

burgos



boletín oficial de la provincia

núm. 154



viernes, 18 de agosto de 2023

C.V.E.: BOPBUR-2023-154

sumario

II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Convenio colectivo de ámbito provincial para la actividad de oficinas y despachos (Burgos)

3

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ALFOZ DE BRICIA

Nombramiento de teniente de alcalde

22

AYUNTAMIENTO DE ALFOZ DE SANTA GADEA

Determinación de las retribuciones del alcalde-presidente en régimen de dedicación parcial

23

Nombramiento de tenientes de alcalde

24

AYUNTAMIENTO DE ARCOS DE LA LLANA

Aprobación del padrón fiscal de la tasa por suministro de agua, alcantarillado y depuración del primer semestre de 2023

25

AYUNTAMIENTO DE ARENILLAS DE RIOPISUERGA

Nombramiento de teniente de alcalde y declaraciones de bienes

26

AYUNTAMIENTO DE BURGOS

SECCIÓN DE SERVICIOS

Solicitud de licencia ambiental para restaurante

27

Solicitud de licencia ambiental para colección privada de canarios

28

SECRETARÍA GENERAL

Delegación de funciones de la Alcaldía por ausencia del titular

29

diputación de burgos



sumario

AYUNTAMIENTO DE IBEAS DE JUARROS

Aprobación definitiva de la lista de admitidos y excluidos, en el proceso de estabilización de empleo temporal, para la contratación de varias plazas de personal laboral 30

AYUNTAMIENTO DE MEDINA DE POMAR

Expediente de enajenación de parcelas municipales 32

AYUNTAMIENTO DE MILAGROS

Convocatoria y bases del concurso de valoración de méritos de dos plazas de limpiador/a de media jornada, en régimen laboral fijo 33

AYUNTAMIENTO DE QUINTANAVIDES

Convocatoria para la elección de juez de paz titular 42

AYUNTAMIENTO DE TEJADA

Aprobación definitiva del expediente de modificación presupuestaria número uno para el ejercicio de 2023 43

AYUNTAMIENTO DE VALLE DE MANZANEDO

Aprobación provisional de la modificación del artículo cuarto de la ordenanza reguladora de la tasa por suministro de agua 44

Aprobación provisional de la modificación de la ordenanza fiscal reguladora del impuesto de bienes inmuebles 45

JUNTA VECINAL DE BÁRCENA DE PIENZA

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2023 46

JUNTA VECINAL DE LAS MACHORRAS

Aprobación definitiva del expediente de modificación presupuestaria número uno para el ejercicio de 2022 47

JUNTA VECINAL DE VILLASANTE

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2023 48



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 ámbito provincial para la actividad de oficinas y despachos. (C.C. 09000435011982).

Visto el texto del convenio colectivo de ámbito provincial para la actividad de oficinas y despachos, suscrito entre los representantes de los trabajadores, centrales sindicales (UGT y CC.OO.) y la representación de los empresarios de la Asociación Provincial de Empresarios de Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos, presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010), 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 su 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 DE ÁMBITO PROVINCIAL
PARA LA ACTIVIDAD DE OFICINAS Y DESPACHOS

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN 1.^a – PARTES CONTRATANTES, ÁMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL.

Artículo 1.º – Partes contratantes.

El presente convenio se concierta dentro de la normativa vigente en materia de contratación colectiva entre los representantes de los trabajadores, centrales sindicales (UGT y CC.OO.) y la representación de los empresarios de la Asociación Provincial de Empresarios de Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos.

Artículo 2.º – Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo obliga a empresas y trabajadores incluidos en las actividades de oficinas y despachos, recogidas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009, R.D. 475/2007, de 13 de abril - BOE del 28) en los siguientes epígrafes: números 69.10 (excepto la actividad de notarías y registros), 69.20, 71.11, 94.11, 94.12, 94.20, así como en aquellas actividades asimiladas a las anteriores, de oficinas y despachos, que voluntariamente se adhieran.

Artículo 3.º – Ámbito territorial.

