la cual se indique fecha y hora, la misma se reunirá en su sede en el plazo máximo de quince días naturales.



La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles desde que reciba la comunicación.

Los representantes de la empresa en la comisión darán traslado de inmediato a los representantes de los trabajadores en la comisión del escrito recibido.

La comisión tendrá la responsabilidad de comunicar a quien corresponda las resoluciones que emanen de la misma.

La comisión deberá emitir informe en plazo de quince días desde el momento en que se produzca la reunión sobre los asuntos que se le sometan.

El incumplimiento de dichos plazos sin haberse producido la convocatoria, resolución o dictamen dejará abierta la vía de resolución de conflictos a cualquier otro organismo laboral administrativo y/o judicial al que se haya planteado.

Asimismo, en el caso de no alcanzar acuerdos en torno a las discrepancias en materia de aplicación, administración e interpretación del convenio, así como para su no aplicación según lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes se someterán al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA) de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional decimotercera, siendo el sometimiento al arbitraje expresamente voluntario.

Para que se produzca el sometimiento a cualesquiera procedimientos arbitrales establecidos por los acuerdos colectivos establecidos al efecto para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores así como en las cuestiones de interpretación, administración y aplicación, será necesario en todo caso el mutuo acuerdo de las partes.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE EMPLEO

Artículo 7.º – Contratación.

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

No obstante lo anterior, la empresa, en relación al ingreso de los trabajadores, se reserva el derecho a realizar las pruebas de selección que considere necesarias para comprobar el grado de aptitud de los aspirantes, así como a realizar un reconocimiento médico previo con motivo de la admisión de los trabajadores.

Artículo 8.º – Preaviso de cese voluntario.

Debido a la posible existencia de dificultades empresariales para la búsqueda de un sustituto en los casos de extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, el trabajador deberá preavisar su baja voluntaria en la misma con una antelación mínima de quince días a la fecha de cese. La omisión por parte del trabajador de dicho plazo de preaviso dará derecho a la empresa a percibir una cantidad equivalente a los salarios



correspondientes al plazo, total o parcialmente, omitido y por consiguiente incumplido que deberá ser saldado en la liquidación por extinción del contrato, salvo que de la liquidación que corresponda resultase un importe insuficiente, en cuyo caso la parte a resarcir se reservará el derecho a iniciar las acciones legales que le correspondan para reclamar y hacer efectiva la deuda que por este motivo estuviese pendiente de cobro.

El trabajador no estará obligado a respetar el referido plazo de preaviso cuando la extinción del contrato se realice dentro del periodo de prueba pactado.

Del mismo modo, la empresa estará obligada a comunicar con quince días de antelación la finalización de los contratos eventuales de duración superior a un año. El incumplimiento de este preaviso dará derecho al trabajador a percibir la cantidad equivalente a los salarios correspondientes al plazo, total o parcialmente, omitido.

Artículo 9.º – Subrogación del personal.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, se llevará a cabo la subrogación del personal en los términos indicados en el II Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE de 30 de julio de 2013) y posteriores que lo sustituyan, con relación a lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

CONDICIONES Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10.º – Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, constituyendo un total de 1.595 horas anuales, distribuidas de lunes a domingo, alternando el descanso semanal de tal forma que una semana se descansa un día de entre cualquiera de los días de la semana, descansando la siguiente semana 2 días consecutivos, de igual manera de entre cualquier día de la semana de lunes a domingo, todo ello de conformidad con el calendario laboral que a tal efecto elabore la empresa.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al entrar como al salir del centro de trabajo, el trabajador se encuentre uniformado y en disposición de realizar su labor.

Siempre que la jornada diaria continuada sea de al menos cinco horas, el trabajador tendrá derecho a un descanso durante la misma de veinticinco minutos, considerándose este periodo de descanso como tiempo efectivo trabajado.

Dada la especial característica del servicio, los trabajadores que desempeñen su jornada en el día y en la zona en la que se celebre mercadillo percibirán el importe de 28 euros brutos por día efectivo trabajado.

Trabajo en festivos: los trabajadores contratados a tiempo completo que tengan que desempeñar sus funciones profesionales en festivos se les compensará dicha prestación



en festivos, cuya jornada será de 5 horas, mediante la compensación de un día de jornada ordinaria y por el tiempo de la misma así como la compensación económica adicional de 26 euros brutos por festivo trabajado, salvo para aquellos trabajadores que hayan sido contratados específicamente para festivos. La fijación del descanso compensatorio se establecerá previa solicitud del trabajador interesado en función de las necesidades organizativas y del servicio de la empresa, no pudiendo coincidir dos o más trabajadores en el mismo día de descanso compensatorio. A los efectos del cómputo de la jornada anual, se tendrán en cuenta como realizadas las horas de la jornada ordinaria compensada y no las horas del festivo trabajado.

En la confección del calendario laboral anual se tendrán en cuenta las siguientes particularidades:

– La empresa entregará el calendario laboral anual con la distribución de la jornada anual a realizar durante el año natural. En el supuesto en el que en algún año no se distribuya la jornada máxima anual de 1.595 horas en el calendario anual, no se exigirá el cumplimiento del defecto de jornada previsto en calendario en dicha anualidad.

– Los trabajadores no podrán tener fijados más de 10 festivos al año por trabajador.

– La empresa distribuirá el mayor número de descansos coincidentes con sábados y domingos siempre y cuando las circunstancias del servicio así lo permitan. Los trabajadores a jornada completa tendrán derecho a la distribución de un descanso de al menos un fin de semana completo (sábado y domingo) al mes.

– El reparto de los descansos en fin de semana deberá efectuarse de manera equilibrada y proporcionada entre todos los trabajadores.

– Se creará una comisión de seguimiento paritaria del calendario laboral al objeto de poder evaluar la elaboración y la evolución del mismo.

Artículo 11.º – Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad de la empresa, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas aplicables.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido propio de su función o competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza del material, de las máquinas, herramientas y puesto o lugar de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

Artículo 12.º – Prestación del trabajo.

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo. El trabajador prestará la clase y extensión del trabajo que marquen las leyes, las normas convencionales de aplicación, las instrucciones del empresario y, en su defecto, los usos y costumbres.



Normalmente solo se prestará el trabajo habitual. No obstante, pasajeramente y por necesidad urgente, deberá el trabajador prestar mayor trabajo u otro distinto de lo acordado, a condición de retribuirle de acuerdo con las disposiciones aplicables.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su grupo profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a sus jefes inmediatos. El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación y será responsable de informar y comunicar las posibles incidencias a la empresa, reservándose la misma las medidas disciplinarias en supuestos de reincidencia de culpa.

Queda prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto al determinado por la empresa, sin la expresa autorización de ésta, que asimismo será necesaria para que el trabajador utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas.

