

burgos



boletín oficial de la provincia

núm. 153



jueves, 17 de agosto de 2023

C.V.E.: BOPBUR-2023-153

sumario

II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Convenio colectivo para el comercio del mueble de la provincia de Burgos 3

IV Convenio colectivo de la empresa Heimbach Ibérica, S.A. 18

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE BURGOS

SECRETARÍA GENERAL

Extracto de los acuerdos que fueron adoptados en la sesión ordinaria celebrada por la Junta de Gobierno de esta corporación el día 2 de junio de 2023 40

Extracto de los acuerdos que fueron adoptados en la sesión ordinaria celebrada por la Junta de Gobierno de esta corporación el día 15 de junio de 2023 42

Extracto de los acuerdos que fueron adoptados en la sesión ordinaria celebrada por el Pleno de esta corporación el día 2 de junio de 2023 44

AYUNTAMIENTO DE ARCOS DE LA LLANA

Delegación de funciones de la Alcaldía por ausencia de su titular 46

AYUNTAMIENTO DE BURGOS

ÓRGANO DE GESTIÓN TRIBUTARIA Y DE TESORERÍA

Sección de Tributos

Aprobación del padrón y lista cobratoria del impuesto sobre actividades económicas del ejercicio de 2023 y anuncio de cobranza 47

AYUNTAMIENTO DE CABEZÓN DE LA SIERRA

Nombramiento de teniente de alcalde 50

diputación de burgos



sumario

AYUNTAMIENTO DE ESTÉPAR	
Aprobación del plan de medidas antifraude	51
AYUNTAMIENTO DE FRESNILLO DE LAS DUEÑAS	
Corrección de errores del anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 130, de fecha 12 de julio de 2023, sobre el nombramiento de teniente de alcalde	52
AYUNTAMIENTO DE HUERTA DE REY	
Cuenta general del ejercicio de 2022	53
AYUNTAMIENTO DE MILAGROS	
Cuenta general del ejercicio de 2022	54
AYUNTAMIENTO DE MIRANDA DE EBRO	
Convocatoria de ayudas para financiar la adquisición de libros de texto y material escolar para el alumnado de Educación Infantil en centros docentes, curso 2023-2024	55
AYUNTAMIENTO DE MONASTERIO DE RODILLA	
Aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria número uno para el ejercicio de 2023	58
Aprobación provisional de la modificación de la ordenanza fiscal reguladora del impuesto de bienes inmuebles	59
AYUNTAMIENTO DE VALLE DE MANZANEDO	
Concurso para la adjudicación del aprovechamiento cinegético de veintiséis fincas rústicas de la localidad de Villasopliz	60
JUNTA VECINAL DE AHEDO DE BUREBA	
Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2023	62
JUNTA VECINAL DE BUEZO	
Aprobación definitiva de la modificación de créditos número cincuenta y tres para el ejercicio de 2023	63
JUNTA VECINAL DE FUENTE ÚRBEL	
Cuenta general del ejercicio de 2022	64



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 2 de agosto 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 para el comercio del mueble de la provincia de Burgos. (C.C. 09000115011981).

Visto el texto del convenio colectivo para el comercio del mueble de la provincia de Burgos, suscrito entre las representaciones de los empresarios pertenecientes a la Federación de Empresarios de Comercio de Burgos y de las personas trabajadoras pertenecientes a la central sindical, U.G.T., presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE de 12/06/2010) y Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden PRE/813/2022, de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

En Burgos, a 2 de agosto de 2023.

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

* * *



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL «COMERCIO DEL MUEBLE»
DE LA PROVINCIA DE BURGOS

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º – Partes contratantes.

El presente convenio se concierta dentro de la normativa vigente, entre las representaciones de los empresarios pertenecientes a la Federación de Empresarios de Comercio de Burgos y de las personas trabajadoras pertenecientes a la central sindical, U.G.T.

Artículo 2.º – Ámbito territorial.

Este convenio colectivo de trabajo, obliga a todas las empresas, presentes y futuras, cuyos centros de trabajo radiquen en Burgos capital y provincia, aun cuando las empresas tuvieran su domicilio social en otra provincia.

Artículo 3.º – Ámbito funcional.

Los preceptos de este convenio obligan exclusivamente a las empresas cuya actividad exclusiva, principal o predominante, sea la de «Comercio del Mueble» y estén regidas por el acuerdo de sustitución de la Ordenanza de Comercio de 6 de marzo de 1996, con excepción de aquellas que tengan convenio establecido, cualquiera que sea su ámbito y vigencia.

Artículo 4.º – Ámbito personal.

El presente convenio afectará a la totalidad del personal que durante su vigencia trabaje bajo la dependencia de las empresas encuadradas dentro del ámbito territorial y funcional sin más excepciones que las que señala el artículo 1 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.

Artículo 5.º – Vigencia y duración.

El presente convenio entrará en vigor tras su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y surtirá efectos económicos desde el 1 de enero de 2021. Su duración será de seis años, finalizando el 31 de diciembre de 2026.

Se entenderá tácitamente denunciado a su vencimiento, lo que se pacta a los efectos previstos en el artículo 85.3.d) 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.

Este convenio mantendrá su vigencia, mientras no sea sustituido por otro.

Artículo 6.º – Compensación y absorción.

Todas las mejoras pactadas en este convenio, sobre las estrictamente reglamentarias, podrán ser absorbidas y compensadas hasta donde alcancen, por las retribuciones de cualquier clase que tuvieran establecidas las empresas, así como los incrementos futuros de carácter global que se establezcan.



Artículo 7.º – Garantía «Ad personam».

Subsistirán, estrictamente «ad personam», las condiciones o mejoras más beneficiosas que puedan existir consideradas globalmente en su cómputo anual, dentro de los conceptos retributivos.

Artículo 8.º – Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación práctica y posible absorción, serán consideradas globalmente en su estimación económica anual.

CAPÍTULO II. – RETRIBUCIONES

Artículo 9.º – Salarios.

Se abonarán mensualmente dentro de los cuatro días naturales siguientes a su devengo, en el modelo oficial.

Para los años 2021, 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026 los salarios pactados son los que se reflejan en las tablas salariales adjuntas, resultando de aplicar a las precedentes los siguientes porcentajes de incremento 2021 (0%), 2022 (0%), 2023 (5%), 2024 (1,5%), 2025 (1,5%), 2026 (2,5%).

Los atrasos se abonarán en el mes siguiente a la publicación del convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia.

Estas tablas no sufrirán variación alguna, cualesquiera que sean los IPC's que se registren durante el periodo al que correspondan.

Artículo 10.º – Revisión salarial.

No habrá revisión salarial alguna, para los salarios establecidos en este convenio.

Artículo 11.º – Complementos salariales.

Complemento personal de antigüedad consolidada. –

Este concepto quedó suprimido de forma definitiva, tanto en sus aspectos normativos como retributivos, a partir del 31 de diciembre de 1998 –B.O.P. 4.6.98– mediante la oportuna compensación económica, que se integró en el recibo de salarios bajo la denominación de «antigüedad consolidada».

Dicho concepto no es compensable o absorbible, ni participa en los incrementos salariales que se pacten en convenio colectivo.

En consecuencia, ningún incremento de la antigüedad consolidada, ni devengo de nuevas antigüedades podrán derivarse del presente convenio.

Nocturnidad. –

Las horas trabajadas entre las 22 horas y las 6 horas, percibirán un plus de nocturnidad, consistente en el incremento del 25% del salario base, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.



Descuento en compras. –

Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un descuento de al menos un 5% sobre las compras que realicen en los establecimientos de la empresa, que ésta designe.

Dietas. –

Las personas trabajadoras que por necesidades de servicio y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes y desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas a donde radique la empresa deberán percibir una compensación en concepto de dietas por un importe de 45,00 euros cuando se trate de dieta completa y de 25 euros por media dieta. No incluye pernocta.

Plus de desplazamiento. –

Las personas trabajadoras cuyo centro de trabajo se ubique en polígonos industriales percibirán como complemento por este concepto la cantidad de 3,5 euros por día trabajado durante la vigencia del convenio.

Artículo 12.º – Gratificaciones extraordinarias.

Con el carácter de complemento salarial se abonarán tres gratificaciones extraordinarias de «verano», «Navidad» y «beneficios», en la cuantía de una mensualidad del salario base de este convenio, más antigüedad consolidada. La paga de verano será abonada antes del día 20 del mes de julio, y la de Navidad antes del 20 de diciembre de cada año, y la de beneficios antes del 30 de marzo del año siguiente.

Estas pagas tendrán devengo semestral, salvo que las empresas tengan establecida una fórmula distinta de la liquidación, correspondiendo a los trabajadores que se incorporen o cesen durante el año de vigencia de este convenio las partes proporcionales correspondientes de las mismas.

CAPÍTULO III. – JORNADA LABORAL Y VACACIONES

La jornada ordinaria de trabajo para el personal afectado por el presente convenio durante toda su vigencia será de 1.794 horas anuales de trabajo efectivo.

Se cerrará los sábados por la tarde.

Si por necesidades del mercado o empresariales, se tuviera que abrir los sábados por la tarde, habrá que contemplar los siguientes requisitos:

– La aceptación a desarrollar la actividad laboral en sábado por la tarde será totalmente voluntaria y no dependerá en ningún caso ni del tipo de contrato, ni de la jornada que se tuviera.

– Las personas trabajadoras que opten por trabajar el sábado por la tarde no incrementarán su jornada laboral semanal, sino que será una distribución dentro de la jornada que haya establecida en la empresa, si no la hubiera se establecerá una de tal modo que, en ningún caso podrá superar las 40 horas semanales.



– Las personas trabajadoras que voluntariamente hubieran incluido dentro de su jornada laboral el sábado tarde, podrán elegir hasta cinco tardes de sábado al año libres, además de los sábados que coincidan con alguna festividad de las 14 establecidas.

– Se crea un complemento de sábados tarde, consistente en el abono de 210 euros, por cada tarde de sábado trabajada.

– Todas las cuestiones aquí reseñadas, serán de obligado cumplimiento, independientemente del tipo de contrato o jornada que se tenga o pudiera tener.

Artículo 14.º – Vacaciones.

El personal disfrutará anualmente de 31 días naturales de vacaciones.

Se podrá dividir dicho periodo en dos partes, de las cuales una de ellas, 21 días –de elección de la persona trabajadora– podrá disfrutarse entre el 1 de junio y 30 de septiembre –en todo caso ininterrumpidamente–, siendo la otra, de 10 días, de libre fijación por la empresa.

Las vacaciones se iniciarán en lunes si no es festivo salvo acuerdo entre empresa y trabajador.

Si previo al inicio de las vacaciones la persona trabajadora se encontrase en situación de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad grave, se fijará de mutuo acuerdo un nuevo periodo de disfrute. Si se produjera el alta durante el periodo vacacional previsto, los días hasta la finalización se considerarán de efectivo disfrute.

Se entenderá enfermedad grave la estancia hospitalaria superior a 48 horas o la intervención quirúrgica que por prescripción facultativa, requiera una convalecencia equivalente.

Si las vacaciones no pudieran ser disfrutadas durante el año natural en el que se generan, podrán disfrutarse una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

CAPÍTULO IV. – PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 15.º – Permisos retribuidos.

Se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente y además se considerarán permisos retribuidos en cualquiera de los siguientes supuestos:

1. – Permisos:

– Hasta doce horas al año para acompañar a familiares con los que se conviva de hasta segundo grado de afinidad o consaguinidad a consulta médica. Deberá preavisarse con al menos 48 horas de antelación, siempre que sea posible, y deberá acreditarse la causa mediante el oportuno certificado médico.

– Cuatro días laborables por fallecimiento del cónyuge e hijos/as, ampliándose a cinco en caso de desplazamiento al efecto.

Únicamente los permisos recogidos en los párrafos anteriores se extenderán y serán de aplicación en los mismos términos para las parejas de hecho legalmente constituidas.



A tal efecto deberá acreditarse la condición de pareja de hecho mediante certificación emitida por el registro correspondiente o en caso de no existir tal registro en el municipio, mediante certificación de convivencia.

– Un día por asuntos propios, que deberá comunicarse a la empresa con un mínimo de tres días hábiles de antelación y que no podrá utilizarse para el disfrute de puentes; ni podrá coincidir con otras solicitudes del personal, que impliquen el disfrute de este día por un número de trabajadores que sobrepase el 10% de la plantilla de cada centro de trabajo. En estos casos se disfrutará por quienes hubieren presentado antes su solicitud.

CAPÍTULO V. – MEJORAS SOCIALES

Artículo 16.º – Incapacidad temporal.

Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuviesen establecidas las empresas comprendidas en el acuerdo de sustitución de la ordenanza de comercio, en caso de enfermedad común o profesional y de accidentes, sean o no de trabajo, se observarán las normas siguientes:

El personal comprendido en el régimen de asistencia de la Seguridad Social, además de los beneficios otorgados por la misma, tendrán derecho a los siguientes:

1.º – En caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social o Mutua, del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de doce meses aunque la persona trabajadora haya sido sustituida.

2.º – Al personal que en caso de enfermedad común o accidente no laboral no tenga cumplido un periodo de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante, la empresa vendrá obligada a satisfacer la retribución básica hasta que sea cubierto dicho periodo de carencia.

En ningún caso se tendrá derecho al percibo de esta mejora si la persona trabajadora ha resuelto el vínculo laboral con la empresa por cualquier causa de forma voluntaria o involuntaria, aún cuando el proceso de incapacidad temporal se prolongue más allá del citado cese.

Artículo 17.º – Plus de permanencia en la empresa.

Las personas trabajadoras, al cumplir cada decenio de permanencia en una misma empresa percibirán por una sola vez una paga por importe del salario base mensual, que podrá ser prorrateada en los doce meses siguientes a la fecha de generación. Se generará una sola paga por cada decenio cumplido.

Este plus se percibirá únicamente por las personas trabajadoras que cumplan decenio a partir del 1 de enero de 2008.

Artículo 18.º – Seguro de accidentes y responsabilidad civil.

Las empresas afectadas por el presente convenio quedan obligadas a suscribir a su cargo y en beneficio de sus trabajadores/as una póliza de seguros para cubrir las siguientes



contingencias, con independencia de las legalmente establecidas y cuya cuantía se establece:

– Fallecimiento por accidente laboral:

Indemnización: 19.000 euros a percibir por los herederos.