El presente convenio obligará a todas las empresas presentes o futuras, cuyas actividades vienen recogidas en el artículo segundo de este convenio y cuyos centros de trabajo radiquen en Burgos capital o en la provincia, aún cuando las empresas tuvieran su domicilio social en otra provincia.

Artículo 4.º – Ámbito personal.

Las cláusulas de este convenio afectan a la totalidad del personal que durante su vigencia trabaje bajo la dependencia de empresas cuyas actividades vienen recogidas en el artículo 2.º de este convenio.

Artículo 5.º – Ámbito temporal.

El convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2023 y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre del año 2026.

El presente convenio quedará denunciado automáticamente el 30 de diciembre de 2026.

SECCIÓN 2.^a – COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA «AD PERSONAM».

Artículo 6.º – Compensación y absorción.

Todas las mejoras que se pacten 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 y con las que pudieran señalarse por disposiciones legales o reglamentarias.



Artículo 7.º – Garantía «ad personam».

Se respetarán, asimismo, las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam».

SECCIÓN 3.ª – COMISIÓN PARITARIA.

Artículo 8.º – Comisión Paritaria.

Se crea la Comisión Paritaria del convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo.

Artículo 9.º –

La Comisión Paritaria a la que alude el artículo anterior, estará compuesta de una parte por la representación que designe la parte social y de otra, la parte económica, compuesta por la representación de la Asociación Provincial de Empresarios de Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos.

Esta comisión entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez planteada la cuestión por escrito a esta comisión, la misma procurará celebrar su reunión en un plazo de siete días. Transcurrido el mismo, sin haberse reunido o resuelto, salvo acuerdo de la propia comisión ampliando el plazo, cualquiera de las partes implicadas en la cuestión dará por intentada la misma, sin acuerdo.

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 objeto de negociación.

Esta comisión tendrá su domicilio en la sede empresarial de FAE, sita en la plaza de Castilla, 1 - 09003, Burgos.

CAPÍTULO II. – RETRIBUCIONES

SECCIÓN 1.ª – REGULACIÓN SALARIAL.

Artículo 10.º – Salario base.

Para el año 2023, el salario base se ha incrementado en el 3,50%, quedando reflejado en la tabla salarial que como anexo I se une a este convenio.

El pago de los incrementos y atrasos correspondientes al año 2023, podrán abonarse hasta el último día del mes siguiente a la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

Para el año 2024, el salario base se ha incrementado en el 3,00%, quedando reflejado en la tabla salarial que como anexo II se une a este convenio.



Para el año 2025, el salario base se ha incrementado en el 2,25%, quedando reflejado en la tabla salarial que como anexo III se une a este convenio.

Para el año 2026, el salario base se ha incrementado en el 1,75%, quedando reflejado en la tabla salarial que como anexo IV se une a este convenio.

SECCIÓN 2.^a – COMPLEMENTOS SALARIALES.

Artículo 11.º – «Complemento personal de antigüedad consolidada».

A partir del 31 de diciembre de 1999, no se devengará cantidad alguna en concepto de antigüedad.

No obstante, se mantiene la cuantía que cada trabajador tuviese reconocida como «complemento personal de antigüedad consolidada», no pudiendo ser absorbida ni compensada y siendo revalorizable en el 3,50% para 2023, en el 3,00% en 2024, en el 2,25% en 2025 y en el 1,75% en 2026.

Artículo 12.º – Pagas extraordinarias.

Las empresas abonarán a su personal una gratificación extraordinaria equivalente al importe total de una mensualidad, incluido, en su caso, el «complemento personal de antigüedad consolidada», con motivo de las Navidades y otra mensualidad igual como paga de verano dentro de la primera quincena del mes de julio.

No obstante, estas gratificaciones extraordinarias podrán prorratearse en las doce mensualidades, si hay acuerdo con la mayoría de los trabajadores.

CAPÍTULO III. – PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

Artículo 13.º – Dietas y desplazamientos.