La empresa pondrá al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte, los trabajadores utilizarán los medios de protección que la empresa les facilite.

Al respecto de la productividad, como bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores, deberá conllevar la colaboración de los representantes legales de éstos con la Dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

Artículo 13.º – Promoción y ascensos.

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un periodo de prueba, que será de dos meses para el grupo profesional de operarios. Durante este periodo, el trabajador ascendido ostentará la función profesional a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el periodo de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su función profesional y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

Artículo 14.º – Clasificación profesional.

Se estará a la clasificación por grupos profesionales dispuesta en el capítulo V del II Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos,



Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE de 30 de julio de 2013) y posteriores que lo sustituyan.

Cada grupo profesional agrupa unilateralmente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal.

La clasificación del personal es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de sus tareas, oficio, funciones, especialidad profesional y/o responsabilidades asignadas, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Todo el personal de la empresa estará sujeto a la movilidad funcional, en los términos establecidos legalmente, según las necesidades a cubrir en los distintos servicios.

– GRUPO DE OPERARIOS:

Conductor: en posesión del carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos que exijan al menos el carne tipo C remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

Peón: trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica.

Todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su función o competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

Los cometidos profesionales de cada grupo, función profesional u oficio deben considerarse simplemente indicativos.



La clasificación del personal, antes indicada, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Artículo 15.º – Licencias y permisos retribuidos.

Con carácter enunciativo, y atendiendo en todo caso a lo dispuesto en el artículo 37 del TRET y sus posibles modificaciones, sustituciones, derogaciones totales y/o parciales que pudiese sufrir su contenido y convalidaciones, los trabajadores regidos por este convenio colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales, previa comunicación a la empresa y posterior justificación:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En estos casos el trabajador/a podrá disponer de la licencia de forma alternativa siempre y cuando no se cambien días naturales por días laborables (contando para estos supuestos a partir del hecho causal) y siempre que se justifique que la situación permanece.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Para la asistencia al médico de cabecera o especialista, siempre y cuando avise a la empresa con la antelación suficiente y justifique la causa, con la siguiente distribución:



1. Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica de asistencia general, siempre y cuando coincidan las horas de consulta con las de trabajo, hasta un máximo de 16 horas al año.

2. Por el tiempo necesario en caso de asistencia médica de especialista de la Seguridad Social, siempre y cuando esto haya sido ordenado por el médico de cabecera de asistencia general.

En supuestos de hospitalización de familiares debido a enfermedad o accidentes graves, en los cuales se establezcan turnos de estancia en el hospital a fin de atender al paciente, la persona trabajadora podrá disfrutar de su licencia por días completos iniciándola en fecha posterior al hecho causante, por el mismo número de días laborables de licencia que hubiera disfrutado en el caso del normal inicio de la misma, y siempre que la consuma mientras perdure el mismo periodo de hospitalización de su familiar.

Para los supuestos de hospitalización de familiares debido a enfermedad o accidentes graves, se considerará desplazamiento cuando estos se realicen fuera de la localidad de residencia del trabajador y comenzará a computar desde el primer día laborable para el trabajador.

Con respecto de la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores, igualmente se estará a lo preceptuado en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 2/2015, de 23 de octubre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral.

Con la finalidad de facilitar la relación de parentescos y los grados de los mismos, se incluye como anexo II del presente convenio la tabla de los grados de parentesco.

Las parejas de hecho disfrutarán en las mismas condiciones de todas las licencias referidas en el presente artículo, salvo la licencia señalada en primer lugar. Para acreditar la condición de pareja de hecho, el solicitante deberá aportar certificado del registro que al efecto tenga la administración, conforme estipula la legislación vigente.

Artículo 16.º – Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal con al menos un año de servicio en la empresa y la parte proporcional que corresponda a los que no hayan prestado el servicio durante el año completo. Dicho periodo vacacional se dividirá en dos periodos de quince días cada uno.

Se establecen dos periodos vacacionales en la forma que se detalla a continuación:

– Turno de verano: se iniciará el 15 de mayo y finalizará el 15 de octubre de cada año, cuya fracción se realizará a razón de 15 días naturales consecutivos.

– Turno de invierno: se iniciará el 16 de octubre y finalizará el 14 de mayo de cada año, cuya fracción se realizará a razón de 15 días naturales consecutivos.

Salvo acuerdo de las partes, los trabajadores disfrutarán de un periodo de vacaciones cada turno. La asignación de los periodos se realizará con carácter rotatorio, si bien los trabajadores de las mismas funciones profesionales podrán realizar la permuta correspondiente.



En el supuesto de que la I.T. derive del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.5 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

El trabajador percibirá durante este periodo vacacional la retribución establecida como mensualidad de vacaciones en la tabla salarial que figura como anexo I, así como, en su caso, el plus de antigüedad.

Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación de las vacaciones en razón del tiempo trabajado.

Artículo 17.º – Vestuario.

La empresa entregará como dotación básica inicial a todo el personal operario las siguientes prendas de trabajo para cada uno de los periodos:

La ropa es igual para todos los trabajadores y se compone de:

– INVIERNO:

2 pantalones de invierno.

1 chaqueta de invierno.

2 camisas.

1 anorak.

2 jerséis.

Calzado de seguridad.

1 gorra de invierno.

– VERANO:

2 camisas de verano.

1 chaqueta de verano.

2 pantalones de verano.

Calzado de seguridad.

1 gorra de verano.

La entrega de vestuario de verano se realizará entre los meses de mayo y junio, el correspondiente de la época de invierno se repartirá a lo largo de los meses de octubre y noviembre.

A todo el personal se le hará entrega de guantes y traje de agua en función de la necesidad y a la entrega del utilizado estropeado.



Una vez realizada la entrega de la dotación básica inicial, la reposición de la ropa se hará previa solicitud del trabajador y entrega de la prenda deteriorada. Con el presente artículo se pretende que el trabajador siempre tenga la ropa adecuada con independencia del periodo de entrega, siempre considerando que se realizará un uso racional y normal de la misma.

El vestuario de trabajo entregado por la empresa será para uso exclusivo durante la prestación de servicios del trabajador para la empresa.

Aquellos trabajadores que no tengan la condición de indefinidos, o bien que su contrato de trabajo no tenga una duración pactada o estimada de al menos un año, solamente tendrán derecho inicialmente a la entrega del vestuario correspondiente al periodo (verano/invierno) que coincida con su incorporación, salvo que su contrato de trabajo se prolongue más allá del día 21 de noviembre en el caso del vestuario de invierno y 21 de junio en el caso del vestuario de verano, en cuyo caso, a partir de ese momento se le entregará la equipación completa a la época del año que en cada caso corresponda.