– Incapacidad permanente total o absoluta por accidente laboral o gran invalidez:

Indemnización: 22.000 euros, a percibir por el inválido.

La póliza estará siempre en vigor independientemente de cómo se encuentre el convenio.

Los riesgos a cubrir por el seguro aquí pactado, serán al menos los expresamente contemplados en la póliza tipo que queda a disposición de empresas y trabajadores/as en las Centrales Sindicales y la Federación de Empresarios de Comercio de Burgos para su consulta.

Las empresas deberán incluir en su póliza de responsabilidad civil, los deterioros, roturas o pérdidas de los bienes materiales de sus empleados/as producidos en el desarrollo de su actividad laboral.

En caso de que la empresa se viera obligada a abonar a las personas trabajadoras una indemnización por responsabilidad civil derivada de accidente laboral que diera lugar al percibo de las cantidades aseguradas, éstas serán detraídas de la cantidad total a pagar por la empresa.

Artículo 19.º – Ropa de trabajo.

La empresa facilitará al menos dos equipaciones de ropa de trabajo cuando se obligue a llevar una determinada; de no existir tal obligación únicamente se les facilitará a las personas trabajadoras de aquellos grupos de actividad que razonablemente tengan un desgaste particular por razón de su puesto de trabajo, y en todo caso, al personal de servicios auxiliares.

Artículo 20.º – Conciliación de la vida familiar.

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/99, de 5 de noviembre, para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, y en especial en lo referente a las modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores sobre suspensión de contrato por maternidad y permiso de lactancia, recogidos en los artículos 48.4 y 37.4 del citado Estatuto. Igualmente las partes asumen la Ley de Igualdad en su integridad.

Artículo 21.º – Cláusula de no discriminación.

Las partes firmantes de este convenio, se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.



El ingreso de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre la colocación y a las especiales para quienes estén en colectivos de mayores de 45 años, jóvenes, discapacitados, mujeres, etc.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a ser tratadas con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el ámbito laboral, asistiéndole el derecho de presentar denuncias.

CAPÍTULO VI. – RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 22.º – Faltas muy graves.

Las conductas de acoso sexual en el trabajo serán consideradas como ataque a la libertad y la dignidad de la persona tipificándose expresamente tal conducta como falta muy grave, siendo sancionable a tenor de lo previsto para tales faltas en el acuerdo de sustitución de la Ordenanza de Comercio.

Para el resto de las faltas, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo de Sustitución de la Ordenanza de Comercio de 1996, y disposiciones vigentes de carácter general.

CAPÍTULO VII. – SALUD LABORAL EN EL TRABAJO

Artículo 23.º – Salud laboral.

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de establecer un adecuado nivel de protección de la salud de las personas trabajadoras frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, con especial atención a la prevención de riesgos laborales, comprometiéndose a una puntual observancia de las prescripciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95, de 8 de noviembre.

En concordancia con lo antes expuesto, todas las empresas del sector, dispondrán de la Evaluación de Riesgos actualizada; un Plan de Prevención y Vigilancia de la Salud de las personas trabajadoras. A los efectos del Servicio de Prevención, se estará a la normativa vigente.

Para ello, ambas partes convienen en colaborar para la información y formación de las personas trabajadoras, respecto de los concretos y específicos riesgos derivados del trabajo en el comercio.

A tal efecto, los delegados de Prevención, designados de entre los representantes de los trabajadores/as dispondrán de una hora adicional mensual, que habrán de dedicar necesariamente a la colaboración con la dirección de la empresa y los trabajadores del centro, en la mejora de la acción preventiva en el centro de trabajo.

El cambio de mutua y servicio de prevención se consultará previamente a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO VIII. – CONTRATACIÓN

Artículo 24.º – Respecto de las modalidades de contratación se estará a lo establecido en la legislación vigente, permitiéndose cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una



duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima

Artículo 25.º – La contratación de los/as trabajadores fijos discontinuos se podrá realizar a tiempo completo o tiempo parcial.

Artículo 26.º – Periodo de prueba.

Se establece un periodo de prueba para las personas de nuevo ingreso en la empresa de 3 meses para los del grupo I, 1 mes para los del grupo II y de 15 días para los del grupo III.

Artículo 27.º – Cese y preaviso.

En los contratos de duración superior a 6 meses, será obligatorio tanto para la empresa como para el trabajador/a preavisar por escrito con una antelación mínima a la finalización del contrato de un mes si pertenece al grupo profesional I y con siete días de antelación, si pertenece al grupo profesional II o III; no obstante, si quien desee abandonar la empresa fuera el único vendedor adscrito a un establecimiento, el preaviso deberá ser de al menos quince días.

El incumplimiento del preaviso establecido, por cualquiera de las partes, dará lugar a la otra a abonar o descontar de la liquidación final el importe del salario de los días de preaviso no respetado.

CAPÍTULO IX. – FORMACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 28.º – Formación.

Las partes firmantes de este convenio asumen el contenido íntegro de los acuerdos de formación continua, declarando que los mismos podrán desarrollar sus efectos en su ámbito funcional.

Las empresas informarán y facilitarán a sus trabajadores/as la formación, no pudiendo ser exigida fuera de la jornada laboral.

Las horas de formación recibidas que formen parte de los módulos formativos tendentes a la consecución de unidades de competencia de alguna de las cualificaciones profesionales de la familia del sector del comercio, establecidas por el Instituto Nacional de Cualificaciones, serán consideradas horas de formación válidas a todos los efectos.

Si el trabajador/a acudiera de forma voluntaria fuera de su jornada laboral a cursos de formación promovidos por la empresa o en los que ésta participe pertenecientes a: planes formativos de las empresas; acciones bonificables de las empresas; acciones de contratos programa en los que ésta participe o apruebe expresamente, se le compensará con un descanso equivalente al 50% del tiempo dedicado, una vez acreditada su asistencia y aprovechamiento; tal compensación podrá ser sustituida por una indemnización económica, previo acuerdo entre las partes.

El trabajador/a no tendrá derecho a esta compensación si la formación recibida le sirviera para subir de nivel profesional o se aplicara a la exigencia prevista para disfrutar



de los pluses de adaptación al puesto de trabajo o del plus de estímulo promocional, no obstante sí recibirá compensación por el exceso de horas establecido en estos dos supuestos.

Con el fin de garantizar el acceso a la formación y reciclaje por parte de todos los trabajadores, la Federación de Empresarios de Comercio presentará anualmente un Plan de Formación a la Comisión Paritaria para su conocimiento y difusión.

Si a lo largo de la vigencia del convenio la oferta formativa fuese insuficiente para cubrir la demanda del sector, la Comisión Paritaria determinará la manera de garantizar este derecho fundamental a los trabajadores del sector.

Artículo 29.º – Clasificación profesional.

Clasificación de puestos por grupos profesionales:

– Grupo I: sus funciones suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Tienen responsabilidad última dentro de su área, representando la autoridad última sobre el personal.

– Grupo II: realizan funciones que exigen habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución con autonomía completa. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Normalmente supondrá corresponsabilidad de mando.

– Grupo III: realizan tareas que consisten en la ejecución de trabajos que se realizan bajo instrucciones, con una autonomía limitada y un total grado de dependencia jerárquica.

Dentro de cada uno de estos grupos profesionales, se distinguen los siguientes puestos de trabajo, en función del área de actividad:

Dentro del grupo I se encuentran los siguientes puestos de trabajo:

– Gerente: es quien a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la política de la misma dirige y coordina las actividades de gestión financiera, compra de mercaderías y contratación de personal.

– Encargado de establecimiento: es el que está al frente de un establecimiento, y asume la dirección superior sobre el personal de dicho establecimiento, siendo posible que asuma la dirección de varios establecimientos o sucursales dentro de la misma plaza.

– Jefe de Administración: es el que provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección y vigilancia de todas las tareas administrativas de una empresa.

Dentro del grupo II se encuadran los siguientes puestos de trabajo:

– Oficial administración: es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil y/o comercial, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, llevanza de la contabilidad de la empresa, liquidación de salarios y seguros sociales, etc.



– Vendedor «A»: es la persona encargada de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras, deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición de escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales del cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas. Tendrá necesariamente bajo su control al resto de personal de ventas de los establecimientos que se encuentren a su cargo. En todo establecimiento deberá haber al menos una persona del Grupo I o del Grupo II dedicada a la venta durante al menos el 50% de la jornada.

– Oficial servicios específicos: es el que dentro de las funciones que auxilian, con un carácter específico, a la actividad comercial, como son la decoración, escaparatismo, electricidad, informática, almacén, montaje, etc, asume las funciones de dirección y gestión de las mismas, con responsabilidad y control sobre las personas de apoyo.

Dentro del Grupo III se encuentran los siguientes puestos de trabajo:

– Auxiliar de administración «A» y «B»: Es la persona que con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales en la ejecución de trabajos propios de esta categoría en las siguientes funciones: redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para la liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, informática, etc.

– Vendedor «B», «C»: es la persona que auxilia al vendedor «A», encargado de establecimiento o gerente en sus funciones de venta, facilitándoles la labor, realizando por sí operaciones de venta.

– Auxiliar de servicios específicos y genéricos «A», «B» y «C»: es el que dentro de las funciones auxiliares de la empresa, habiendo realizado aprendizaje y bajo la dirección del personal técnico en caso de servicios específicos, auxilia en las funciones básicas que se le encomienden relativas a dichas actividades. En este grupo, dentro de los servicios genéricos se encuentra todo el personal de limpieza, vigilancia y ordenanzas. El nivel «C» únicamente queda reservado a los menores de edad.

Se entenderán incluidos dentro de los «servicios específicos» a aquellos trabajadores/as que dediquen al menos un 50% de jornada al desarrollo de una misma tarea, salvo los reseñados en el párrafo anterior. En otro caso serán incluidos en la categoría de «servicios genéricos».

Artículo 30.º – Promoción profesional.

Para ascender de grupo profesional se deberá producir un cambio en las funciones desempeñadas por la persona trabajadora, de suerte que sus tareas pasen a ser las propias del grupo profesional superior. Por tanto, la permanencia en la empresa y formación no serán suficientes para el ascenso de grupo profesional, a excepción de las salvedades que se recogen expresamente en este artículo.

Las personas trabajadoras subirán de nivel profesional teniendo en cuenta su experiencia en el sector de actividad al que es de aplicación este convenio, y particularmente la experiencia adquirida dentro de la propia empresa, así como



considerando los conocimientos adquiridos a través de acciones formativas programadas por la empresa o por la Federación de Empresarios de Comercio de Burgos, referida ineludiblemente a los contenidos del puesto de trabajo.

Ambas circunstancias deberán ser acreditadas documentalmente.

La subida de nivel profesional se producirá exclusivamente dentro del grupo profesional en el que se encuentre el trabajador/a, con las únicas excepciones de las áreas de venta y administración, en las que se podrá promocionar del grupo III al grupo II, sin que sea necesario en este caso un cambio de las funciones desempeñadas.

SISTEMA DE PROMOCIÓN. –

Áreas de actividades:

	GERENCIA	VENTAS	ADMINISTRACION	SERV.AUXILIARES ESPECIFICOS	SERV.AUXILIARES GENERICOS
G I	Gerente	Encargado Establecimiento	Jefe administración		
G II		Vendedor A	Oficial Administración	Oficial	
G III		Vendedor B Vendedor C	Auxiliar A Auxiliar B	Auxiliar A Auxiliar B	Auxiliar A Auxiliar B Auxiliar C

– Área ventas: el nivel de acceso al sector para las personas trabajadoras será el de vendedor «C».

Para promocionar a vendedor «B» se requerirá 2 años de permanencia en la empresa y 60 horas de formación.

Para promocionar de vendedor «B» a vendedor «A» se requerirá tres años de permanencia en la empresa y 60 horas de formación.

– Área administrativa: el nivel de acceso al sector será el de auxiliar «B» de administración.

Para promocionar a auxiliar «A» se requerirá dos años de permanencia en la empresa y 40 horas de formación.

Para promocionar de auxiliar «A» a oficial: tres años de permanencia en la empresa y 60 horas de formación.

– Área de servicios específicos: el nivel de acceso será el de auxiliar «B».

Para promocionar a Auxiliar «A» se precisará dos años de permanencia y 40 horas de formación.

– Área de servicios genéricos: el nivel de acceso será el de auxiliar «B».

Para promocionar a auxiliar «B» se precisa 2 años de permanencia y 40 horas de formación.

Para promocionar de auxiliar «B» a auxiliar «A» se requerirá dos años de permanencia y 40 horas de formación.



Aquellas personas de nuevo ingreso que hayan prestado sus servicios en otra empresa que comercialice la misma clase de productos, durante al menos 2 años dentro de los 5 años anteriores a la incorporación, verá disminuida la obligación de permanencia y las horas de formación a la mitad, para acceder a la primera promoción profesional.

Las personas trabajadoras que inicien su prestación de servicios siendo menores de edad y hasta que alcancen los 18 años permanecerán en el área de servicios auxiliares generales como auxiliar «C». Una vez alcanzada la mayoría de edad se encuadrará en el área que corresponda.

La formación deberá haber sido recibida dentro de los últimos cinco años al momento en el que se pretenda subir de nivel profesional y deberá acreditarse.

La formación que sea tenida en cuenta para la subida de nivel, no podrá ser considerada para la percepción del Plus de Adaptación Profesional.

CAPÍTULO X. – DISPOSICIONES FINALES

Primera. – Resolución de conflictos.

La Comisión Paritaria del convenio es el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del mismo, y está integrada por dos vocales designados por la Federación de Empresarios de Comercio de Burgos y, otros dos vocales designados por la Central Sindical de UGT.

Será preceptivo someter a dicha Comisión Paritaria, con carácter previo a cualquier reclamación judicial, cualquier conflicto que surja como motivo de la interpretación y aplicación de este convenio, especialmente los conflictos derivados de la reclasificación profesional y del plus de adaptación profesional.

A los efectos de la resolución de los posibles conflictos que puedan surgir en la no aplicación del presente convenio al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET, se deberá someter con carácter previo la discrepancia a la Comisión Paritaria. Si no fuera resuelta por ésta, se seguirán los trámites previstos por el artículo 82.3 del ET.