Dietas: las personas trabajadoras que, por necesidades de las empresas, tengan que desplazarse a población distinta de aquélla donde radique su centro de trabajo, percibirán una dieta de 14,50 euros, cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; y 26,67 euros, cuando realicen las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio. Cuando se pernocte fuera del domicilio, la empresa correrá con los gastos de alojamiento, previo acuerdo con su trabajador sobre la cuantía.

En caso de conformidad entre las partes podrá sustituirse este sistema de dietas por el de gastos pagados, debidamente justificados.

A partir del 1 de enero de 2024, las cuantías establecidas en el primer párrafo serán de 16 euros, cuando se realice una comida fuera, y de 32 euros, cuando se realicen dos comidas.

Desplazamientos: si los desplazamientos se efectúan en coche propio, en concepto de gastos por uso del propio vehículo se abonarán 0,33 euros por kilómetro. A partir del 1 de enero de 2024, esta cuantía será de 0,38 euros por kilómetro.

Artículo 14.º – Seguro por contingencias profesionales.

A partir del 1 de enero de 2023, las empresas afectadas por este convenio concertarán a favor de sus trabajadores un seguro por contingencias profesionales que cubra las siguientes coberturas:



a) 18.000 euros por fallecimiento derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

b) 18.000 euros por incapacidad profesional permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

A partir del 1 de enero de 2025, las coberturas de este seguro por contingencias profesionales serán de 24.000 euros para cada uno de los supuestos.

Artículo 15.º – Incapacidad temporal.

En los casos de accidente laboral o enfermedad profesional, la persona trabajadora percibirá el importe íntegro de sus retribuciones salariales a partir del primer día de la baja médica por incapacidad laboral.

En los casos de accidente no laboral o enfermedad común, en la primera baja médica por incapacidad laboral el trabajador percibirá el importe íntegro de sus retribuciones salariales a partir del primer día. En el resto de bajas médicas dentro de los 365 días siguientes a la primera baja, dicha persona trabajadora percibirá el importe íntegro de sus retribuciones salariales a partir del cuarto día de la segunda (o sucesivas) baja médica.

CAPÍTULO IV. – JORNADA, VACACIONES, PERMISOS, NIVELES Y ASCENSOS

Artículo 16.º – Jornada.

Para los años 2023, 2024, 2025 y 2026 la jornada anual máxima queda fijada en 1.748 horas de trabajo efectivo, cada año.

Flexibilidad jornada: dada la especial actividad a la que se dedican la mayoría de las empresas del sector, con un incremento de trabajo en determinados periodos, se establece una bolsa de horas durante la vigencia del presente convenio y dentro de la jornada ordinaria de trabajo por la que la dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 10 horas mensuales y por trabajador que deberán ser realizadas cuando lo solicite la dirección de la empresa para atender emergencias o periodos de especial actividad, finalización de plazos administrativos, judiciales o de cualquier índole, necesarios para la prestación de los servicios propios de la empresa.

Para que sea de obligatorio cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido de las partes afectadas, que exista un preaviso de 72 horas al personal afectado.

Se cuantificarán mensualmente las horas realizadas y se descansarán un número igual a éstas en el trimestre natural siguiente al mes de realización.

Artículo 17.º – Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas quedan fijadas en 30 días naturales o 23 días laborables para todo el personal, que se disfrutarán preferentemente en verano.

Al cesar la persona trabajadora por jubilación tendrá derecho a un mes de vacaciones retribuidas, adicionales a las que devengue según el párrafo anterior, que se disfrutarán inmediatamente antes de la fecha de cese.



Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 18.º – Permisos.

Independientemente de los ya establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, se establece el carácter no laboral de las tardes de los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre y dos mañanas a elegir de los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, pudiendo establecer la empresa esas mañanas en función del servicio. También se establece el carácter no laboral del Sábado Santo completo y sábado de la semana en que se celebre la festividad del Curpillós, para la plantilla cuyas empresas radiquen en la ciudad de Burgos; sustituyendo este sábado por el que corresponda y que facilite la formación de puente vacacional en unión a una de las fiestas locales de las demás localidades de la provincia.