En cualquier supuesto de extinción del contrato de trabajo, previa liquidación y finiquito de haberes que pudiesen corresponderle al trabajador, este estará en la obligación de entregar la última remesa de prendas facilitadas.

Artículo 18.º – Horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración de la jornada de trabajo establecida en la presente norma convencional.

Horas extraordinarias de fuerza mayor: el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes no se tienen en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su compensación en la misma cuantía horas extraordinarias. La realización de estas horas es obligatoria para el trabajador; asimismo, pueden realizarse durante la jornada nocturna.

Horas extraordinarias estructurales: dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios, concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen, motivados bien sea por ausencias imprevistas, bien por procesos punta de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, conforme a las previsiones del convenio estatal del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE 30 de julio de 2013) y posteriores que lo sustituyan.

Las horas extraordinarias se compensarán a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora trabajada, salvo que se acuerde entre empresa y trabajador la retribución de las mismas. En el caso de que las mismas sean retributivas se realizarán en la misma proporción considerando como valor de hora ordinaria el salario bruto anual del trabajador entre la jornada anual.



Artículo 19.º – Retirada del permiso de conducir.

Cuando para el desarrollo de su actividad al trabajador le sea obligatorio disponer de la correspondiente autorización –el permiso de conducir específico para el trabajo encomendado– y sea susceptible de ser cancelada temporal o definitivamente, el trabajador está obligado a informar en todo momento a la empresa de las incidencias que se produzcan respecto a dicha autorización.

A los efectos de lo antes descrito, sin eludir la obligación de informar sobre cualquier variación que pudiese sufrir la habilitación que le permite la conducción de vehículos, el trabajador en el momento en que se le solicite facilitará a la empresa original o copia compulsada de su permiso de conducción que le permita el manejo de los vehículos propios del servicio, firmando si así se le requiriese fotocopia del dicho permiso junto con declaración jurada a través de la cual se declare la plena validez del mismo al no encontrarse anulado, intervenido, revocado o suspendido. Al mismo tiempo la empresa estará autorizada en cualquier momento como parte del contrato laboral que le une al trabajador a realizar cuantas gestiones fuesen oportunas con el fin de verificar, o en su caso comprobar, la certeza de lo declarado y de la validez en cada momento de la habilitación como requisito necesario para el adecuado cumplimiento y mantenimiento de la relación laboral.

El incumplimiento por el trabajador de cualquiera de las citadas obligaciones podrá ser considerado como un incumplimiento laboral sancionable de acuerdo con la importancia y circunstancias que concurran y la graduación de faltas y sanciones establecidas en el capítulo II del Convenio General del Sector.

CAPÍTULO IV
RETRIBUCIONES

Artículo 20.º – Conceptos retributivos e incrementos salariales.

De conformidad con lo previsto en las tablas salariales incluidas en el anexo I, se realizarán las siguientes actualizaciones salariales:

Para los años 2020, 2021 y 2022, la tabla salarial definitiva del año 2019 pasa a ser la tabla salarial definitiva de los años 2020, 2021 y 2022, respectivamente, no produciéndose incremento alguno sobre las mismas.

En el año 2023 se actualizará la tabla correspondiente al año 2022 con un incremento del 4,10%, pasando ésta a ser la tabla definitiva del año 2023.

En el año 2024 se actualizará la tabla correspondiente al año 2023 con un incremento del 2%, pasando ésta a ser la tabla definitiva del año 2024.

En el año 2025 se actualizará la tabla correspondiente al año 2024 con un incremento del 2%, pasando ésta a ser la tabla definitiva del año 2025.

Las retribuciones brutas anuales reflejadas en este artículo han sido pactadas por las partes. En consecuencia, no se percibirá retribución adicional alguna por esta circunstancia en ninguna de las funciones profesionales existentes. El salario contemplado en el presente convenio se ha pactado contemplando las singularidades del puesto de trabajo.



La estructura definida en el presente convenio se ha establecido previa calificación de los puestos de trabajo y clasificación funcional, atendiendo a la naturaleza de los mismos, por lo que dicha estructura y cuantía no podrá verse alterada por la normativa legal y convencional de aplicación; por tanto, no será de aplicación ningún otro plus adicional a los pactados en el presente convenio.

La estructura salarial compensable y absorbible con aquellas estructuras establecidas en normas legales o convencionales que le pudieran ser de aplicación será la siguiente:

- A) Sueldo base.
- B) Complementos.
 - Plus de nocturnidad.
 - Plus de asistencia.
 - Plus funcional de especialización.
 - Plus de antigüedad.
 - Gratificación de verano.
 - Gratificación de Navidad.
 - Gratificación de marzo.

Artículo 21.º – Sueldo base.

Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente en cada una de las funciones profesionales a una actividad normal por unidad de tiempo, durante la jornada de trabajo fijada en este convenio.

El sueldo base se establece mensualmente, y siempre referido a la jornada legal establecida en este convenio. Si la jornada de trabajo fuese inferior a la dispuesta en este convenio, el sueldo base se percibirá en la parte proporcional correspondiente con la jornada parcial.

Artículo 22.º – Complementos del puesto.

Plus de nocturnidad: es aquel que retribuye las horas trabajadas efectivamente durante el periodo comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza; tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base.

Plus de asistencia: es el establecido en la tabla salarial anexa al presente convenio.

Plus funcional de especialización: aquel trabajador con función de peón, que además de sus labores habituales de peón trabaje y/o conduzca barredoras, baldeadoras o cualquier otro vehículo cuyo peso máximo autorizado (PMA) sea inferior o igual a 3.500 kilogramos y/o que precisen carné de conducir A o B, o inferior, percibirá un plus funcional de especialización por día efectivo de trabajo mientras realice dichas funciones por el importe de 1,50 euros desde la entrada en vigor del presente convenio.



Artículo 23.º – Complementos de vencimiento superior al mes.

1. Gratificación de verano: se devengará semestralmente, desde el 1 de enero al 30 de junio de cada año en curso, y su importe será el establecido en la tabla salarial anexa para cada función profesional, siendo su abono el 15 de julio del año en que finalice su devengo.

2. Gratificación de Navidad: se devengará semestralmente, desde el 1 de julio al 31 de diciembre de cada año en curso, y su importe será el establecido en la tabla salarial anexa para cada función profesional, siendo su abono el 15 de diciembre del mismo año en que se devengó.

3. Gratificación de marzo: se devengará anualmente, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del año anterior, y su importe será el establecido en la tabla salarial anexa para cada función profesional, siendo su abono el 31 de marzo del año siguiente al que se generó su devengo.

La fecha de abono de cada una de las pagas extraordinarias podrá dilatarse por el plazo máximo de los cinco días siguientes a las fechas antes indicadas, incluyendo en este plazo el propio día de abono preestablecido.