Segunda. – A todos los efectos, para lo que no esté previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Acuerdo de Sustitución de la Ordenanza Laboral de Comercio y otras disposiciones que le afecten.

Tercera. – A efectos de unificar la documentación acreditativa de la liquidación de cuentas por la extinción de la relación laboral, se establece el modelo de finiquito siguiente:

Modelo de finiquito. –

«He recibido de la empresa, la cantidad de euros, en concepto de liquidación final, saldo y finiquito de cuentas entre las partes, como consecuencia de la resolución del contrato de trabajo.

Dicha cantidad se desglosa de la forma siguiente:

- Indemnización.
- Salarios pendientes.
- Pluses.



- Partes proporcionales de extraordinarias y beneficios.
- Vacaciones.
- Otros conceptos (reseñar los que correspondan).

Con el pago de esta cantidad, declaro tener percibidas cuantas cantidades me han podido corresponder durante la prestación de servicios a la empresa, renunciando, en consecuencia, a cualquier reclamación posterior derivada del contrato de trabajo resuelto.

Y en prueba de conformidad, firmo el presente recibo de finiquito en, a de de

SI/NO desea la asistencia de representante legal de los trabajadores.

El trabajador/a,
Fdo.:

La empresa,
Fdo.:

Por la representación legal del trabajador,
Fdo.:»

Con el pago de finiquito, cuya fecha será la de su emisión será puesto a disposición del trabajador/a durante los diez siguientes días para que formule, si procediere, la reclamación oportuna ante la empresa. Una vez firmado surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

La liquidación final de salarios debe entregarse y abonarse dentro de los dos días hábiles siguientes a la finalización de la relación laboral. Cada día de retraso adicional generará una indemnización al trabajador/a de un día de salario hasta un máximo de 15 días de indemnización.

Cuarta. - En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objetivo de negociación.

Burgos, julio 2023

* * *



CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DEL MUEBLE

GRUPO	CATEGORIA	SALARIO 2021	SALARIO 2022	SALARIO 2023	SALARIO 2024	SALARIO 2025	SALARIO 2026
GRUPO I	Gerencia						
	Gerente	1.524,86 22.872,89	1.524,86 22.872,89	1.601,11 24.016,53	1.625,12 24.376,78	1.649,50 24.742,43	1.690,74 25.360,99
	Ventas						
	Encargado Establecimiento	1.291,51 19.372,65	1.291,51 19.372,65	1.356,09 20.341,28	1.376,43 20.646,40	1.397,07 20.956,10	1.432,00 21.480,00
	Administración						
	Jefe de Administración	1.414,54 21.218,01	1.414,54 21.218,01	1.485,26 22.278,91	1.507,54 22.613,09	1.530,16 22.952,29	1.568,41 23.526,10
GRUPO II	Ventas						
	Vendedor A	1.212,87 18.192,90	1.212,87 18.192,90	1.273,51 19.102,55	1.292,62 19.389,08	1.312,01 19.679,92	1.344,81 20.171,92
	Administración						
	Oficial de Administración	1.235,71 18.535,66	1.235,71 18.535,66	1.297,50 19.462,44	1.316,96 19.754,38	1.336,71 20.050,70	1.370,13 20.551,96
	Servicios Auxiliares Específicos						
	Oficial	1.309,27 19.639,03	1.309,27 19.639,03	1.374,73 20.620,98	1.395,36 20.930,29	1.416,29 21.244,25	1.451,69 21.775,35
GRUPO III	Ventas						
	Vendedor B	1.136,77 17.051,51	1.136,77 17.051,51	1.193,61 17.904,08	1.211,51 18.172,64	1.229,69 18.445,23	1.260,43 18.906,36
	Vendedor C	1.106,32 16.594,82	1.106,32 16.594,82	1.161,64 17.424,56	1.179,06 17.685,93	1.196,75 17.951,22	1.226,67 18.400,00
	Administración						
	Auxiliar A	1.136,51 17.047,59	1.136,51 17.047,59	1.193,33 17.899,97	1.211,23 18.168,47	1.229,40 18.441,00	1.260,13 18.902,02
	Auxiliar B	1.106,32 16.594,82	1.106,32 16.594,82	1.161,64 17.424,56	1.179,06 17.685,93	1.196,75 17.951,22	1.226,67 18.400,00
	Servicios Auxiliares Específicos						
	Auxiliar A	1.182,42 17.736,22	1.182,42 17.736,22	1.241,54 18.623,03	1.260,16 18.902,37	1.279,06 19.185,91	1.311,04 19.665,56
	Auxiliar B	1.141,83 17.127,57	1.141,83 17.127,57	1.198,93 17.983,94	1.216,91 18.253,70	1.235,16 18.527,51	1.266,04 18.990,70
	Servicios Auxiliares Genéricos						
	Auxiliar A	1.182,42 17.736,22	1.182,42 17.736,22	1.241,54 18.623,03	1.260,16 18.902,37	1.279,06 19.185,91	1.311,04 19.665,56
	Auxiliar B	1.106,32 16.594,82	1.106,32 16.594,82	1.161,64 17.424,56	1.179,06 17.685,93	1.196,75 17.951,22	1.226,67 18.400,00



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 2 de agosto 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 Heimbach Ibérica, S.A. (C.C. 09001342012006).

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Heimbach Ibérica, S.A., suscrito de una parte por la representación legal de los trabajadores, 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 R.D. 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 2 de agosto de 2023.

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

* * *



IV CONVENIO COLECTIVO DE HEIMBACH IBÉRICA, S.A.U.

Artículo 1. – Partes contratantes.

El presente texto sobre la negociación colectiva de trabajo ha sido establecido libremente y de mutuo acuerdo entre la representación empresarial de Heimbach Ibérica, S.A.U., y la representación de los trabajadores de la misma, integrada por los representantes de los trabajadores a los que en este acto la empresa reconoce la plena representación y capacidad para negociar en nombre de sus representados.

Artículo 2. – Ámbito funcional.

Los preceptos contenidos en el presente acuerdo regularán las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores afectados por el mismo, cualquiera que sea la actividad en que se encuentre encuadrado el centro. Las estipulaciones de este convenio en cuanto se refieren a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenidas, revocan y sustituyen a cuantas normas y compromisos en tales materias se hayan establecido, cualquiera que sea su fuente u origen en la fecha de entrada en vigor de este convenio.

En lo no regulado en este convenio se estará a lo que con posterioridad al mismo se acuerde entre las partes en la oportuna forma legal y en lo que sea derecho mínimo necesario, por lo establecido al respecto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 3. – Ámbito personal.

El convenio se aplicará a la totalidad de los productores que presten sus servicios en Heimbach Ibérica, S.A.U., en el momento del comienzo de su vigencia y a los que se incorporen a la plantilla, dentro de la vigencia.

Artículo 4. – Ámbito temporal. Vigencia y denuncia.

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2023 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025. No obstante retrotraerá todos sus efectos al 1 de enero de 2023.

Durante la vigencia del convenio, la empresa renuncia a modificar y/o descolgarse, bajo cualquier concepto, tanto de los incrementos salariales señalados, como de cualquiera de los restantes derechos y condiciones contenidos en el presente convenio colectivo.

La denuncia de este convenio se producirá por medio de escrito dentro de los dos últimos meses de su vigencia. De no producirse denuncia expresa, el convenio se entenderá denunciado automáticamente a la fecha de la finalización de su vigencia y, en tanto no se sustituya por uno nuevo, permanecerá vigente el contenido del mismo.

Ambas partes, y de mutuo acuerdo, se comprometen a iniciar las negociaciones del convenio colectivo para el siguiente periodo, a partir del mes de noviembre de 2025.

El presente convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada (31/12/2025) mantendrá su vigencia hasta tanto sea sustituido por uno nuevo.



Artículo 5. – Aplicación.

5.1. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa se regirá por lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

5.2. Interpretación y vigilancia.

Tal y como se establece en el artículo 24 del presente convenio, cuantas cuestiones, dudas o divergencias se produzcan sobre la interpretación o aplicación del presente acuerdo, en todo o en parte, se someterán dentro del ámbito de la empresa a la decisión entre los representantes de los trabajadores y la representación de la empresa.

5.2.1. Comisión Paritaria:

La Comisión Paritaria actuará como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del convenio.

– Composición:

La Comisión Paritaria, establecida en el párrafo anterior, estará formada por 2 miembros de los representantes de los trabajadores pertenecientes a la comisión negociadora del convenio, y 2 miembros de la representación de la dirección pertenecientes a la comisión negociadora del convenio. Cuando ambas representaciones lo acuerden, podrá acudir la totalidad de los miembros de la comisión negociadora por ambas partes o el número de personas que se estime oportuno.

– Funciones específicas:

Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) El conocimiento y resolución de las cuestiones relativas a la aplicación e interpretación del convenio colectivo y de los periodos de consultas preceptivos.
- b) Vigilar el cumplimiento de las obligaciones y derechos dimanantes del convenio.
- c) Conocer las cuestiones que sobre los apartados anteriores le sean sometidas, tanto por los representantes de los trabajadores como por los representantes de la dirección.

– Normas de actuación:

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes. El orden del día se deberá comunicar con la máxima antelación posible. En estas reuniones se deberá tratar solo lo que figura en el orden del día.

– Acuerdos de la Comisión Paritaria:

Las Comisión Paritaria deberá dictaminar sobre los asuntos que sean sometidos a su conocimiento en el plazo máximo de quince días naturales.

Si el dictamen de la Comisión Paritaria es admitido por ambas partes, se aceptará la interpretación que la misma dé al caso consultado.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria, que serán reflejados en un acta, tendrán carácter vinculante.



5.2.2. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos:

Ambas partes declaran su adhesión voluntaria al acuerdo interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales de Castilla y León (ASACL).

En caso de que se constaten incumplimientos y/o ante la ausencia de acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, cualquiera de las partes podrá ejercitar las acciones o derechos de que se crea asistida, previa utilización del procedimiento de solución extrajudicial de conflictos laborales vigente en cada momento, pudiendo acompañar a sus peticiones un ejemplar del acta en que consten los acuerdos o resultados de la reunión de la Comisión Paritaria.

Artículo 6. – Condiciones económicas.

6.1. Mejoras trabajadores temporales.

a) En caso de que no se disfruten los días laborables de vacaciones resultantes al aplicar la fórmula pactada, se aplicará el coeficiente multiplicador 1,5 para su retribución como días naturales al ser liquidados.

b) Todas las personas que se hayan especializado en un trabajo determinado durante un año, seguido o discontinuo, y vuelvan a ese puesto después de haber causado baja en la empresa, tendrán reconocido un complemento de actividad que sea como mínimo del 50% del salario base estipulado para ese momento, para el referido personal.

6.2. Otras estipulaciones.

En el momento en que el trabajador sea dado de alta como fijo se le hará una revisión salarial hasta equipararle el sueldo con el trabajador fijo de su misma categoría laboral (para producción como mínimo especialista).

El número de especialistas de producción no podrá ser nunca superior al de oficiales de producción, debiendo cubrirse las vacantes que se produzcan con arreglo a lo establecido en el artículo 24 del R.D. Leg. 2/2015.

– La definición de las categorías de Heimbach Ibérica se encuentra contenida en el Nomenclator del Convenio Nacional Textil que esté vigente.

– Fecha de pago:

1. El abono de las nóminas mensuales se hará, como más tarde, dos días laborables antes del último día de cada mes, excepto el personal a incentivos que lo percibirá, como más tarde, pasados tres días laborables del fin de cada mes.

2. Excepcionalmente, en aquellos meses en que existan probadas razones para no realizar los abonos en los plazos anteriormente establecidos, y siempre previo acuerdo con el Comité de Empresa, se efectuará un abono-anticipo cuya cantidad será el 80% del importe de la nómina del mes inmediatamente anterior, que se ingresará de acuerdo a los plazos fijados en la norma general (punto 1), abonándose el resto de la nómina correspondiente, como más tarde, pasados cinco días del fin de ese mes.



– El incremento que tenga el concepto de actividad en ningún caso podrá ser absorbido por los demás conceptos de la nómina, mientras permanezca vigente el contenido del presente convenio.

– Las gratificaciones extraordinarias pagas número 3, 4 y 6 se abonarán divididas en doce mensualidades, y serán de una cuantía para 2023 de 918,41 euros cada una.

La gratificación extraordinaria (paga 5), de igual cuantía que las ya existentes (pagas 3, 4 y 6), se abonará con la nómina de septiembre.

A las gratificaciones extraordinarias citadas se les aplicará los incrementos y/o reducciones convenidos para cada año. Las percepciones que resulten serán consolidables y no podrán ser compensadas ni absorbidas.

A efectos de liquidaciones por fin de contrato, la paga 5 se entenderá devengable de 1 de enero a 31 de diciembre de cada ejercicio.

– Todo trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año (artículo 31 E.T.). El año se entenderá comprendido en dos semestres; cuando los periodos a calcular sean inferiores a seis meses, cada mes natural completo se computará como un sexto y cada día como un ciento ochentavo.

– Para los contratos de duración igual o superior a un año se abonarán las pagas extraordinarias completas.

6.3. Incrementos salariales.

Se establecen los siguientes incrementos anuales sobre los salarios efectivamente vigentes en la empresa a 31 de diciembre de 2022.

– Año 2023: +4%. Finalizado 2023, si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior a 4%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efecto de 1 de enero de 2024.

– Año 2024: +3%. Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efecto de 1 de enero de 2025.

– Año 2025: +2%. Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 2%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efecto de 1 de enero de 2026.

Los porcentajes establecidos para 2023 y sucesivos se aplicarán a partir del 1 de enero de cada año sobre el salario del año inmediatamente anterior en el porcentaje aquí pactado, y no en otro, en todos y cada uno de los conceptos a los que tenga derecho el trabajador en cada momento que componen su salario individual. No obstante, para las nuevas contrataciones indefinidas producidas a partir de 1/1/2023, podrá operar la compensación y/o la absorción sobre las cantidades que dichos trabajadores perciban por conceptos no recogidos en este convenio colectivo ni recogidos en acuerdos a nivel de sección, colectivo o departamento.