Se aconseja a las empresas que durante la «Semana de FERIA», y los meses de julio y agosto, el horario de trabajo sea de mañana.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos, condiciones y tiempos siguientes:

- a) 20 días naturales, en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

En caso de hospitalización, podrá disfrutarse el permiso mientras dure la misma, mediando el correspondiente preaviso.

- c) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

Los días de permiso establecidos en los apartados a), b) y c) comenzarán a computarse en el primer día laborable para el/la trabajador/a.



d) Consulta médica: comunicándolo con una antelación mínima de 24 horas, la persona trabajadora que por razón de enfermedad propia o que tenga que acompañar a un/a hijo/a menor de 18 años, o a un/a hijo/a con una discapacidad superior al 33% sin límite de edad, precise asistir a consulta médica en horas coincidentes con las de su jornada laboral, tendrá derecho a obtener de la empresa, sin pérdida de retribución, el permiso necesario y por el tiempo indispensable a tal efecto, debiendo justificar la consulta realizada con el correspondiente volante visado por el facultativo. Este derecho podrá ejercitarse por la persona trabajadora hasta un máximo de 24 horas en el año natural en conjunto por todos los supuestos contemplados en este apartado.

e) Salidas durante el horario de trabajo: el personal de la empresa podrá obtener permiso de salida del centro de trabajo por el tiempo indispensable, y con el máximo de las dos primeras horas de la jornada del turno de mañana o de tarde, cuando precise efectuar alguna gestión en tiempo coincidente con el horario de trabajo, y previa comunicación a la empresa con un mínimo de 48 horas y justificando al empresario la duración prevista y necesidad de la salida, que autorizará siempre que su justificación sea suficiente y las condiciones de trabajo y posibilidad de relevo lo permitan. Este derecho no podrá ejercitarse por el/la trabajador/a más de tres veces en el año natural.

f) Un día, por traslado de domicilio habitual.

g) El día de la boda de sus padres, hijos y hermanos.

h) Las mañanas para realizar el examen teórico y el práctico del carnet de conducir de tipo B en primera convocatoria.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

k) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El/la trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. En caso de haberse optado por esta sustitución, y siempre que el trabajador/a después del periodo de maternidad haya unido



a éste las vacaciones si las hubiese, podrá acumular esta reducción por lactancia en un periodo continuado. A estos efectos las partes establecen que dado las especiales características de este sector, dicho periodo continuado equivale a 15 días laborables.

La empresa podrá suscribir o mantener contratos de sustitución para cubrir el periodo de suspensión por nacimiento contemplado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, de acumulación de la lactancia como de las vacaciones, por el tiempo que duren estos supuestos.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora.

l) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Artículo 19.º – Grupos/niveles profesionales.

Las definiciones, según las funciones o actividades del personal dentro de la empresa, serán las siguientes:

I. Personal titulado:

Es el que se halla en posesión de un título oficial de Grado Superior (licenciatura/master) o Grado Medio (diplomatura/grado), que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita.

II. Personal administrativo:

a) Jefatura de primera: es la persona trabajadora capacitada, provista o no de poderes que actúa bajo las órdenes inmediatas del jefe/a superior o director/a y lleva la responsabilidad directa de varios servicios más, encargándose igualmente de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependa.

b) Jefatura de segunda: es la persona trabajadora capacitada, que actúa bajo las órdenes inmediatas del jefe/a superior o director/a y lleva la responsabilidad directa de algún servicio, pudiendo encargarse igualmente de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependa.

c) Oficial de primera: es aquella persona trabajadora que actúa a las órdenes de un jefe, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa.

Se asimilan a esta categoría, el delineante proyectista, el coordinador de estudios, los técnicos titulados que realicen actividades relacionadas con sus estudios y las demás que pudieran estar aplicándose a la entrada en vigor del vigente convenio.



d) Oficial de segunda: es la persona trabajadora que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un jefe y oficial de primera, si lo hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Se asimilan a esta categoría, el delineante y las demás que pudieran estar aplicándose a la entrega en vigor del vigente convenio.

e) Operadores de primera y segunda: son personas trabajadoras que realizan tareas que consisten en tareas de trabajos, que aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Se asimilan a trabajadores/as de primera a los conductores, dibujantes y encuestadores y las demás que pudieran estar aplicándose a la entrega en vigor del vigente convenio.

f) Oficial de tercera: corresponde al personal con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un jefe, que realiza trabajos de carácter secundario que no exigen conocimientos especiales.

g) Auxiliar: es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

Quedan adscritos a esta categoría los/as telefonistas y visitantes/as comerciales. También los/as ayudantes de niveles anteriores.