El personal que hubiese ingresado en el transcurso del año, o cesase durante el mismo, percibirá la parte proporcional no percibida correspondiente a los días devengados en cada una de las gratificaciones.

Artículo 24.º – Plus de antigüedad.

A partir del 1 de abril de 2026, se comenzará a abonar un complemento de antigüedad consistente en un importe de 17,15 euros brutos al mes por cada trienio perfeccionado.

Artículo 25.º – Incapacidad temporal.

Se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, haciéndose cargo la empresa del correspondiente pago delegado de conformidad con la normativa legal de aplicación.

Artículo 26.º – Excedencias.

Se estará a lo dispuesto en el capítulo X del II Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE 30 de julio de 2013) o norma que lo sustituya.

A tenor de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y atendiendo a las posibles modificaciones, sustituciones, derogaciones totales y/o parciales que pudiese sufrir su contenido, los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, entre otros supuestos, tendrán el derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia en las condiciones y términos que a continuación se concretan:

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



El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, conservando solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar función profesional a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Las solicitudes escritas de estas excedencias deberán realizarse con una antelación mínima de 15 días, debiendo ser resueltas como máximo en igual plazo. Si el trabajador/a no solicitará el reingreso con un preaviso de 30 días, perderá el derecho de un puesto en la empresa.

CAPÍTULO VI PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Se estará a lo dispuesto en el capítulo X del II Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE de 30 de julio de 2013) o norma que lo sustituya.

Artículo 27.º – Seguridad y salud laboral.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no solo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, y normativa concordante.

El derecho de protección se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal



acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Artículo 28.º – Vigilancia de la salud.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la ley, respetará siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos del centro de trabajo.

Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

La empresa y los trabajadores afectados por este convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral, y en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

Artículo 29.º – Formación.

Se entenderá que el objetivo general de la misma es mejorar la formación profesional del conjunto de los trabajadores, posibilitar los sistemas de acceso e impulsar la política de prevención en Seguridad y Salud Laboral.

El trabajador, previo aviso y justificación suficiente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, tendrá derecho a:

1. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el centro de trabajo, cuando curse con regularidad y aprovechamiento estudios para la obtención de un título académico o profesional.
2. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
3. El horario de realización de los cursos del Plan de Formación de la empresa para la formación y el perfeccionamiento profesional será preferentemente dentro de la jornada de trabajo.



CAPÍTULO VII
DERECHOS SINDICALES

Artículo 30.º – La representación unitaria y sindical de los trabajadores.

Los comités de empresa, delegados de personal y los delegados sindicales tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores, el Convenio General del Sector de la Limpieza Pública, y restantes normas concordantes.

Así mismo, se estará a lo dispuesto en el capítulo X del II Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE de 30 de julio de 2013) o norma que lo sustituya.

Artículo 31.º – Los comités de empresa y delegados de personal.

El comité de empresa y/o los delegados de personal son los representantes colectivos y unitarios respectivamente de los trabajadores del centro de trabajo o empresa. Tienen como función la defensa de los intereses de los trabajadores, así como la negociación y representación de los mismos ante el empresario.

Los delegados de personal y miembros del comité de empresa tendrán competencias, en los términos legalmente establecidos, en las siguientes materias:

- a) Contrato de trabajo.
- b) Negociación colectiva.
- c) Sistemas de remuneración.
- d) Salud laboral.
- e) Clasificación profesional.
- f) Movilidad funcional y geográfica.
- g) Expedientes de crisis y regulación de empleo.
- h) Medidas disciplinarias.
- i) Y aquellos derechos y garantías que se recogen en la legislación vigente.

Artículo 32.º – Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que haga constar con claridad la orden de descuento, la cuantía y su actualización periódica, la central o sindicato al que pertenezca, así como el número de cuenta a la que deberán ser transferidas las correspondientes cantidades.

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante el periodo de años prorrogables.

La empresa liquidará mensualmente con el sindicato correspondiente la transferencia de las cuotas, según lo establecido en este artículo.



DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. – *Normas supletorias:* serán normas supletorias las legales de carácter general y el II Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE de 30 de julio de 2013) o norma que lo sustituya.

Segunda. – Este convenio forma un todo orgánico indivisible y a efecto de su aplicación práctica serán considerados globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Tercera. – Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

Cuarta. – *Género neutro:* todas las referencias hechas en el texto del convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existentes, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

Quinta. – Las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del TRET, así como las que pudieran producirse en el seno de la comisión paritaria, se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA).

En todo caso el sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del convenio será de carácter expresamente voluntario.

Sexta. – Todas las referencias legales y convencionales referidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación en cuanto que se ajusten a la vigencia de la norma legal o convencionalmente establecida, adaptándose, por tanto, dichas remisiones a la ley o convenio que en el tiempo rija cada acto.

Séptima. – A los trabajadores subrogados del Ayuntamiento de Briviesca se les respetarán y mantendrán sus condiciones laborales individuales de origen, sin que las mismas puedan ser compensadas con lo dispuesto en el presente convenio colectivo.

Octava. – En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en el Plan de Igualdad de Valoriza Servicios Medioambientales, S.A. (BOE de 19 de marzo de 2019, núm. 76) y posteriores que lo sustituyan, suscrito entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

DISPOSICIÓN FINAL

Única. – Las partes, tanto la representación legal de los trabajadores como la representación de la Dirección de la empresa, se comprometen a iniciar la negociación del próximo convenio en el mes de enero del año 2025.

* * *

ANEXO I
TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL DEFINITIVA PARA EL AÑO 2020											
	SALARIO BASE			PLUS ASISTENCIA			SALARIO MES	PAGAS EXTRAS			TOTAL ANUAL
	€	veces/año	Total	€	veces/año	Total		€	veces/año	Total	
CONDUCTOR	1.241,45 €	12	14.897,40 €	39,04 €	12	468,46 €	1.280,49 €	1.241,45 €	2,5	3.103,62 €	18.469,48 €
PEON	1.135,09 €	12	13.621,08 €	39,04 €	12	468,46 €	1.174,12 €	1.135,09 €	2,5	2.837,71 €	16.927,19 €

TABLA SALARIAL DEFINITIVA PARA EL AÑO 2021											
	SALARIO BASE			PLUS ASISTENCIA			SALARIO MES	PAGAS EXTRAS			TOTAL ANUAL
	€	veces/año	Total	€	veces/año	Total		€	veces/año	Total	
CONDUCTOR	1.241,45 €	12	14.897,40 €	39,04 €	12	468,46 €	1.280,49 €	1.241,45 €	2,5	3.103,62 €	18.469,48 €
PEON	1.135,09 €	12	13.621,08 €	39,04 €	12	468,46 €	1.174,12 €	1.135,09 €	2,5	2.837,71 €	16.927,19 €