Las tablas salariales de convenio iniciales son las que constan a continuación en este artículo.

TABLAS INICIALES DE 2023

2023		4,00%		
GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORÍAS ASIMILADAS	Diario		Mensual
		Salario Base	C. Actividad	Turnicidad
GRUPO A	AUXILIAR < 6 meses	28,33 €	2,81 €	120,56 €
	AUXILIAR > 6 meses	28,33 €	5,61 €	120,56 €
	AUXILIAR > 12 meses	28,33 €	14,59 €	120,56 €
	Mensual	850,05 €	88,19 €	
GRUPO B	ESPECIALISTA	Diario		Turnicidad
		28,33 €	20,04 €	135,48 €
		Mensual		
		850,05 €	618,00 €	
GRUPO C	C1	Diario		Turnicidad
		28,33 €	35,41 €	180,16 €
	OF.PRODUCCION 2°	29,50 €	40,54 €	198,85 €
	OF.PRODUCCION 1°	Mensual		
C2	OTROS OFICIALES	1.395,64 €	532,93 €	
GRUPO D	OF. 1° MTO	Diario		Turnicidad
		29,50 €	40,54 €	198,85 €
	Mensual		Turnicidad	
	JEFES DE TURNO TECNICO ORGANIZACIÓN	1.021,23 €	1.339,31 €	198,85 €
		1.395,64 €	945,22 €	0
GRUPO E	JEFES DE SECCION TECNICOS SUP.	Mensual		
		1.497,77 €	1.268,85 €	
GRUPO F	JEFATURAS SUP.	1.497,77 €	1.268,85 €	
GRUPO G	DIRECTORES	1.599,89 €	1.511,44 €	
Pagas 3, 4, 5 y 6		918,41 €		



TABLAS INICIALES DE 2024

2024		3,00%			
GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORÍAS ASIMILADAS	Diario		Mensual	
		Salario Base	C. Actividad	Turnicidad	
GRUPO A	AUXILIAR < 6 meses	29,18 €	2,89 €	124,17 €	
	AUXILIAR > 6 meses	29,18 €	5,78 €	124,17 €	
	AUXILIAR > 12 meses	29,18 €	15,03 €	124,17 €	
	Mensual	875,55 €	90,83 €		
GRUPO B	ESPECIALISTA	Diario		Turnicidad	
		29,18 €	20,64 €		139,54 €
		Mensual		875,55 €	636,54 €
GRUPO C C1	OF.PRODUCCION 2° OF.PRODUCCION 1°	Diario		Turnicidad	
		29,18 €	36,47 €		185,57 €
	30,38 €	41,76 €	204,81 €		
	Mensual		1.437,51 €	548,92 €	
C2	OTROS OFICIALES	1.437,51 €	548,92 €		
GRUPO D	OF. 1° MTO	Diario		Turnicidad	
		30,38 €	41,76 €		204,81 €
	Mensual		1.051,87 €	1.379,49 €	204,81 €
	JEFES DE TURNO TECNICO ORGANIZACIÓN	1.437,51 €	973,58 €	0	
GRUPO E	JEFES DE SECCION TECNICOS SUP.	Mensual			
		1.542,70 €	1.306,92 €		
GRUPO F	JEFATURAS SUP.	1.542,70 €	1.306,92 €		
GRUPO G	DIRECTORES	1.647,88 €	1.556,79 €		
Pagas 3, 4, 5 y 6		945,96 €			



TABLAS INICIALES DE 2025

2025		2,00%			
GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORÍAS ASIMILADAS	Diario		Mensual	
		Salario Base	C. Actividad	Turnicidad	
GRUPO A	AUXILIAR < 6 meses	29,76 €	2,95 €	126,66 €	
	AUXILIAR > 6 meses	29,76 €	5,90 €	126,66 €	
	AUXILIAR > 12 meses	29,76 €	15,33 €	126,66 €	
	Mensual	893,06 €	92,65 €		
GRUPO B	ESPECIALISTA	Diario		Turnicidad	
		29,76 €	21,06 €		142,33 €
		Mensual		893,06 €	649,27 €
GRUPO C	C1	Diario		Turnicidad	
		29,76 €	37,20 €		189,28 €
	OF.PRODUCCION 1º	30,99 €	42,59 €	208,91 €	
	Mensual		1.466,26 €	559,90 €	
C2	OTROS OFICIALES	1.466,26 €	559,90 €		
GRUPO D	OF. 1º MTO	Diario		Turnicidad	
		30,99 €	42,59 €		208,91 €
	Mensual		1.072,90 €	1.407,08 €	208,91 €
	JEFES DE TURNO TECNICO ORGANIZACIÓN	1.466,26 €	993,05 €		
GRUPO E	JEFES DE SECCION TECNICOS SUP.	Mensual			
		1.573,55 €	1.333,06 €		
GRUPO F	JEFATURAS SUP.	1.573,55 €	1.333,06 €		
GRUPO G	DIRECTORES	1.680,84 €	1.587,92 €		
Pagas 3, 4, 5 y 6		964,88 €			

Las condiciones salariales establecidas para los años 2023 a 2025 por conceptos recogidos en este convenio colectivo o recogidos en acuerdos a nivel de sección, colectivo o departamento, no podrán ser inaplicadas ni modificadas bajo ningún concepto y no podrán ser ni compensadas ni absorbidas.

A aquellos trabajadores que prestaron servicios con contrato indefinido durante la vigencia del convenio colectivo de Heimbach Ibérica publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos de 15/02/2012 y que suscribieron el documento número 1 de fecha 11/11/2019 (según anexo nominal), que perciban como condición personal cantidades



superiores a las establecidas en las tablas salariales por cualquier concepto, se les aplicarán los incrementos pactados para cada año en todos los conceptos, manteniendo dichas condiciones ad personam sin que pueda operar sobre las cantidades resultantes la compensación ni la absorción.

En caso de que al finalizar el año 2025 subsistiera pérdida de poder adquisitivo producida en el periodo 2011 hasta fin de 2025, se computará para ser recuperada paulatinamente a través de los incrementos salariales correspondientes a años sucesivos. Para el cálculo de dicho cómputo se utilizará la siguiente fórmula:

Porcentaje de pérdida de poder adquisitivo = (IPC acumulado desde 31/12/2011 hasta el 31/12/2025) – (Porcentaje de variación acumulada de tablas salariales desde 31/12/2011 hasta 31/12/2025) – (0,75% x número de años (14)).

Artículo 7. – Fomento y mantenimiento del empleo.

7.1. Fomento del empleo.

– El número de trabajadores cuyo contrato no sea por tiempo indefinido no podrá ser superior al 30% del número de trabajadores fijos en plantilla, excepto en los periodos vacacionales establecidos por el calendario laboral.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener la duración máxima prevista en el convenio sectorial de aplicación o, en su defecto, la prevista legalmente.

– La empresa se compromete a tener una plantilla mínima de 90 personas con contratos indefinidos al término de la vigencia de este convenio.

– La empresa se compromete a no realizar contrataciones con empresas de trabajo temporal, ni bajo la modalidad de formación.

7.2. Mantenimiento del empleo.

La empresa se compromete al mantenimiento de los puestos de trabajo de la plantilla de todos aquellos trabajadores que prestaron servicios con contrato indefinido durante la vigencia del convenio colectivo de Heimbach Ibérica publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos de 15/02/2012 y que suscribieron el documento número 1 de fecha 11/11/2019 (según anexo nominal).

Durante la vigencia de este convenio colectivo, el contrato de trabajo no podrá extinguirse en ningún caso por decisión del empresario mediante despido disciplinario basado en incumplimientos del trabajador, estableciéndose que la sanción máxima a aplicar por las faltas de los trabajadores no será el despido sino que será la de 60 días de empleo y sueldo, salvo la comisión de una nueva falta muy grave o que el Comité de Empresa, en la audiencia previa a la imposición del despido manifieste, atendiendo a la naturaleza y gravedad de los hechos, su conformidad con el despido disciplinario.

Artículo 8. – Antigüedad.

Se tomará como unidad de antigüedad el quinquenio acumulado desde la fecha de ingreso en la empresa, abonándose cada uno de ellos, sobre los conceptos:

Salario base + Complementos por actividad, con el 4,5%.



Se establece la creación de trienios, abonándose cada uno de ellos, sobre los conceptos:

Salario base + Complementos por actividad, con el 3%.

Estos trienios se empezarán a cobrar a partir del primer quinquenio, es decir en el octavo y noveno años de antigüedad. Llegado el décimo año de antigüedad se cobrarán dos quinquenios y así sucesivamente.

Los aumentos periódicos por año de servicio comenzarán a devengarse a partir del primero del mes en que se cumplen, contándose desde su ingreso en la empresa.

El concepto de complemento de antigüedad solamente podrá ser absorbido por el concepto de antigüedad.

Todo trabajador que cumpla diez años de servicio en la empresa, como fijo, será homenajeado con una cena conmemorativa y recibirá una gratificación extraordinaria de una mensualidad, que se abonará en el mes y año en que se cumplan estos 10 años.

Así mismo todo trabajador que cumpla 25 años de servicio en la empresa, como fijo, como premio a su fidelidad, será homenajeado de forma análoga y recibirá una gratificación extraordinaria de una mensualidad, que se abonará en el mes y año en que se cumplan estos 25 años.

La cena conmemorativa se hará los años pares.

Artículo 9. – Flexibilidad interna de jornada en la empresa.

Solo será posible la prolongación de la jornada diaria, de lunes a viernes, por un máximo de dos horas, y con un tope anual de 40 horas flexibles, siempre y cuando existan razones productivas o acumulación de tareas, y exclusivamente para el puesto de trabajo que esté desempeñando el trabajador afectado.

Quedan excluidos de esta flexibilidad los trabajadores cuya jornada habitual contenga sábados y/o domingos y/o festivos.

La empresa vendrá obligada a preavisar por escrito al trabajador con 48 horas de antelación al inicio de la jornada que se pretende ampliar, la necesidad de tal circunstancia; la ausencia del preaviso en tiempo y forma permitirá la legítima negativa del trabajador a ampliar su jornada.

La compensación de estas horas se realizará en tiempo de descanso y consistirá en un día de descanso completo por cada 7 horas flexibles acumuladas, los restos que no lleguen a 7 horas serán liquidados antes de finalizar el año con un día completo de descanso.

La empresa elaborará mensualmente una relación nominal de las horas flexibles utilizadas con motivación detallada de la causa que las hizo necesarias, y que deberá ser entregada al C.E. para su estudio y control.

Los trabajadores designados para prolongar su jornada laboral diaria, y que a la salida se encuentren sin medios de locomoción para desplazarse a su domicilio, dispondrán de las siguientes opciones:



- a) Pasar los kilómetros a la empresa si disponen de vehículo propio.
- b) Solicitar los servicios de un taxi y pasar la factura a la empresa.

Artículo 10. – Modificación sustancial de las condiciones de trabajo que comporte modificaciones del régimen de turnos.

1. Cuando existan acuerdos a nivel de sección, colectivo o departamento:

Los acuerdos tomados a nivel de sección, colectivo o departamento, deberán respetarse y solo podrán modificarse o anularse por acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados.

Los acuerdos tomados o los que se puedan alcanzar en el futuro podrán suspenderse temporalmente con un preaviso de 15 días, y en su caso entrar de nuevo en funcionamiento, de acuerdo al régimen jurídico que establece el E.T. para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.

2. Cuando no existan acuerdos a nivel de sección, colectivo o departamento:

El personal no afectado por un acuerdo previo será incorporado en uno de los siguientes anexos:

Anexo 1: turno normal.

Anexo 2: dos turnos.

Anexo 3: tres turnos.

Para los trabajadores de los anexos 1 y 2, cuando se modifique su régimen de turnos, se aplicarán los siguientes complementos con independencia de los que ya tuvieran reconocidos con anterioridad y sin perjuicio de los demás que fije el convenio de empresa:

- A) De turno normal a dos turnos:

Cobrarán el plus de turnicidad reconocido a su nivel salarial, más un plus de modificación de condiciones que para 2023 será de 98,62 euros en las doce mensualidades durante el periodo de tiempo que se realicen los turnos.

- B) De dos turnos a tres turnos:

Cobrarán el plus de turnicidad reconocido a su nivel salarial, el plus de nocturnidad, 1 día de descanso adicional, y el plus de modificación de condiciones que para 2023 será de 137,83 euros en las doce mensualidades durante el periodo de tiempo que se realicen los turnos.

Los pluses de modificación de condiciones tendrán los incrementos pactados para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Se deberán respetar las condiciones salariales más beneficiosas de que disfrutaban los trabajadores a nivel personal, a la entrada en vigor del presente convenio, con independencia del anexo a que pertenezca cada trabajador.

Deberá establecerse un calendario anual individualizado que contemplará la posible modificación en todos sus términos incluyendo duración, días de trabajo y de descanso, etc.



La necesidad de la modificación deberá ser siempre justificada por la empresa, no obstante la empresa notificará con 15 días de antelación su intención de suprimir la modificación para determinados meses, cuando sea necesario por la disminución de la carga de trabajo.

Solo podrán establecerse bajo estas condiciones las siguientes modificaciones:

- a) De turno normal a dos turnos.
- b) De dos turnos a tres turnos.

Y viceversa, y únicamente para la cobertura del puesto de trabajo habitual.

3. Aplicación del acuerdo:

La aplicación de los puntos que anteceden deberá hacerse respetando las siguientes condiciones comunes:

Los incrementos salariales que se pactan con carácter general en el convenio de empresa, para cada año, tendrán efecto sobre los anexos o acuerdos actualizando sus cuantías automáticamente, sin que pueda operar la compensación ni la absorción entre ellos.

Los trabajadores afectados y el Comité de Empresa podrán acogerse a las garantías establecidas en la legislación vigente para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.

4. Cambios que supongan trabajo a cuatro o cinco turnos:

Cuando se pretenda la implantación de regímenes de turnos que impliquen la prestación de servicios en sábados, domingos o festivos, será necesario el acuerdo con los trabajadores afectados o con el Comité de Empresa, estableciéndose como referencia el acuerdo alcanzado para el personal de la Sección de Calandrado.

Se tendrá en cuenta las especiales características que implican este tipo de rotación.