III. Subalternos:

a) Conserje: tiene como misión especial vigilar las puertas y accesos a las salas y los locales de la empresa.

b) Ordenanza: tendrá esta categoría el subalterno cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes.

c) Personal de limpieza y otros: tendrá esta categoría el personal dedicado a la limpieza de los locales de las empresas.

Quedan adscritos a esta categoría el personal aspirante, los aprendices, los peones y los mozos.

Estos niveles se agrupan por polivalencia en grupos profesionales del I al IV, según figuran en las tablas salariales de este convenio.

Artículo 20.º – Ascensos.

Cuando se produzcan vacantes en una empresa, se dará participación a los representantes de los trabajadores para efectuar el ascenso correspondiente.

CAPÍTULO V. – OTRAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 21.º – Jubilación por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

De conformidad con lo establecido en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, ésta será obligatoria por el cumplimiento



por parte de la persona trabajadora de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, pudiendo extinguir la empresa el contrato por esa causa, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

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

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

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

Artículo 22.º – Efectos retroactivos.

Este convenio entra en vigor con fecha 1 de enero de 2023 y, en consecuencia, por las empresas se practicarán las liquidaciones correspondientes a sus empleados, conforme a los niveles salariales pactados en este convenio.

Artículo 23.º – Copia básica contratos.

Cuando se formalice un contrato de trabajo en la empresa, se dará una copia básica de ese contrato a los representantes de los trabajadores, que firmarán el recibí, en el caso de no existir representantes de los trabajadores se entregará a los sindicatos firmantes de este convenio.

Artículo 24.º – Contrato por circunstancias de la producción.

La modalidad contractual referida a circunstancias de la producción, establecida en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse hasta un periodo máximo de un año. A su finalización, salvo que la persona trabajadora se incorpore a la empresa como indefinido, tendrá derecho a la indemnización legal correspondiente a este tipo de contratos por cada año de servicio o parte proporcional en su caso.

Artículo 25.º – Contrato formativo.

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo de los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional, contemplada en el artículo 11.3.i) del Estatuto de los Trabajadores, será del 68% del salario fijado para la persona que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Artículo 26.º – Contrato fijo discontinuo a tiempo parcial.

De conformidad con el artículo 16.5 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que las empresas pueden celebrar contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial.



Artículo 27.º – Descuelgue convenio.

Para la inaplicación de condiciones de este convenio, se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Bien entendido, que en los casos de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación, la referencia se hace a la adaptación del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya.

Artículo 28.º – Preaviso dimisión.

En caso de dimisión de la persona trabajadora, ésta tendrá que preavisar dicha circunstancia a la empresa en los siguientes plazos mínimos: 1 mes en el caso de los niveles I a V de la tabla y 15 días en los restantes casos.

Artículo 29.º – Prevención de riesgos laborales.

Todas las empresas del sector tendrán realizada, documentada y actualizada la evaluación de riesgos, el plan de prevención en su caso y haber adoptado una forma de servicio de prevención.

La elección de sistema de servicio de prevención se realizará con la consulta debida a los representantes de los trabajadores.

Las empresas están obligadas a facilitar la información sobre los riesgos existentes en el puesto de trabajo, y las normas de actuación en caso de riesgo, así como a cumplir lo dispuesto en el R.D. 488/97, de 14 de abril.

Artículo 30.º – Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

De conformidad con el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas de este sector han de regirse por principios de igualdad en materia salarial, de trato, de formación, promoción, etc.