TABLA SALARIAL DEFINITIVA PARA EL AÑO 2022											
	SALARIO BASE			PLUS ASISTENCIA			SALARIO MES	PAGAS EXTRAS			TOTAL ANUAL
	€	veces/año	Total	€	veces/año	Total		€	veces/año	Total	
CONDUCTOR	1.241,45 €	12	14.897,40 €	39,04 €	12	468,46 €	1.280,49 €	1.241,45 €	2,5	3.103,62 €	18.469,48 €
PEON	1.135,09 €	12	13.621,08 €	39,04 €	12	468,46 €	1.174,12 €	1.135,09 €	2,5	2.837,71 €	16.927,19 €

TABLA SALARIAL DEFINITIVA PARA EL AÑO 2023											
	SALARIO BASE			PLUS ASISTENCIA			SALARIO MES	PAGAS EXTRAS			TOTAL ANUAL
	€	veces/año	Total	€	veces/año	Total		€	veces/año	Total	
CONDUCTOR	1.292,35 €	12	15.508,19 €	40,64 €	12	487,69 €	1.332,99 €	1.292,35 €	2,5	3.230,87 €	19.226,75 €
PEON	1.181,63 €	12	14.179,54 €	40,64 €	12	487,69 €	1.222,27 €	1.181,63 €	2,5	2.954,07 €	17.621,30 €

TABLA SALARIAL DEFINITIVA PARA EL AÑO 2024											
	SALARIO BASE			PLUS ASISTENCIA			SALARIO MES	PAGAS EXTRAS			TOTAL ANUAL
	€	veces/año	Total	€	veces/año	Total		€	veces/año	Total	
CONDUCTOR	1.318,20 €	12	15.818,36 €	41,45 €	12	497,44 €	1.359,65 €	1.318,20 €	2,5	3.295,49 €	19.611,29 €
PEON	1.205,26 €	12	14.463,14 €	41,45 €	12	497,44 €	1.246,71 €	1.205,26 €	2,5	3.013,15 €	17.973,73 €

TABLA SALARIAL DEFINITIVA PARA EL AÑO 2025											
	SALARIO BASE			PLUS ASISTENCIA			SALARIO MES	PAGAS EXTRAS			TOTAL ANUAL
	€	veces/año	Total	€	veces/año	Total		€	veces/año	Total	
CONDUCTOR	1.344,56 €	12	16.134,72 €	42,28 €	12	507,39 €	1.386,84 €	1.344,56 €	2,5	3.361,40 €	20.003,52 €
PEON	1.229,37 €	12	14.752,40 €	42,28 €	12	507,39 €	1.271,65 €	1.229,37 €	2,5	3.073,42 €	18.333,20 €

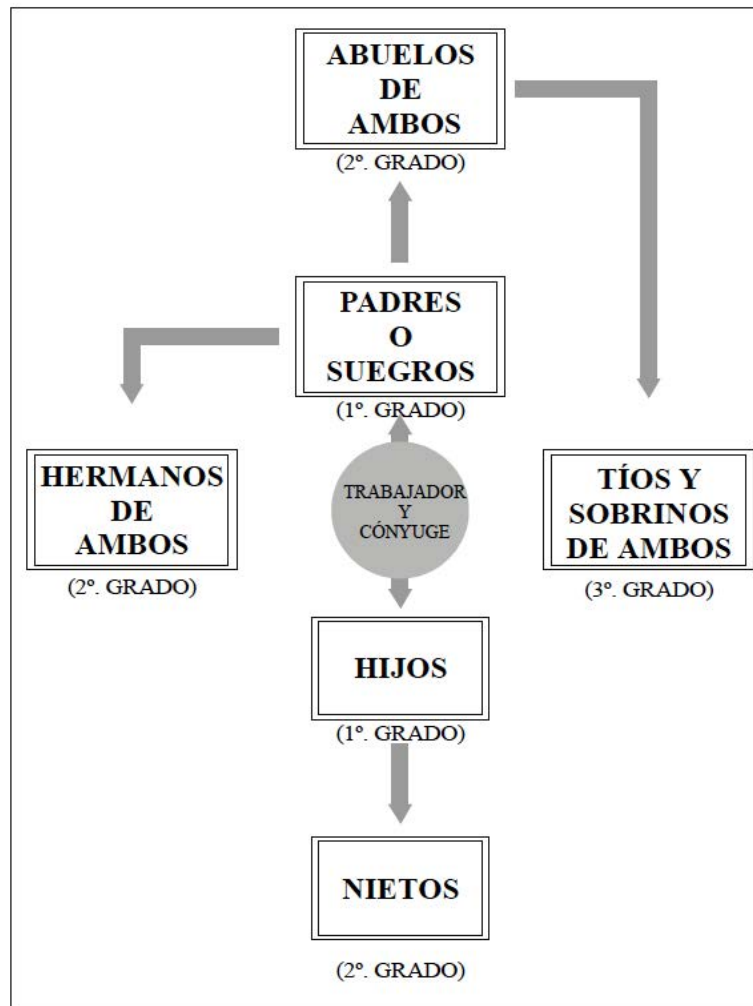
* * *



ANEXO II

ÁRBOL GENEALÓGICO

(GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)





III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ANGUIX

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se hace público el presupuesto definitivo de este ayuntamiento, resumido por capítulos, tal y como a continuación se detalla:

ESTADO DE GASTOS

A.1) Operaciones corrientes:

Capítulo 1.	Gastos de personal	33.800,00
Capítulo 2.	Gastos corrientes en bienes y servicios	86.200,00
Capítulo 4.	Transferencias corrientes	8.500,00

A.2) Operaciones de capital:

Capítulo 6.	Inversiones reales	148.300,00
	Total	276.800,00

ESTADO DE INGRESOS

A.1) Operaciones corrientes:

Capítulo 1.	Impuestos directos	88.400,00
Capítulo 2.	Impuestos indirectos	1.500,00
Capítulo 3.	Tasas, precios públicos y otros ingresos	28.600,00
Capítulo 4.	Transferencias corrientes	59.200,00
Capítulo 5.	Ingresos patrimoniales	7.100,00

A.2) Operaciones de capital:

Capítulo 7.	Transferencias de capital	97.000,00
	Total	276.800,00

Asimismo, y conforme dispone el artículo 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, se publica la plantilla de personal de este ayuntamiento, en los términos que obra en el expediente.

La aprobación definitiva del presupuesto podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con los requisitos, formalidades y causas señaladas en los artículos 170 y 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, y en la forma y plazos que establecen las normas de dicha jurisdicción.

En Anguix, a 20 de julio de 2023.