De no ser posible alcanzar dicho acuerdo, se aplicará lo estipulado en la legislación vigente para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.

Asimismo, se contemplarán las diversas modalidades de contratación a tiempo parcial, si esto fuera factible, para completar los equipos necesarios durante un día o más a la semana, tal y como se contempla en el artículo 36.3 del Estatuto.

Artículo 11. – Calendario laboral.

Las horas de trabajo anuales para los años de vigencia del convenio serán de 1.728, para todos los turnos, excepto el 5.º turno que contará con 1 día adicional de descanso.

El número de horas normales de trabajo a la semana será de 40, de lunes a viernes excepto el personal que trabaje a cuatro o cinco turnos, que funcionará con arreglo a su calendario específico.



Las vacaciones serán de 30 días naturales, como mínimo, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, más 11 días laborables. Al 31 de diciembre deberán estar canceladas para todo el personal, tanto fijos como eventuales.

La fórmula para el cálculo de vacaciones será la siguiente:

$$(\text{Días de vacaciones} + \text{libre disposición devengados}) = (\text{días laborables transcurridos}) - (\text{días naturales transcurridos}) \times 0,5918 (\text{días jornada anual } (216)/\text{días naturales año}(365))$$

La distribución de la jornada anual será pactada entre la empresa y los representantes de los trabajadores en el correspondiente calendario laboral.

Se efectuará un nuevo señalamiento dentro del año natural, de los días de vacaciones estivales que coincidan con periodos de incapacidad temporal o maternidad.

La pausa de los quince minutos para el personal que trabaja a jornada normal se entenderá como comprendida dentro del concepto de trabajo efectivo.

Los días laborables de los puentes, con el personal mínimo imprescindible, se nombrará un servicio de guardia en las secciones de fabricación y comercial para el personal técnico y administrativo. Se entenderá mínimo imprescindible rotativo.

Régimen de solicitud de vacaciones:

A) Vacaciones solicitadas para disfrutar fuera del periodo fijado como vacacional en el calendario:

- La solicitud se entregará al encargado de la sección o departamento.
- Al trabajador se le entregará un «recibí» con la fecha de entrega, como justificante de la solicitud de vacaciones.
- Contestación al trabajador en el plazo de una semana.
- Si el trabajador no recibe contestación por parte de la empresa en ese plazo, se entenderá que dicha solicitud de vacaciones es aceptada por parte de la empresa.
- En caso de que la contestación fuese negativa, la empresa deberá motivarla.

B) Vacaciones solicitadas para disfrutar los periodos fijados como vacacionales en calendario:

- Regirán los plazos pactados en el propio calendario laboral.
- Quedará también un recibí en poder del trabajador.

Todo el personal que haya sido dado de alta como fijo en la plantilla, durante el año tendrá derecho a vacaciones los días correspondientes entre la fecha de alta como fijo y el último día de diciembre a disfrutar dichos días dentro del año correspondiente.

Para los años sucesivos disfrutarán de los días de vacaciones acordados en convenio.

Vacaciones del personal cuyo contrato no sea por tiempo indefinido:



Deben de disfrutarse durante el año los días proporcionales al tiempo trabajado, y como excepción por su contratación de eventuales, podrán elegir entre disfrutarlas o cobrarlas al final del contrato.

Para los contratos de duración superior o igual a un año se disfrutarán las vacaciones completas.

Artículo 12. – Prestaciones por enfermedad.

A partir del 1 de enero del año en curso se abonarán prestaciones complementarias, hasta completar el 100% del salario real, a los productores que presenten la baja oficial, por enfermedad común.

El dictamen del médico de empresa será preceptivo para decidir si la prestación es o no otorgable.

La negativa del trabajador a verificar su estado de enfermedad por el médico dará lugar a la suspensión de las prestaciones complementarias a cargo de la empresa.

En todo momento se mantendrá informado al Comité de Empresa tanto de los dictámenes del médico como de la negativa del trabajador y de cualquier otra alteración de estas normas para poder opinar y comprobar los hechos. Semestralmente, de enero a junio y de julio a diciembre, se comprobará si el índice de absentismo por enfermedad común supera el límite permitido. Si se observase que se ha superado el 2% sin causas que a juicio de la Dirección y del Comité lo justifiquen se anulará este acuerdo por considerarse que dichas prestaciones tienen un efecto perturbador de las relaciones de trabajo, dejando de recibir las mencionadas prestaciones durante el segundo semestre, aplicándose la fórmula que a continuación se detalla:

a) Se abonarán complementos económicos hasta el 100% del salario real, a los productores que durante esa enfermedad precisen de hospitalización o intervención quirúrgica.

b) Se abonarán complementos económicos a partir del quinto día de la fecha de baja, hasta completar el 100% del salario real, al resto de los productores afectados.

Artículo 13. – Horas extraordinarias.

La empresa no podrá obligar a ningún trabajador a realizar horas extraordinarias.

Las horas extras que se realicen voluntariamente no podrán rebasar las señaladas en la legislación vigente, que son 80 horas al año, salvo en los casos previstos en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa facilitará al Comité de Empresa la relación real de las horas extras efectuadas cada mes sin que se supere el máximo autorizado, en caso de que fuera superado el tope autorizado de horas extras, el Comité de Empresa tomará las oportunas medidas legales.

– Siempre que se realicen horas extraordinarias normales, el trabajador tiene dos opciones:

1.º – Disfrutarlo en días de permiso al 200% (2 días por 1) a petición del interesado.



2.º – Cobrarlo como hora extraordinaria al precio del valor hora normal incrementado en un 50%.

– Siempre que se realicen horas extraordinarias festivas, el trabajador tiene dos opciones:

1.º – Disfrutarlo en días de permiso al 225% (2 días y dos horas por 1) a petición del interesado.

2.º – Cobrarlo como hora extraordinaria al precio del valor hora normal incrementado en un 75%.

Se consideran días festivos todos los sábados, domingos y días de fiesta oficial. Tendrán la misma consideración los días de descanso del personal que trabaja a turnos cuyo descanso sea de lunes de viernes.

Artículo 14. – Nocturnidad.

Las horas realizadas por cualquier trabajador durante el periodo nocturno serán abonadas con un incremento del 30% sobre los conceptos de salario base + complemento por actividad.

Por cada 40 horas nocturnas que haga un trabajador tendrá derecho a una hora más de vacaciones.

No obstante, aquellos que al término del año hayan realizado horas nocturnas en número mayor o igual que 440 y menor de 640, tendrán derecho a dos días de vacaciones por este concepto; aquellos que al término del año hayan realizado horas nocturnas en número mayor o igual que 320 y menor de 440, tendrán derecho a un día de vacaciones por este concepto; para el resto de casos se aplicará la norma general (1 hora por cada 40 de noche).

Artículo 15. – Permisos remunerados.

Lo regulado en el presente artículo se aplicará con el mismo alcance y límites a las parejas de hecho; con el único requisito adicional, de la notificación a la empresa de su situación mediante el «Documento de comunicación de unión estable de pareja» anexo al convenio.

A) La empresa concederá a su personal, con la justificación correspondiente, permisos con sueldo y sin descuento de vacaciones, en los casos y duración siguientes:

1.º – Por matrimonio: 15 días naturales.

2.º – Por natalidad: 2 días laborales.

3.º – Matrimonio de padres, hijos y hermanos, de cualquiera de los dos cónyuges: 1 día laborable, si corresponde trabajar.

4.º – Primera comunión o bautizo de hijos: 1 día laborable, coincidiendo con el día de la celebración de dicha ceremonia o cualquier otra de similar rango de otra religión, si corresponde trabajar.

5.º – Traslados de domicilio: 1 día laborable.



6.º – Por muerte de cónyuge y padres de cualquiera de los dos cónyuges: 3 días laborales.

7.º – Por muerte de hijos o hermanos, tanto carnales como políticos, de cualquiera de los dos cónyuges: 3 días laborales.

8.º – Por muerte de los abuelos y nietos, de cualquiera de los dos cónyuges: 2 días laborales.

9.º – Por muerte de los tíos y sobrinos, tanto carnales como políticos de cualquiera de los dos cónyuges: 1 día laborable.

10.º – Por enfermedad grave de cónyuge, abuelos, nietos y padres, de cualquiera de los dos cónyuges: 2 días laborales.

11.º – Por enfermedad grave de hijos o hermanos, tanto carnales como políticos, de cualquiera de los dos cónyuges: 2 días laborales.

* Siempre se considerará enfermedad grave la causa de internamiento o intervención quirúrgica con internamiento, o el tiempo necesario para la intervención.

– Por cada internamiento: 2 días laborales de permiso remunerado.

– Si el internamiento es de 1 día: 1 día laborable de permiso remunerado.

– Por cada intervención quirúrgica: 2 días laborales de permiso remunerado.

– Si la intervención no requiere internamiento: permiso remunerado por el tiempo necesario para la intervención.

– Siempre que el internamiento o intervención quirúrgica estén comprendidos dentro del periodo de 7 días (inclusive) se tendrá derecho solamente a 2 días laborales de permiso remunerado.

– Si la intervención quirúrgica se produce transcurridos 7 días del internamiento, se tendrá derecho a 2 días laborales de permiso remunerado por intervención quirúrgica además de los 2 días laborales por internamiento.

– Los permisos por muerte o enfermedad grave que supongan desplazamientos, serán incrementados en 1 día laborable remunerado si la distancia es menor de 100 km, y en 2 días laborales remunerados, si es mayor o igual a 100 km. En todos estos casos la empresa concederá los días necesarios sin remuneración.

– En el caso de trabajadores que pertenezcan a una misma familia, se les ruega se distribuyan los días a los que tienen derecho, para asistencia del enfermo.

En casos especiales, a excepción del matrimonio, podrá cederse o ampliarse el permiso previa justificación.

El cumplimiento inexcusable de deberes públicos, legalmente establecidos y en cuanto a obligaciones de carácter sindical, se estará a las normas vigentes.

B) Días de libre disposición: la empresa concederá sin necesidad de justificación 2 días laborales remunerados, para asuntos propios, que no podrán ser ni compensables ni absorbibles. Estos días de permiso remunerado serán disfrutados en la fecha que el trabajador solicite.



Artículo 16. – Información al Comité de Empresa (artículo 64 E.T.).

1. El Comité de Empresa recibirá información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2. Asimismo deberá darse a conocer al Comité de Empresa el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

3. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1 y 2 de este artículo.

Artículo 17. – Comedores.

Todo el personal de Heimbach Ibérica tiene derecho al uso del servicio de comidas en el comedor de la empresa.

El personal que utilice los servicios del comedor, abonará 3 euros por comida, sin incremento alguno durante la vigencia del convenio. La empresa por su parte se hará cargo de los gastos del servicio de comedor.

Artículo 18. – Transporte del personal.

Deberán habilitarse por parte de la empresa los medios necesarios para el transporte de los trabajadores desde/hasta la empresa, en los horarios y recorridos que se acuerden entre el comité y la empresa.

Artículo 19. – Jubilación a los 64 años.

Será de aplicación lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, así como en su normativa de desarrollo.

Artículo 20. – Invalidez y reserva del puesto de trabajo.

Reserva del puesto de trabajo en la empresa, al trabajador que teniendo una invalidez reconocida se le vuelva a declarar apto para el trabajo por un tribunal médico.

Artículo 21. – Jubilación parcial.

Será de aplicación lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, así como el Real Decreto Ley 20/2018, de 7 de diciembre, y demás disposiciones concordantes.

Artículo 22. – Medidas de igualdad, conciliación familiar-personal y laboral.

En cumplimiento del artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores y 34.8 E.T., modificado por la Ley Orgánica 3/2007, se han negociado medidas tendentes a promover la igualdad efectiva ente hombres y mujeres.

Estas medidas se han negociado en el ámbito de contratación, formación, promoción y retribución.



Con eficacia desde 1/01/2017 y vigencia indefinida: estas estipulaciones se establecen con vigencia indefinida y efectos inderogables (aunque venciera el convenio colectivo o el periodo de aplicación previsto en el artículo 4 del mismo).

Punto 1. – Reducciones de jornada temporales: mínimo 1 año, prorrogable por periodos de 2 años con un máximo de 8 años a lo largo de la vida laboral en Heimbach.

Modalidades:

A) Reducción de entre 3 y 9 meses completos y continuos elegidos por el trabajador para todo el periodo. Esta modalidad será por años naturales completos (de 1/1 a 31/12 de cada año).

B) Reducción diaria de 2, 3, 4 o 5 horas en horario elegido por el trabajador para todo el periodo.

C) Reducción de 2,5 días (50%) a la semana rotatorios de semana en semana, elegidos por el trabajador para todo el periodo:

Llevará calendario anual individualizado, negociado entre empresa y trabajador, para adaptarlo a fiestas y puentes:

Ejemplo ciclo 2,5 días de Tº (50% reducción): L-M-X, J-V,... etc.

D) Reducción de 2 o 3 días a la semana, siempre los mismos, elegidos por el trabajador para todo el periodo.

Llevará calendario anual individualizado, negociado entre empresa y trabajador, para adaptarlo a fiestas y puentes.

E) Reducción de todos los viernes del año, con un mínimo de un 20% de reducción de jornada anual.

Si al elaborar el calendario de viernes, resulta más del 20% se tomará el porcentaje correspondiente.

Si al elaborar el calendario de viernes, resulta menos del 20% se añadirá al calendario los días correspondientes fijados de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Esta modalidad también será posible con otro día distinto del viernes a elección del trabajador.

Llevará calendario anual individualizado, negociado entre empresa y trabajador, para adaptarlo a fiestas y puentes.

*Cláusulas aplicables:

1. Derecho del trabajador a disfrutar de la reducción con la mera comunicación a la empresa, que llevará aparejada la consiguiente obligación de la empresa de ejecutar esa decisión.

El derecho a establecer la duración (dentro de los límites máximos y mínimos establecidos) y la modalidad, corresponderá al trabajador, que deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación, tanto del inicio, como de la prórroga, como de la finalización.



La reducción siempre tendrá carácter temporal y siempre será reversible a instancias del trabajador, que podrá ejercer su derecho mediante el preaviso correspondiente. La primera reducción tendrá un periodo mínimo de 6 meses con una primera prórroga de 6 meses.

2. La empresa se compromete al mantenimiento en sus puestos de trabajo de los trabajadores acogidos a este acuerdo de reducción de jornada durante el periodo de reducción.

3. Durante este periodo de tiempo parcial, el trabajador podrá acogerse al convenio especial con la S.S. al objeto de complementar su cotización hasta la de tiempo completo precedente. De modo que, respetando los mínimos y máximos de duración establecidos, durante el periodo de reducción queda reconocido el derecho del trabajador de revertir en contrato a tiempo completo la relación de tiempo parcial vigente, con preaviso de 15 días, y la correspondiente obligación de la empresa de ejecutar esa decisión.

El contrato del trabajador, durante la reducción temporal de jornada, continuará siendo indefinido con todos los efectos y derechos a partir de la fecha de vigor del contrato a tiempo completo primigenio.

4. Durante el periodo de reducción se percibirá una retribución equivalente al % de jornada acordado aplicado sobre todos los conceptos que integran su salario en el momento de la reducción, que serán consolidables y no serán compensables ni absorbibles, más todos aquellos que pudieran corresponder o se encuentren en tránsito de adquisición por aplicación de las fuentes legales y/o convencionales aplicables, calculándose los conceptos a que tenga derecho con arreglo a la media de los 12 meses precedentes.

5. La reducción de jornada temporal afecta de manera proporcional y temporal al salario, permaneciendo inalterados el resto de derechos cualquiera que sea su fuente u origen, tanto los derechos de que disfrute el trabajador en la fecha de reducción como los que le pudieran corresponder más adelante y/o se encuentren en tránsito de adquisición.

6. Para los trabajadores que se acogieron a partir de 1/10/2011, tanto a las modalidades de reducción establecidas en este acuerdo como a las modalidades previstas en el artículo 37.5 del E.T. (cuidado de hijos o de familiares), durante el periodo de reducción continuará tomándose como base para el cálculo de su retribución el salario que hubiera correspondido sin la reducción salarial del 7% pactada para 2012. Al finalizar, en su caso, la reducción y reincorporarse a tiempo completo percibirán el salario que sea de aplicación general perdiendo esta prerrogativa.

7. Durante el periodo de reducción el trabajador se mantendrá en su puesto de trabajo habitual, salvo acuerdo distinto con la empresa.

Todos los derechos a que pudiera ser acreedor el trabajador durante la reducción de jornada, cualquiera que fuera su fuente u origen, computarán como si se tratara de jornada completa, incluido el derecho a generar complemento de antigüedad así como para computar años de servicio a efectos de cualquier tipo de indemnización.



Asimismo, la reducción se llevará a efecto en el régimen de turnos habitual del trabajador, salvo acuerdo distinto con la empresa.

8. Las vacaciones anuales serán las fijadas en el calendario laboral de Heimbach Ibérica.

9. En lo no previsto en este acuerdo se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo de Heimbach Ibérica y a la normativa vigente que sea de aplicación.

Punto 2. – Reducciones de jornada sin límite temporal:

También será de aplicación todo lo recogido en el punto 1 a las reducciones que se soliciten sin límite temporal de duración, con las siguientes salvedades:

1. No existirán límites máximos ni mínimos de duración, excepto lo siguiente:

La reducción se iniciará con el año natural. La reducción inicialmente tendrá un periodo mínimo de 6 meses con una primera prórroga (a preavisar con 15 días) de 6 meses.

2. Durante el periodo de reducción el trabajador podrá ejercer por una sola vez para esta modalidad, con preaviso de 30 días, el derecho de revertir en contrato a tiempo completo la relación de tiempo parcial vigente, con la correspondiente obligación de la empresa de ejecutar esa decisión. Este preaviso se comunicará treinta días antes del final del año natural (en los últimos 30 días de diciembre).

3. Quien haga uso del derecho de reversión recogido en esta modalidad no podrá acogerse a las condiciones especiales establecidas para las modalidades de reducción recogidas en el punto 1, hasta transcurridos 4 años.

Punto 3. – Excedencias:

Cláusulas aplicables:

1. La duración máxima establecida en el artículo 46.3 E.T. (cuidado de hijos o familiares) se amplía de forma que el periodo inicial será prorrogable por periodos consecutivos de 2 años hasta totalizar 8 años a lo largo de la vida laboral en Heimbach.

2. La duración máxima establecida en el artículo 46.2 E.T. (excedencia voluntaria) se amplía de forma que el periodo inicial será prorrogable por periodos consecutivos de 2 años hasta totalizar 8 años a lo largo de la vida laboral en Heimbach.

3. Derecho del trabajador a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante todo el periodo de excedencia, tanto si es voluntaria como por cuidado de hijos o familiares.

4. Derecho del trabajador a situarse en excedencia con la mera comunicación a la empresa, que llevará aparejada la consiguiente obligación de la empresa de ejecutar esa decisión.

El derecho a establecer la duración (dentro de los límites máximos y mínimos establecidos) corresponderá al trabajador, que deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación, tanto del inicio, como de la prórroga, como de la finalización.



5. La empresa se compromete a la reserva en sus puestos de trabajo de los trabajadores acogidos a este acuerdo durante el periodo de excedencia.

6. Durante este periodo de excedencia, el trabajador podrá acogerse al convenio especial con la S.S. al objeto de complementar su cotización hasta la de tiempo completo precedente. De modo que, respetando los mínimos y máximos de duración establecidos, durante el periodo de excedencia queda reconocido el derecho del trabajador a reincorporarse a su puesto de trabajo, con preaviso de 30 días, y la correspondiente obligación de la empresa de ejecutar esa decisión. Este preaviso se comunicará treinta días antes del final del año natural (en los últimos 30 días de diciembre).

El periodo de excedencia ampliado sobre la duración del E.T., tendrá inicialmente un periodo mínimo de 6 meses con una primera prórroga (preavisar con 15 días) de 6 meses.

Artículo 23. – Paz laboral.

Ambas partes se comprometen a observar de buena fe lo dispuesto en el presente documento y ninguna de las partes exigirá ampliaciones a las normas establecidas en el presente acuerdo durante su vigencia.

Cuantas cuestiones, dudas o divergencias se produzcan sobre la interpretación o aplicación del presente acuerdo, en todo o en parte, se someterán dentro del ámbito de la empresa a la decisión entre los representantes de los trabajadores y el representante de la empresa.

Ambas partes contratantes, actuando en nombre de la empresa y de todos y cada uno de los trabajadores representados establecen que, en la medida que no suponga renuncia a derechos necesarios establecidos por la ley, la actuación de los representantes será preceptiva antes de que por la empresa o por cualquier trabajador se acuda, para la reclamación de derechos y obligaciones derivados de la aplicación de este convenio, a las instancias jurisdiccionales y administrativas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA. – ADHESIONES
A LOS PUNTOS 1 Y 2 DEL ARTÍCULO 22

No se podrán comunicar nuevas adhesiones para los años 2023 a 2026 al plan recogido en el «Punto 1. Reducciones de jornada temporales», ni para el plan recogido en el «Punto 2. Reducciones de jornada sin límite temporal». No obstante, los trabajadores que hayan hecho uso del citado plan en algún momento anterior al 31/12/2019 sí podrán utilizarlo durante 2019 y sucesivos, hasta la fecha tope establecida.

El beneficio salarial que se contempla en el «artículo 22, cláusulas aplicables 6» perderá todo efecto en las adhesiones que se puedan producir para 2027 y sucesivos.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Considerando que en el actual entorno de mercado es imprescindible un incremento continuo de la productividad en los próximos años, ambas partes se comprometen a promover la participación de los trabajadores para conseguirlo.



– Clasificación profesional: habida cuenta que una justa clasificación profesional representa una de las bases para incentivar la producción y calidad de nuestros productos, y por otra parte, posibilita la promoción económica de los trabajadores, ambas partes convienen en llevar a cabo un estudio conjunto de los diferentes niveles y categorías profesionales en la empresa.

– Sistemas de gestión: habida cuenta que un adecuado sistema de gestión representa una de las bases para incentivar la producción y calidad de nuestros productos, ambas partes convienen en llevar a cabo un estudio conjunto sobre la posibilidad de implantar sistemas del tipo «lean manufacturing» o similares.

– Nuevos proyectos e instalaciones: la dirección gerencia se compromete a poner en marcha las gestiones necesarias con el fin de lograr nuevos proyectos e instalaciones para Heimbach Ibérica, S.A.U. En caso de lograrse nuevos proyectos e instalaciones que signifiquen nuevos puestos de trabajo, ambas partes convienen en convocar a la comisión negociadora del convenio colectivo e iniciar las negociaciones para la revisión del mismo.

Por la empresa
(siguen varias firmas)

Por el Comité de Empresa
(siguen varias firmas)



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE BURGOS

SECRETARÍA GENERAL

Extracto de los acuerdos que fueron adoptados en la sesión ordinaria celebrada por la Junta de Gobierno de esta corporación el día 2 de junio de 2023

1. – Se acuerda aprobar el acta de la sesión ordinaria anterior, celebrada el día 5 de mayo de 2023.

ATENCIÓN A MUNICIPIOS: ESPACIOS NATURALES, MEDIO AMBIENTE, EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y PROTECCIÓN CIVIL. –

2. – Se acuerda resolver la convocatoria de entrega de plantas a las entidades locales de la provincia de Burgos para el desarrollo de la campaña de distribución de plantas ornamentales 2023-2024.

EDUCACIÓN Y CULTURA. –

3. – Se acuerda aprobar el convenio específico de colaboración entre la Archidiócesis de Burgos y la Diputación Provincial de Burgos, para la conservación y reparación de iglesias y ermitas en la provincia de Burgos, durante los años 2023 y 2024, ascendiendo la aportación de la Diputación a 2.000.000 de euros.

4. – Se acuerda aprobar el convenio de colaboración entre la Diputación Provincial de Burgos y la Asociación de Campaneros de Burgos, por importe de 25.000 euros.

HACIENDA. –

5. – Se acuerda aprobar el expediente de reconocimiento de obligaciones de ejercicios cerrados/reconocimiento extrajudicial de créditos n.º 7/2023 de la Diputación Provincial de Burgos, por importe total de 159.638,07 euros.

REAL MONASTERIO DE SAN AGUSTÍN. –

6. – Se acuerda aprobar la realización de servicios extraordinarios (un total de 12 horas), correspondientes a horas realizadas fuera de la jornada normal de trabajo, durante los meses de abril y mayo de 2023, por personal funcionario adscrito al Real Monasterio de San Agustín.

VÍAS Y OBRAS, AGRICULTURA, GANADERÍA Y PRESA DE ALBA. –

7. – Se acuerda aprobar las bases de la convocatoria de subvenciones a entidades locales para la construcción de cercados y abrevaderos para el ganado en montes de las entidades locales durante el año 2023, con un presupuesto de 300.000 euros.

PROTOCOLO. –

8. – Se acuerda cursar diversos asuntos de protocolo.

ASUNTOS DE URGENCIA. –

9. – No se presentaron.



DOCUMENTOS RECIBIDOS. –

10. – Quedar enterada de diversos documentos recibidos.

En Burgos, a 3 de agosto de 2023.

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



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE BURGOS

SECRETARÍA GENERAL

Extracto de los acuerdos que fueron adoptados en la sesión ordinaria celebrada por la Junta de Gobierno de esta corporación el día 15 de junio de 2023

1. – Se acuerda aprobar el acta de la sesión ordinaria anterior, celebrada el día 2 de junio de 2023.

ACCIÓN SOCIAL. –

2. – Se acuerda aprobar las bases de la convocatoria de subvenciones a ayuntamientos de la provincia o entidades privadas sin ánimo de lucro, para gastos de mantenimiento de centros y desarrollo de programas y actividades de servicios sociales, ejercicio 2023, con un presupuesto de 300.000 euros.

ATENCIÓN A MUNICIPIOS: ESPACIOS NATURALES, MEDIO AMBIENTE, EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y PROTECCIÓN CIVIL. –

3. – Se acuerda aprobar la prórroga del convenio de colaboración entre la Diputación Provincial de Burgos y la Fundación Centro de Servicios y Promoción Forestal y de su Industria de Castilla y León (CESEFOR), para el desarrollo del programa Micológico de Castilla y León «MICOCYL» en la provincia de Burgos, con un gasto por importe de 45.000 euros.

CONTRATACIÓN Y JUNTA DE COMPRAS. –

4. – Se acuerda aprobar el pliego de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas que han de regir en la contratación del servicio para efectuar el análisis, descripción y valoración de los puestos de trabajo de la Diputación Provincial de Burgos y del Instituto Provincial para el Deporte y Juventud, con un presupuesto base de licitación de 146.714,88 euros, IVA incluido.

EDUCACIÓN Y CULTURA. –

5. – Se acuerda aprobar la prórroga del convenio de colaboración entre la Diputación Provincial de Burgos y la Asociación para la Reserva Geológica de Las Loras, ARGEOL, del 31 de julio de 2023 al 31 de julio de 2024.

6. – Se acuerda aprobar la programación y presupuesto por importe total de 243.149,99 euros destinado al programa «Clunia Cultural», así como de los precios públicos para las entradas de las actividades programadas en el mismo.

7. – Se acuerda resolver provisionalmente la convocatoria de subvenciones para la realización de actividades culturales por parte de las asociaciones culturales y centros regionales burgaleses, durante el año 2023, por importe total de 150.000 euros.

8. – Se acuerda resolver provisionalmente la convocatoria de subvenciones para la financiación de proyectos culturales específicos y singulares, desarrollados por



asociaciones culturales burgalesas en el año 2023, y cuya inversión por proyecto cultural supere los 12.000 euros, por importe total de 250.000 euros.

PERSONAL. –

9. – Se acuerda aprobar la realización de servicios extraordinarios, correspondientes a horas realizadas fuera de la jornada normal de trabajo (un total de 60 horas), durante el mes de mayo de 2023, por empleadas adscritas al Servicio de Personal.

PROTOCOLO. –

10. – Se acuerda aprobar la realización de servicios extraordinarios, correspondientes a horas realizadas fuera de la jornada normal de trabajo (un total de 70 horas), durante el mes de mayo de 2023, por personal funcionario adscrito a Presidencia.