La alcaldesa,
María Teresa Arquero Gómez



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ARCOS DE LA LLANA

*Aprobación del expediente de modificación presupuestaria
número 5/2023 del Ayuntamiento de Arcos de la Llana*

Por resolución de la Alcaldía de fecha 14 de julio de 2023, se ha aprobado el expediente 5/2023 de modificación presupuestaria del Ayuntamiento de Arcos de la Llana, en la modalidad de generación de créditos por ingresos, habiéndose dado cuenta al Pleno en sesión ordinaria celebrada el día 20 de julio de 2023.

Se procede a su publicación a tenor del siguiente resumen:

ESTADO DE GASTOS

Capítulo 6. – Inversiones reales:

Créditos presupuestarios anteriores	879.648,65 euros
Aumentos	<u>21.620,04 euros</u>
Créditos presupuestarios definitivos	901.268,69 euros

ESTADO DE INGRESOS

Capítulo 7. – Transferencias de capital:

Previsiones anteriores	246.000,00 euros
Aumentos	<u>21.620,04 euros</u>
Previsiones definitivas	267.620,04 euros

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

En Arcos de la Llana, a 21 de julio de 2023.

El alcalde,
Francisco Javier Castillo Alonso



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ARCOS DE LA LLANA

*Aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria
número 6/2023 del Ayuntamiento de Arcos de la Llana*

El Pleno de la corporación, en sesión celebrada el día 20 de julio de 2023, ha aprobado inicialmente el expediente 6/2023 de modificación presupuestaria del presupuesto del Ayuntamiento de Arcos de la Llana, de créditos extraordinarios y de suplementos de crédito con cargo al remanente de Tesorería para gastos generales.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 177 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se expone al público por el plazo de quince días hábiles, durante los cuales podrán presentar las reclamaciones oportunas.

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

En Arcos de la Llana, a 21 de julio de 2023.

El alcalde,
Francisco Javier Castillo Alonso



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE CASTROJERIZ

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

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 212.3 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, queda expuesta al público la cuenta general del ejercicio de 2022 por el plazo de quince días.

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

En Castrojeriz, a 27 de julio de 2023.

La alcaldesa,
María Beatriz Francés Pérez



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE CONTRERAS

Mediante decreto de fecha 18 de julio de 2023, se resuelve lo que copiado literalmente dice:

Nombramiento de teniente de alcalde: resolución de Alcaldía de nombramiento y delegación de funciones.

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 Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre,

RESUELVO

Primero. – Designar como teniente de alcalde del Ayuntamiento de Contreras al siguiente concejal:

D.º Enrique Fernández Juez.

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

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

Tercero. – Dar cuenta al Pleno del ayuntamiento de esta resolución en la primera sesión que celebre.

En Contreras, a 21 de julio de 2023.

El alcalde,
David Hortigüela Gutiérrez



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE CORUÑA DEL CONDE

Resolución de Alcaldía de fecha 20 de julio de 2023 del Ayuntamiento de Coruña del Conde por la que se aprueba la delegación en un concejal 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 la Alcaldía de este ayuntamiento, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; o bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de 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 Coruña del Conde, a 20 de julio de 2023.

El alcalde,
Miguel Ángel Velasco Hervás



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ESPINOSA DE LOS MONTEROS

Anuncio de cobranza

Aprobados por decreto de esta Alcaldía, dictado con fecha 20 de julio de 2023, los padrones cobratorios de los siguientes tributos locales:

- Tasa de suministro municipal de agua potable a domicilio.
- Tasa de recogida domiciliaria de basuras.
- Tasa de prestación de servicio de alcantarillado.
- Tasa de depuración de aguas residuales.

Referidos todos ellos al 2T/2023, a efectos tanto de su notificación colectiva, en los términos que se deducen del artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, como de la sumisión de los mismos a trámite de información pública, por medio del presente anuncio se exponen al público en las oficinas municipales, por el plazo de quince días hábiles, a fin de que quienes se estimen interesados puedan formular cuantas observaciones, alegaciones o reclamaciones, por convenientes, tengan.

Contra el acto de aprobación de los citados padrones y/o las liquidaciones contenidas en los mismos, podrá interponerse recurso previo de reposición ante la Alcaldía Presidencia en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de finalización del término de exposición pública, de acuerdo con cuanto establece el artículo 14 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.

De conformidad con lo establecido en el artículo 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y en el artículo 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se pone en conocimiento de los contribuyentes que se procederá al cobro en periodo voluntario de las tasas arriba indicadas correspondientes al segundo trimestre del ejercicio 2023, de lunes a viernes, de 9 a 14 horas en las oficinas municipales, durante el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, o mediante domiciliación bancaria en entidades bancarias colaboradoras tal y como establece el artículo 25 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación.

Transcurrido el plazo de ingreso voluntario sin que se haya satisfecho la deuda, se iniciará el periodo ejecutivo, de acuerdo con el tenor de los artículos 26, 28 y 161 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, lo que determinará la exigencia de los intereses de demora, así como los recargos que correspondan y, en su caso, de las costas del procedimiento de apremio.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Espinosa de los Monteros, a 20 de julio de 2023.

El alcalde,
Jean Paul Sánchez Ruiz



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE HORNILLOS DEL CAMINO

*Aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria
número 1 para el ejercicio de 2023*

El Pleno de la corporación, en sesión celebrada el día 21 de julio de 2023, ha aprobado inicialmente el expediente 1 de modificación presupuestaria del Ayuntamiento de Hornillos del Camino para el ejercicio 2023.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 177 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público por el plazo de quince días hábiles, durante los cuales podrán presentar las reclamaciones oportunas.

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

En Hornillos del Camino, a 21 de julio de 2023.

El alcalde,
Pedro Mayor Gil



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE LA HORRA

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se hace público el presupuesto definitivo de este ayuntamiento, resumido por capítulos, tal y como a continuación se detalla:

ESTADO DE GASTOS

A1. Operaciones corrientes:		
Capítulo 1.	Gastos de personal	125.000,00
Capítulo 2.	Gastos corrientes en bienes y servicios	224.400,00
Capítulo 4.	Transferencias corrientes	18.600,00
A2. Operaciones de capital:		
Capítulo 6.	Inversiones reales	307.000,00
	Total	675.000,00

ESTADO DE INGRESOS

A1. Operaciones corrientes:		
Capítulo 1.	Impuestos directos	180.500,00
Capítulo 2.	Impuestos indirectos	100.000,00
Capítulo 3.	Tasas, precios públicos y otros ingresos	50.600,00
Capítulo 4.	Transferencias corrientes	96.800,00
Capítulo 5.	Ingresos patrimoniales	89.100,00
A2. Operaciones de capital:		
Capítulo 7.	Transferencias de capital	158.000,00
	Total	675.000,00

Asimismo, y conforme dispone el artículo 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, se publica la plantilla de personal de este ayuntamiento, en los términos que obra en el expediente.