VÍAS Y OBRAS. –

11. – Se acuerda resolver la convocatoria del plan para la realización de obras de conservación y mejora de carreteras municipales durante el año 2023, por importe total de 1.000.000 de euros.

12. – Se acuerda aprobar la realización de servicios extraordinarios, correspondientes a horas realizadas fuera de la jornada normal de trabajo (un total de 244 horas), durante el mes de mayo de 2023, por trabajadores adscritos al Servicio de Vías y Obras.

PROTOCOLO. –

13. – Se acuerda cursar diversos asuntos de protocolo.

ASUNTOS DE URGENCIA. –

14. – Previa declaración de urgencia efectuada en forma legal, se acuerda:

Asesoramiento Jurídico y Urbanístico a Municipios y Arquitectura:

14.1. – Aprobar el pliego de cláusulas administrativas particulares y el de prescripciones técnicas que han de regir la conclusión mediante procedimiento abierto, de un acuerdo marco para la contratación del suministro de energía eléctrica por los 299 organismos adheridos a la Central de Contratación de la Diputación de Burgos y para la propia Diputación de Burgos.

Cultura:

14.2. – Aprobar el abono de la aportación económica comprometida por la Diputación Provincial de Burgos al Consorcio del Centro Asociado de la UNED en Burgos, correspondiente a la anualidad 2021, por importe de 150.000 euros.

DOCUMENTOS RECIBIDOS. –

15. – Quedar enterada de diversos documentos recibidos.

En Burgos, a 3 de agosto de 2023.

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



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE BURGOS

SECRETARÍA GENERAL

Extracto de los acuerdos que fueron adoptados en la sesión ordinaria celebrada por el Pleno de esta corporación el día 2 de junio de 2023

1. – Se acuerda aprobar el acta de la sesión anterior, celebrada el día 5 de mayo de 2023.

PRESIDENCIA. –

2. – Quedar enterada del convenio de colaboración suscrito últimamente con:

– La Universidad de Burgos para el desarrollo de actividades de interés común.

ATENCIÓN A MUNICIPIOS: ASESORAMIENTO JURÍDICO Y URBANÍSTICO A MUNICIPIOS Y ARQUITECTURA. –

3. – Dar por cumplimentado el trámite de dación de cuenta por el Ayuntamiento de Villagonzalo Pedernales, para la enajenación de parcela sobrante junto al antiguo Hotel Landilla, en avenida Pedernales, n.º 2 de la localidad.

4. – Dar por cumplimentado el trámite de dación de cuenta por el Ayuntamiento de Salas de los Infantes, para la enajenación de dos parcelas de propiedad municipal, sitas en el polígono industrial San Isidro de la localidad.

HACIENDA. –

5. – Se acuerda conceder a la Junta Administrativa de Castil de Lences, un préstamo por importe de 82.000 euros, para financiar obras incluidas en el Plan de Entidades Locales 2023 «Construcción hotel rural».

6. – Se acuerda aprobar definitivamente el expediente de modificación de créditos número 6/2023 del vigente presupuesto de la Diputación Provincial, por importe total 3.847.388,76 euros.

7. – Se acuerda aprobar inicialmente el expediente de modificación de créditos número 9/2023 del vigente presupuesto de la Diputación Provincial, por importe total de 957.937 euros.

8. – Quedar enterada del periodo medio de pago del mes de marzo de 2023.

9. – Quedar enterada del estado de ejecución del primer trimestre de 2023.

10. – Quedar enterada de los informes trimestrales sobre cumplimiento de los plazos previstos en la Ley 3/2004, modificada por la Ley 15/2010, correspondientes al primer trimestre de 2023.

PERSONAL. –

11. – Se acuerda aprobar inicialmente modificaciones de la vigente relación de puestos de trabajo de la Diputación Provincial.



CONTROL Y FISCALIZACIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO. –

12. – Quedar enterada de los decretos dictados por la Presidencia, desde la convocatoria de la última sesión ordinaria, celebrada el día 5 de mayo de 2023.

ASUNTOS DE URGENCIA. –

13. – Previa declaración de urgencia efectuada en forma legal, se acuerda:

Secretaría General:

13.1. – Encomendar a la Sociedad para el Desarrollo de la Provincia de Burgos, la gestión del «Proyecto Burgos Repuebla, territorio smart», cuyo presupuesto asciende a la cantidad de 317.500 euros y el importe de la subvención concedida a 274.840 euros.

Planes Provinciales:

13.2. – Aprobar definitivamente el Plan de Entidades Locales Menores 2023, ascendiendo la aportación de la Diputación Provincial a 6.412.314,60 euros.

En Burgos, a 3 de agosto de 2023.

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



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ARCOS DE LA LLANA

Decreto de la Alcaldía

Por medio del presente decreto, dispongo que por ausencia del titular de esta Alcaldía, y con motivo de vacaciones, durante el periodo comprendido entre el 7 al 13 de agosto de 2023, ambos inclusive, me sustituirá en la totalidad de las funciones de alcalde, y para situaciones que precisen una resolución inmediata y expresa, el teniente de alcalde, don Jesús María Sendino Pedrosa, quien las asumirá por expresa delegación de esta Alcaldía, de conformidad con lo previsto en el artículo 47 del vigente Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

Efectúese la publicación de este decreto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44 del citado reglamento.

En Arcos de la Llana, a 3 de agosto de 2023.

El alcalde,
Francisco Javier Castillo Alonso



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE BURGOS

ÓRGANO DE GESTIÓN TRIBUTARIA Y DE TESORERÍA

Sección de Tributos

Exposición al público del padrón y lista cobratoria del impuesto sobre actividades económicas del ejercicio 2023 y anuncio de cobranza

Con fecha 7 de agosto de 2023, por resolución de la tesorera titular del Órgano de Gestión Tributaria y de Tesorería, se aprueba el padrón y lista cobratoria del impuesto sobre actividades económicas del ejercicio 2023, por un importe de 9.038.037,39 euros.

Esta exposición, al tratarse de tributos de cobro periódico por recibo, tiene el carácter de notificación colectiva a que hace referencia el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

– Recursos:

El citado padrón y lista cobratoria se expondrán al público en las dependencias de Tributos (planta baja del edificio municipal, Plaza Mayor, número 1), a efectos de presentar alegaciones durante el plazo de veinte días naturales, contados a partir del día siguiente al de la aparición del anuncio de aprobación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 de la ordenanza fiscal municipal general número 100 y en el artículo 20 de la ordenanza fiscal número 508, reguladora del impuesto sobre actividades económicas, una vez transcurrida la exposición pública y dentro del plazo de un mes, contado desde el día siguiente al de finalización de dicha exposición, podrá interponerse contra esta resolución, que no pone fin a la vía económico-administrativa, reclamación económico-administrativa ante el Tribunal Económico-Administrativo municipal de Burgos.

No obstante, en el mismo plazo de un mes, y con carácter potestativo, podrá presentarse contra la resolución de aprobación y previamente a la reclamación económico-administrativa, el recurso de reposición regulado en 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, ante la titular del Órgano de Gestión Tributaria y de Tesorería. En este caso, si se interpusiera el recurso de reposición no se podrá promover la reclamación económico-administrativa hasta que el recurso se haya resuelto de forma expresa o hasta que pueda considerarlo desestimado por silencio administrativo por no haber recaído resolución en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su presentación. No obstante todo lo anterior, podrá ejercitarse cualquier otro recurso que se estime procedente.



– *Periodo de pago:* del 18 de agosto al 18 de octubre de 2023.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 24 del Reglamento General de Recaudación, se pone en conocimiento de los contribuyentes y demás interesados que el periodo voluntario de cobro para los recibos del ejercicio 2023, correspondientes al impuesto sobre actividades económicas, será el comprendido entre los días 18 de agosto al 18 de octubre, ambos inclusive, del presente año.

– *Forma de pago:*

Recibos sin domiciliación:

Para el pago de los tributos municipales por recibo, en periodo voluntario, aquellos contribuyentes que no tengan domiciliación permanente de sus tributos podrán hacer efectivos los recibos a través de las siguientes opciones:

1. Pago mediante tarjeta de crédito:

El pago puede realizarse mediante tarjeta de crédito a través de la Oficina Virtual Tributaria (<https://aytoburgos.tributoslocales.es>).

2. Pago en entidades de crédito autorizadas:

Con el aviso de pago, en cualquiera de las entidades autorizadas al efecto:

Banco Santander, Bankinter, BBVA, Caixabank, Caja Rural, Ibercaja, Kutxabank, Laboral Kutxa, Targobank y Unicaja Banco.

Este documento (aviso de pago) servirá como justificante de pago con la validación mecánica o firma y sello autorizado de la entidad financiera.

Se podrá solicitar un duplicado en la BAC (Oficina de Atención al Contribuyente del Ayuntamiento de Burgos) o acceder al contenido del mismo, pulsando en el enlace de la Oficina Virtual Tributaria, trámites con certificado o con cl@ve, así como en «Consultas/Obtener documento de pago»:

(<https://aytoburgos.tributoslocales.es>) y

(<https://sede.aytoburgos.es>) (<http://www.aytoburgos.es>).

Recibos domiciliados:

Para quienes tengan domiciliación permanente de sus recibos, la fecha de adeudo en cuenta será el último día de pago (18 de octubre de 2023).

Plan personalizado de pago:

Para aquellos que tengan activo en el Excmo. Ayuntamiento de Burgos un plan personalizado de pago, y este incluya los recibos del impuesto sobre actividades económicas del presente ejercicio económico, se seguirá su cobro de acuerdo a las condiciones señaladas en el propio plan.



– *Domiciliación de recibos:*

Para evitar molestias y esperas innecesarias se le sugiere la conveniencia de domiciliar el pago del tributo para ejercicios sucesivos en su entidad financiera, para lo cual deberá cumplimentar debidamente la orden de domiciliación que aparece en el aviso de pago y entregarla en la BAC (Oficina de Atención al Contribuyente del Ayuntamiento de Burgos), en su propio banco o realizar la domiciliación en la Oficina Virtual Tributaria del Ayuntamiento de Burgos.

– *Advertencia:*

Transcurrido el periodo voluntario de cobranza, las deudas no satisfechas serán exigidas por el procedimiento de apremio y se devengarán los correspondientes recargos del periodo ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

En Burgos, a 7 de agosto de 2027.

La tesorera titular del Órgano de Gestión Tributaria y de Tesorería,
Ana Santamaría Manso



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE CABEZÓN DE LA SIERRA

Mediante resolución de la Alcaldía de 21 de junio de 2023, se ha nombrado teniente de alcalde del Ayuntamiento de Cabezón de la Sierra el concejal D. Ricardo Moreno Elvira.

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 Cabezón de la Sierra, a 3 de agosto de 2023.

El alcalde,
Julio César Santamaría Moreno



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ESTÉPAR

Aprobación del plan de medidas antifraude

La Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, del Ministerio de Hacienda y Función Pública, por la que se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (en adelante PRTR), establece la obligación, en su artículo 6, apartado 1, de que toda entidad que participe en la ejecución de las medidas PRTR deberá de disponer de un «Plan de medidas antifraude» que le permita garantizar y declarar que, en su respectivo ámbito de actuación, los fondos correspondientes se han utilizado de conformidad con las normas aplicables, en particular, en lo que se refiere a la prevención, detección y corrección del fraude, la corrupción y los conflictos de intereses.

El Pleno del ayuntamiento, en sesión celebrada el día 2 de agosto de 2023, aprobó el Plan de Medidas Antifraude del Ayuntamiento de Estépar para la gestión de los Fondos Next Generation E.U. del Ayuntamiento de Estépar y la «Declaración Institucional del Ayuntamiento de Estépar sobre lucha contra el fraude».

A fin de cumplir con las obligaciones de publicidad activa, el texto íntegro se publicará en la sede electrónica (<https://estepar.es>).

Lo que se hace público para su general conocimiento y cumplimiento por parte de todo el personal del ayuntamiento.

En Estépar, a 3 de agosto de 2023.

El alcalde,
Jaime Martínez González



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE FRESNILLO DE LAS DUEÑAS

Corrección de error

Advertido error en el anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 130, de fecha 12 de julio de 2023, de la publicación relativa al nombramiento de tenientes de alcalde y concejales de distintas áreas y servicios.

Donde dice:

Concejal de Agricultura: don Nicasio Salvador Santaolla Ortega.

Debe decir:

Concejal de Agricultura: don Nicasio Salvador Santaolalla Ortega.

En Fresnillo de las Dueñas, a 13 de julio de 2023.

El alcalde,
Gustavo García García



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE HUERTA DE REY

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

La Comisión Especial de Cuentas, en sesión celebrada el día 31 de julio de 2023, informó favorablemente la cuenta general del ejercicio 2022 integrada por los documentos a que se refieren los artículos 208 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

De conformidad con lo que establece el artículo 212.3, la cuenta general, con el informe de la Comisión Especial a que se refiere el apartado anterior, será expuesta al público por plazo de quince días durante los cuales los interesados podrán examinarla y presentar reclamaciones, reparos u observaciones. Examinados éstos por la Comisión Especial y practicadas por ésta, cuantas comprobaciones estime necesarias, emitirá nuevo informe.

Se consideran interesadas las mismas personas legitimadas para examinar y reclamar el respectivo presupuesto, conforme al artículo 170 de la referida norma legal.

En Huerta de Rey, a 31 de julio de 2023.

El alcalde,
José Antonio Cámara Molinero



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MILAGROS

Formulada y rendida la cuenta general del presupuesto de esta entidad local correspondiente al ejercicio 2022 se expone al público, junto con sus justificantes y el informe de la Comisión Especial de Cuentas, por plazo de quince días. Durante este plazo, se admitirán los reparos y observaciones que puedan formularse por escrito, los cuales serán examinados por dicha comisión, la cual practicará cuantas comprobaciones crea necesarias, emitiendo nuevo informe antes de someterlas al Pleno corporativo para que puedan ser examinadas y en su caso, aprobadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 212 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo por el que se aprueba la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

En Milagros, a 2 de agosto de 2023.

El alcalde,
Pedro Luis Miguel Gil



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MIRANDA DE EBRO

Convocatoria de ayudas para financiar la adquisición de libros de texto y material escolar para el alumnado de Educación Infantil en centros docentes de Miranda de Ebro, durante el curso 2023-2024

BDNS (Identif.): 703178.