La aprobación definitiva del presupuesto podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con los requisitos, formalidades y causas señaladas en los artículos 170 y 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, y en la forma y plazos que establecen las normas de dicha jurisdicción.

En La Horra, a 19 de julio de 2023.

El alcalde-presidente,
Jesús Daniel Ronda Esteban



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE LA HORRA

*Exposición y cobranza de la tasa por suministro y distribución
de agua y basuras de La Horra*

Aprobado por resolución de esta Alcaldía dictada con fecha 20 de julio de 2023, el siguiente padrón fiscal, correspondiente al primer semestre del ejercicio 2023.

- Tasa por suministro y distribución de agua.
- Tasa por recogida de basura.

Y de conformidad con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, queda expuesto al público durante el plazo de un mes, contado desde el siguiente día al de publicación de su anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, durante el cual los interesados podrán examinar el padrón y formular alegaciones.

Al amparo de lo previsto en el artículo 14.2.A) del citado Real Decreto Legislativo 2/2004, y del artículo 223.1, párrafo 2.º de la Ley General Tributaria 58/2003, de 17 de diciembre, contra las liquidaciones comprendidas en el padrón podrá formularse recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, ante el alcalde, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de finalización del periodo voluntario de pago.

En cumplimiento del artículo 102.3 de la citada Ley General Tributaria, se publicará mediante edictos para advertir que las liquidaciones por la tasa y ejercicio referenciados se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas las notificaciones el día en que termine la exposición al público del padrón.

El plazo de ingreso en periodo voluntario será del 10 de agosto al 9 de octubre de 2023, a través de cualquiera de las entidades colaboradoras que figuran en el recibo, debiendo presentar en sus oficinas los trípticos que en los próximos días recibirán en sus domicilios. Fecha de cargo en cuenta: segunda semana de agosto.

Transcurrido el plazo indicado sin que se haya efectuado el pago voluntario, se iniciará el periodo ejecutivo, que determinará la exigencia de los intereses de demora y de los recargos del periodo ejecutivo en los términos de los artículos 26 y 28 de esta ley, y en su caso, de las costas del procedimiento de apremio, según lo dispuesto en el artículo 161.4 de la Ley General Tributaria. Cuando la deuda se satisfaga antes de que haya sido notificada al deudor la providencia de apremio, el recargo exigible será del 5% y no se habrán de satisfacer intereses de demora.

Se recuerda que para evitar molestias pueden domiciliar sus recibos en cualquier entidad financiera.

En La Horra, a 20 de julio de 2023.

El alcalde,
Jesús Daniel Ronda Esteban



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE LAS HORMAZAS

El Pleno de la corporación, en sesión celebrada el día 20 de julio de 2023, ha aprobado inicialmente el expediente de modificación presupuestaria número 3/2023 del Ayuntamiento de Las Hormazas.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 177 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público por el plazo de quince días hábiles, durante los cuales podrán presentar las reclamaciones oportunas.

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

En Las Hormazas, a 20 de julio de 2023.

El alcalde,
Sergio Martín Hernando



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MERINDAD DE VALDEPORRES

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 hacen públicos los nombramientos y delegaciones siguientes:

Nombrar tenientes de alcalde a los siguientes concejales:

- Primer teniente de alcalde: doña M.^a Cruz Sarasola Pérez.
- Segundo teniente de alcalde: don Gustavo Sainz Peña.

Delegar las siguientes áreas:

- Ganadería, Montes y Medio Ambiente: don Jesús M.^a García Bustamante.
- Cultura: doña M.^a Cruz Sarasola Pérez.
- Deportes: don Faustino Rey Rodríguez.
- Urbanismo: D. Gustavo Sáinz Peña.
- Supervisión en Residencia de Mayores: don Jesús Lizarazu Santana.

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

Visto lo establecido en el apartado cuarto de la Instrucción de 26 de enero de 1995 de la Dirección General de los Registros y del Notariado sobre directrices sobre la autorización del matrimonio civil por los alcaldes, resuelvo:

Primero. – Delegar en favor de los concejales doña M.^a Cruz Sarasola Pérez, don Gustavo Sainz Peña, don Jesús María García Bustamante, don Faustino Rey Rodríguez, don Jesús Lizarazu Santana y doña Sonia Labrado Varona, el ejercicio de la competencia correspondiente a la autorización de celebración de matrimonios civiles.

Segundo. – La delegación deberá estar documentada previamente, bastando con que en el acta de autorización del matrimonio se haga constar que el concejal ha actuado por delegación del alcalde.

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

Cuarto. – Informar al Pleno en la próxima sesión que se celebre.

En Merindad de Valdeporres, a 17 de julio de 2023.

El alcalde,
Bernabé Miras López



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MERINDAD DE VALDEPORRES

El Pleno de este ayuntamiento en sesión celebrada el día 28 de junio de 2023, adoptó el siguiente acuerdo en relación con el régimen de dedicación y retribuciones de los miembros de la corporación:

«El 17 de junio de 2023, se constituyó la nueva corporación local con motivo de las elecciones locales celebradas el 28 de mayo de 2023.

En base al informe de Secretaría-Intervención emitido en fecha 23 de junio de 2023, por el que se advierte de la necesidad de llevar a cabo la modificación presupuestaria suficiente para hacer frente al gasto de las retribuciones de esta Alcaldía e indemnizaciones de los demás miembros de la corporación que ostenten delegaciones, así como las dietas por asistencia a Plenos.

En uso de la facultad que me confiere el artículo 13.4 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, con base en lo preceptuado en, los artículos 75 y siguientes de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, formulo al Pleno de la corporación la siguiente propuesta sobre régimen de dedicación y retribuciones de los miembros de la corporación, indemnizaciones y asistencias a Pleno:

Primero. – Aprobar con efectos desde el día 1 de agosto de 2023 el régimen de dedicación y retribuciones de los miembros de la corporación, indemnizaciones y asistencias a Plenos en los términos que siguen.

Segundo. – Desempeñarán sus cargos en régimen de dedicación parcial, 75%:

– El señor alcalde-presidente de esta corporación. Siendo el importe bruto de 34.848,05 euros anuales, tal como marca la disposición adicional vigésimo séptima de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

Tercero. – Fijar el siguiente régimen de indemnizaciones para cada área delegada: 1.200,00 euros brutos anuales.

Cuarto. – Fijar las siguientes indemnizaciones por asistencia a Pleno: 60,00 euros por asistencia.

Quinto. – Solicitar ante la Tesorería General de la Seguridad Social el alta del señor alcalde, asumiendo el ayuntamiento las obligaciones que las normas del Régimen General de la Seguridad Social impone a las empresas en relación con los trabajadores a su servicio.