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/703178>).

Primero. – Objeto.

Financiar la adquisición de libros de texto y material escolar para el alumnado que curse Educación Infantil en los centros docentes de Miranda de Ebro durante el curso 2023/24.

Segundo. – Personas beneficiarias.

Podrán beneficiarse de estas ayudas el padre, madre o tutor legal del alumnado que vaya a cursos de Educación Infantil, siempre que concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que las rentas obtenidas por los miembros de la unidad familiar sean inferiores a 2,5 veces el IPREM (calculado en 14 pagas) en el momento de la solicitud.
- b) Que el alumnado no disfrute ayuda para esta finalidad con cargo a otras administraciones.
- c) Empadronamiento en Miranda de Ebro con al menos 6 meses de antelación a la solicitud.

La renta familiar a los efectos de esta convocatoria se obtendrá por agregación de las rentas en el momento que se inicie el procedimiento. Se computarán los ingresos netos cualquiera que sea su procedencia, por cuenta ajena, por cuenta propia, elementos patrimoniales, pensiones, prestaciones y cualquier otro subsidio público periódico que perciba, pensiones compensatorias y de alimentos, así como los que obtenga como consecuencia de una alteración del patrimonio de las personas interesadas.

Las personas interesadas deberán documentar fehacientemente su situación económica a través de la copia de la nómina salarial, certificado del INSS y/o SEPE, o JCyL, en su defecto declaración jurada de ingresos.

Para aquellos casos en los que no se declare ingresos económicos, a efectos de cómputo, se tendrá en cuenta la declaración del impuesto sobre la renta de las personas físicas del último ejercicio cerrado, para las familias que presentan IRPF será el resultado de sumar la base imponible general con la base imponible del ahorro, excluyendo los saldos netos negativos de ganancias y pérdidas patrimoniales, así como el saldo neto



negativo de los rendimientos del capital mobiliario. Para unidades familiares o miembros computables que obtengan ingresos propios y/o no hayan presentado declaración del impuesto sobre la renta de las personas físicas, se procederá de forma equivalente a lo indicado anteriormente y a las imputaciones íntegras se les restarán los gastos y deducciones del trabajo.

En el caso de tener que establecer prioridades por limitación presupuestaria, se priorizarán aquellas unidades familiares que se encuentren en las siguientes situaciones:

- Familia monoma(pa)rental en desempleo: 4.
- Familias con ambos progenitores en situación de desempleo: 4.
- Violencia de género: 2.
- Familias numerosas: 2.

Pueden ser acumulativas entre sí para obtener una puntuación final.

Tercero. – Bases reguladoras.

La ordenanza general de subvenciones publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos de 29 de septiembre de 2021 y la propia convocatoria, en la que figuran las bases reguladoras y que puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones.

Cuarto. – Cuantía.

La cuantía total para la convocatoria es de 10.000 euros. La cuantía individual de la ayuda no superará el 80% del coste total de los libros y/o del material escolar, según centro escolar y curso.

La concesión de estas ayudas se efectúa en régimen de concurrencia competitiva hasta agotar el crédito existente para tal fin.

Quinto. – Incompatibilidad de otras ayudas.

Las ayudas concedidas en virtud de la presente convocatoria son incompatibles con cualquiera otras para la misma finalidad otorgadas por otras administraciones públicas o entidades públicas o privadas. Así, será incompatible con aquellas actuaciones que se lleven a cabo desde los Centros de Acción Social (CEAS) con el mismo fin.

Sexto. – Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo para la presentación de solicitudes será del 1 al 15 de septiembre de 2023, ambos incluidos, y serán presentadas por sede electrónica o en el Servicio de Atención Ciudadana del Excmo. Ayuntamiento de Miranda de Ebro.

De forma excepcional, para matriculaciones extraordinarias o una vez iniciado el curso 2023/24, fuera de los plazos fijados para la presentación, las solicitudes se derivarán directamente desde los centros educativos al Departamento de Servicios Sociales para su valoración, siempre que exista crédito disponible.

Séptimo. – Formalización de las solicitudes.

Las solicitudes, una por cada alumno/a, se dirigirán a la alcaldesa-presidenta de Miranda de Ebro, conforme al modelo que se facilitará en el Servicio de Atención Ciudadana del Excmo. Ayuntamiento de Miranda de Ebro y en las Secretarías de los centros docentes.



Las solicitudes cumplimentadas y acompañadas de la documentación indicada en la convocatoria se presentarán de manera presencial, en el Servicio de Atención de Atención Ciudadana del Excmo. Ayuntamiento de Miranda de Ebro o por sede electrónica. Incluirán la autorización expresa al ayuntamiento para la comprobación de los datos identificativos y económicos. En caso de no autorizar, las personas solicitantes deberán aportar los documentos acreditativos correspondientes.

En todo caso, se calificará de solicitante al padre o madre, o en su caso tutor/a, firmante de la solicitud, cuyos datos aparezcan reflejados en primer lugar en el apartado de datos familiares del modelo de solicitud.

Octavo. – Otros datos.

El plazo máximo para resolver y publicar la resolución del procedimiento no podrá exceder los tres meses, desde la publicación de la convocatoria. Transcurrido dicho plazo sin haberse notificado la resolución, la solicitud se entenderá desestimada por silencio administrativo.

Una vez dictada la resolución por la Junta de Gobierno Local se notificará a cada solicitante su concesión o denegación, y causas que motivan la misma.

Tras la comunicación de la resolución favorable de la ayuda, se presentará la factura pertinente junto con el anexo de abono y la fotocopia de la libreta bancaria donde figuren los titulares de la misma en los diez días siguientes a recibir la resolución, para proceder al abono mediante transferencia bancaria, antes de diciembre de 2023.

Terminado el proceso de adjudicación de becas y ayudas, se podrá verificar la correcta utilización de las ayudas concedidas, para comprobar que la ayuda se ha dedicado al fin concedido, debiendo disponer el alumnado becado de los libros o material escolar financiado. En su defecto, se solicitará el reintegro de la ayuda.

En Miranda de Ebro, a 2 de agosto de 2023.

La alcaldesa-presidenta,
Aitana Hernando Ruiz



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MONASTERIO DE RODILLA

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

El Pleno de la corporación, en sesión celebrada el día 9 de agosto de 2023, ha aprobado inicialmente el expediente número 1 de modificación presupuestaria del Ayuntamiento de Monasterio de Rodilla 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 Monasterio de Rodilla, a 10 de agosto de 2023.

El alcalde,
Antonio José Ibeas Saiz



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MONASTERIO DE RODILLA

Aprobación provisional

El Pleno del Ayuntamiento de Monasterio de Rodilla, en sesión ordinaria celebrada el día 9 de agosto de 2023, acordó la aprobación provisional de la modificación de la ordenanza siguiente, en concreto el artículo 6:

- Ordenanza fiscal reguladora del impuesto de bienes inmuebles.

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 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, y artículo 17.1 del texto refundido de la Ley de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, se abre un periodo de información pública de treinta días hábiles a partir del siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados presenten las reclamaciones y alegaciones que estimen pertinentes. A tales efectos el expediente citado podrá ser consultado en las oficinas municipales del Ayuntamiento de Monasterio de Rodilla sito en la Plaza Mayor, n.º 1, de Monasterio de Rodilla, dentro del horario de atención al público (lunes y miércoles entre las 12:00 y 14:00 horas. Previa cita). Una copia de este anuncio se inserta en el tablón de anuncios en la sede electrónica (<https://monasterioderodilla.sedelectronica.es>).

En el caso de que no se presentara ninguna alegación o reclamación, se entenderá elevada a definitiva la aprobación hasta entonces provisional.

En Monasterio de Rodilla, a 10 de agosto de 2023.

El alcalde,
Antonio José Ibeas Saiz



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE VALLE DE MANZANEDO

Aprovechamiento cinegético de 26 fincas rústicas

De conformidad con lo acordado por el Pleno de este ayuntamiento en sesión de fecha 26 de julio de 2023, por medio del presente anuncio se efectúa convocatoria del concurso, para la adjudicación del aprovechamiento cinegético (cesión de los derechos cinegéticos) del terreno de 26 fincas rústicas (polígono 12, parcela 275 con 0,9084 ha; polígono 12, parcela 276 con 0,0934 ha; polígono 12, parcela 277 con 8,1312 ha; polígono 12, parcela 278 con 3,0302 ha; polígono 12, parcela 304 con 1,9356 ha; polígono 12, parcela 313 con 1,4714 ha; polígono 12, parcela 350 con 11,9943 ha; polígono 12, parcela 385 con 11,6002 ha; polígono 12, parcela 401 con 12,7567 ha; polígono 12, parcela 522 con 6,4379 ha; polígono 12, parcela 649 con 0,3427 ha; polígono 12, parcela 670 con 0,3037 ha; polígono 12, parcela 673 con 24,29 ha; polígono 12, parcela 674 con 0,5647 ha; polígono 12, parcela 675 con 20,6127 ha; polígono 12, parcela 676 con 1,9766 ha; polígono 12, parcela 677 con 11,7247 ha; polígono 12, parcela 678 con 9,4291 ha; polígono 12, parcela 679 con 21,5596 ha; polígono 12, parcela 680 con 183,1936 ha; polígono 12, parcela 681 con 3,7252 ha; polígono 12, parcela 682 con 0,1864 ha; polígono 12, parcela 683 con 0,1177 ha; polígono 12, parcela 684 con 3,0561 ha; polígono 12, parcela 685 con 0,084 ha; polígono 12, parcela 687 con 0,2458 ha) total 339,77 ha, bienes patrimoniales propiedad de este ayuntamiento, ubicadas en Villasopliz, conforme a los siguientes datos:

– *Objeto del contrato:* el arrendamiento del aprovechamiento de la caza de las parcelas 275, 276, 277, 278, 304, 313, 350, 385, 401, 522, 649, 670, 673, 674, 675, 676, 677, 678, 679, 680, 681, 682, 683, 684, 685 y 687 del polígono 12, de las localidades de Villasopliz. Total hectáreas: 339,77 ha.

– *Tipo de licitación:* tres mil trescientos euros (3.300,00 euros) sin IVA por cada campaña cinegética, al alza.

– *Plazo de duración:* la duración del contrato se fija en diez años (10 años), o 10 campañas cinegéticas, comenzando con la campaña 2022-2023, hasta la campaña 2032-2033, es decir, el 31 de marzo de 2033. Este contrato podrá ser prorrogado por un periodo igual si ambas partes están de acuerdo.

– *Fianza provisional:* 600 euros. Fianza definitiva: la fianza definitiva será equivalente al 5% del importe total de la adjudicación teniendo en cuenta la totalidad de renta de todos los años de duración del contrato.

– *Presentación de las plicas:* las proposiciones se presentarán en horas de oficina, en el plazo comprendido desde la aparición de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos y hasta las 19 horas del miércoles hábil siguiente al quinceavo día natural posterior, esto si no hubiese reclamaciones al pliego de condiciones (que se expone por el plazo de 8 días).



– *Documentación a presentar para la subasta:* dos sobres según lo expresado en el pliego de condiciones.

– *Apertura de proposiciones:* tendrá lugar a continuación de la terminación del plazo anterior.

Información: Ayuntamiento de Valle de Manzanedo, en Manzanedo (Burgos), B.^a San Ginés, s/n, C.P. 09558. Teléfono/fax 947 740 707.

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

– *Modelo proposición:* según pliego de condiciones. Segunda subasta a los 7 días de la primera.

En Valle de Manzanedo, a 3 de agosto de 2023.

La alcaldesa-presidenta,
Margarita Pérez Herrero



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE AHEDO DE BUREBA

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2023

Aprobado definitivamente el presupuesto general de la Entidad Local Menor de Ahedo de Bureba 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>
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios	1.900,00
3.	Gastos financieros	100,00
6.	Inversiones reales	8.300,00
	Total presupuesto	10.300,00

ESTADO DE INGRESOS

<i>Cap.</i>	<i>Descripción</i>	<i>Importe consolidado</i>
5.	Ingresos patrimoniales	4.450,00
7.	Transferencias de capital	5.850,00
	Total presupuesto	10.300,00

Plantilla de personal de la Entidad Local Menor de Ahedo de Bureba. –

No hay plantilla de personal.

Contra la aprobación definitiva del presupuesto podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establece la normativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

En Ahedo de Bureba, a 14 de junio de 2023.

La alcaldesa pedánea,
Teresa Escudero Escudero



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE BUEZO

Aprobación definitiva

Acuerdo del Pleno de fecha 23 de junio de 2023, de la Junta Vecinal de Buezo, por el que se aprueba definitivamente la modificación de créditos n.º 53/2023 del presupuesto en vigor, en la modalidad de transferencia de créditos entre aplicaciones de distintas áreas de gasto, que no afectan a altas y bajas de crédito de personal.

Aprobado definitivamente el expediente de transferencia de créditos entre aplicaciones de gastos de distinta área de gasto que no afectan a bajas y altas de créditos de personal, al no haberse presentado alegaciones, se publica el mismo para su general conocimiento a los efectos del artículo 169.1, por remisión del 179.4, del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo:

AUMENTO DE GASTOS

<i>Modificación</i>	<i>Fun.</i>	<i>Eco.</i>	<i>Vinc.</i>	<i>Denominación</i>	<i>Importe</i>
Transferencia de crédito aumento	1532	62100	1.6	Proyecto de pavimentación de calles	15.000,00
Total aumento					15.000,00

Para financiar la modificación presupuestaria, se cuenta con los siguientes recursos:

DISMINUCIÓN DE GASTOS

<i>Modificación</i>	<i>Fun.</i>	<i>Eco.</i>	<i>Vinc.</i>	<i>Denominación</i>	<i>Importe</i>
Transferencia de crédito disminución	4500	60000	4.6	Proyecto de mejora de infraestructuras y bienes destinados al uso general	-15.000,00
Total disminución					-15.000,00

Contra el presente acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses a contar desde el día de la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171.3 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o acuerdo impugnado.

En Buezo, a 3 de agosto de 2023.

La alcaldesa pedánea,
María Trinidad Martínez García



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE FUENTE ÚRBEL

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 Fuente Úrbel, a 3 de agosto de 2023.

El alcalde pedáneo,
Luis Mariano Amo Villalobos