Sexto. – Publicar el presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios de este ayuntamiento, dando traslado del mismo a la Administración



General del Estado y a la de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, a los efectos previstos en el artículo 65 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

En Merindad de Valdeporres, a 17 de julio de 2023.

El alcalde,
Bernabé Miras López



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MERINDAD DE VALDEPORRES

*Aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria
número 1 para el ejercicio de 2023*

El Pleno de la corporación, en sesión celebrada el día 28 de junio de 2023, ha aprobado inicialmente el expediente 215/2023 de modificación presupuestaria del Ayuntamiento de Merindad de Valdeporres para el ejercicio 2023.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 177 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público por el plazo de quince días hábiles, durante los cuales podrán presentar las reclamaciones oportunas.

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

En Merindad de Valdeporres, a 17 de julio de 2023.

El alcalde,
Bernabé Miras López



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MODÚBAR DE LA EMPAREDADA

Modificación del reglamento regulador del centro municipal infantil «Elfos»

El Pleno del Ayuntamiento de Modúbar de la Emparedada, en sesión celebrada el día 3 de mayo de 2023, entre otros, adoptó el acuerdo de aprobación inicial de la modificación del reglamento regulador del centro municipal «Elfos», y en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y en el artículo 56 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, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días, a contar desde el día siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que pueda ser examinado y se presenten las reclamaciones que estimen oportunas.

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

En Modúbar de la Emparedada, a 19 de julio de 2023.

La alcaldesa,
Sylvia Burgos Linares



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE OÑA

El Pleno de este ayuntamiento, en sesión de 13 de julio de 2023, aprobó, al amparo de lo establecido en el artículo 75.2 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y en el artículo 13 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/86, de 28 de noviembre, el régimen de dedicación parcial para el cargo de alcaldesa-presidenta de este ayuntamiento durante esta legislatura. En concreto dicha dedicación se establece en el 50% de la jornada, lo que conllevará una asignación retributiva de 14.000,00 euros anuales, distribuidos en catorce pagas (aplicándose dos pagas en los meses de junio y de diciembre), así como el alta correspondiente en el régimen de la Seguridad Social.

Sin perjuicio del reconocimiento para esta legislatura del grado de dedicación parcial, en la misma sesión plenaria se acordó que su aplicación no se efectuará hasta el próximo ejercicio, para lo que se procederá a su consignación en el presupuesto general de 2024. Su aplicación no conllevará efectos retroactivos.

Lo que se hace público conforme a lo establecido en el punto 4 del artículo 75 citado de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

Contra el contenido del acuerdo referido y según lo establecido en el artículo 40 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se podrán presentar los siguientes recursos:

Recurso potestativo de reposición ante este ayuntamiento (órgano que dictó el acto), en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la recepción de la notificación según lo establecido en el artículo 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y artículo 52.1 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

Contra la denegación expresa del citado recurso podrá interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses contados desde el día de la notificación de la resolución del recurso de reposición, o en el plazo de seis meses desde que se produzca el acto presunto sobre el recurso de reposición si no hay resolución expresa. El mismo se interpondrá ante la sala de lo Contencioso del Tribunal Superior de Justicia o ante el Juzgado de lo Contencioso según lo establecido en la Ley de la Jurisdicción de 13 de julio de 1998, según modificación efectuada por la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica del Poder Judicial. En el caso de optar por la no presentación del recurso potestativo de reposición podrá interponer directamente, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la notificación del acto, el correspondiente recurso contencioso-administrativo.

Cualquier otro que se estime conveniente a tenor de lo establecido en la normativa en vigor.

En la Villa de Oña, a 17 de julio de 2023.

La alcaldesa-presidenta,
Belén Paramio Vila



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE SOTILLO DE LA RIBERA

Anuncio de cobranza

Resolución de Alcaldía de fecha 21 de julio de 2023 de la entidad de Sotillo de la Ribera por la que se aprueban el padrón fiscal y las liquidaciones integrantes de este de la tasa por recogida de basura correspondiente al periodo ejercicio 2023.

Habiéndose aprobado el mencionado padrón fiscal y las liquidaciones integrantes de este, a efectos de su notificación colectiva, se publica el mismo para su general conocimiento en cumplimiento de los artículos 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y 24 del Reglamento General de Recaudación, aprobado por Real Decreto 939/2005, de 29 de julio.

Dicho padrón y las liquidaciones integrantes de este, se expondrán al público por un plazo de veinte días a contar desde el siguiente al de la publicación del presente anuncio en las dependencias de la corporación, así como en su sede electrónica (<http://sotillodelaribera.sedelectronica.es>).

Contra el acto de aprobación del citado padrón y/o las liquidaciones contenidas en este, podrá interponerse recurso previo de reposición ante la Alcaldía en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de finalización del periodo de exposición pública, de acuerdo con cuanto establece el artículo 14.2.c) del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, se pone en conocimiento de los contribuyentes que se procederá al cobro en periodo voluntario del mencionado tributo en:

Localidad: Sotillo de la Ribera.

Oficina de recaudación: Ayuntamiento de Sotillo de la Ribera.

Horario: 12 a 14 horas.

Concepto: tasa por recogida de basura.

Plazo cobro en voluntaria: 7 de agosto al 7 de noviembre de 2023.

Fecha de cargo en cuenta: 30 de agosto de 2023.

Los contribuyentes que hayan recibido el aviso de pago podrán pagarlo presentando el aviso en la oficina de recaudación o en las oficinas de las siguientes entidades La Caixa y Caja Rural Cajaviva.

Los contribuyentes que no hayan recibido el aviso de pago podrán pagarlo en la oficina de recaudación en el horario y plazo establecido.

Transcurrido el plazo de ingreso voluntario sin que se haya satisfecho la deuda se iniciará el periodo ejecutivo, de acuerdo con el tenor de los artículos 26, 28 y 161 de la Ley



58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, lo que determinará la exigencia de los intereses de demora, así como los recargos que correspondan y, en su caso, de las costas del procedimiento de apremio.

En Sotillo de la Ribera, a 21 de julio de 2023.

El alcalde,
Manuel Callejo Villarrubia



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE SAN MEDEL

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

El expediente 2/2023 de modificación presupuestaria de la Junta Vecinal de San Medel para el ejercicio de 2023, queda aprobado definitivamente con fecha 30 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>
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios	4.000,00
6.	Inversiones reales	14.000,00
	Total aumentos	18.000,00

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>
8.	Activos financieros	18.000,00
	Total aumentos	18.000,00

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 San Medel, a 3 de julio de 2023.

La alcaldesa,
Susana Miguel Cuñado