En materia de planes de igualdad en la empresa, excedencias, suspensiones y prestaciones por nacimiento y cuidado de menores de 12 meses, permiso para el cuidado del lactante, etc. se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el Estatuto de los Trabajadores y en el resto de normativa aplicable.

Artículo 31.º – Protección a las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

A las trabajadoras pertenecientes a la plantilla de la empresa, que sean declaradas oficialmente como víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, les serán de aplicación todos los beneficios previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 32.º – Derechos de las personas trabajadoras a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.

Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.



CAPÍTULO VI. – RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 33.º – Régimen disciplinario.

La empresa podrá sancionar a las personas trabajadoras que incumplan sus obligaciones laborales, de acuerdo con la calificación de faltas que se establece en el presente convenio, o que resulten equiparables, clasificándose las faltas en leves, graves y muy graves.

Artículo 34.º – Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que no lleguen a seis en un mes.
2. Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique ni contar con permiso del superior inmediato siempre que no exceda de una hora, y que no afecte gravemente al servicio.
3. El trato incorrecto o descortés al público o a los compañeros de trabajo.
4. No comunicar a la empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligación de la empresa.
5. No informar a los superiores, en las primeras horas de la jornada, de las causas de inasistencia al trabajo, salvo que haya motivos justificados que lo impidan.
6. Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o derive perjuicio a los intereses de la empresa.
7. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Artículo 35.º – Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Faltar al trabajo, sin causa justificada, dos días en un periodo de dos meses.
2. La negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause o derive perjuicio grave a los intereses de la empresa.
3. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que excedan de cinco en un mes; o que se reiteren en un periodo de tres meses superando su número el de ocho, previa advertencia al trabajador; o que la suma de aquéllos supere las horas de una de sus jornadas laborales en un trimestre.
4. Interrumpir o perturbar el servicio, sin justificación legal, realizando o permitiendo en el centro de trabajo cualquier actividad ajena al interés de la empresa.
5. No comunicar a la empresa hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la empresa.
6. La ocultación maliciosa de errores propios y de retrasos producidos en el trabajo que causen perjuicio a la empresa.
7. La retención, sin autorización del jefe competente, de documentos, cartas, datos, informes, etc., o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes.



8. Registrar la presencia de otro trabajador valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o alterando los controles de entrada y salida al trabajo.

9. La reincidencia o reiteración en falta leve, dentro de un periodo de tres meses, cuando haya mediado sanción por escrito, salvo las reguladas en el punto 1 de faltas leves, que se registrarán por lo establecido en el punto 3 de este apartado de graves.

Artículo 36.º – Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

2. El fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de clientes. Asimismo, la realización de estos últimos hechos sobre cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa.

3. La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.

4. El quebranto o violación de secretos de obligada reserva.

5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

6. La infracción a las normas de la empresa, cometida con el propósito de ocultar, falsear o enmascarar la verdadera situación y naturaleza de los estados contables o de los riesgos contraídos.

7. El abuso de autoridad por parte de los superiores.

8. El acoso sexual en los términos establecidos en la ley.

9. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

11. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

12. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa. En el supuesto de ser ejercidas desde posiciones de superioridad, se considerarán abuso de autoridad, y sancionable con la inhabilitación para el ejercicio del mando y cargos de responsabilidad.

13. La reiteración o reincidencia en falta grave en un periodo de doce meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.

Artículo 37.º – Sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, que deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos.



No obstante lo establecido en este capítulo, la empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

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

- a) Por faltas leves:
 - 1. Amonestación verbal.
 - 2. Amonestación por escrito.
 - 3. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves:
 - 1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta veinte días.
 - 2. Inhabilitación temporal, por plazo de hasta dos años, para pasar a niveles superiores.
- c) Por faltas muy graves:
 - 1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
 - 2. Inhabilitación temporal por plazo de hasta cuatro años, para pasar a niveles superiores.
 - 3. Despido.

Artículo 38.º – Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- a) Faltas leves: diez días.
- b) Faltas graves: veinte días.
- c) Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. – Si a lo largo de la vigencia de este convenio la retribución anual de alguna persona trabajadora, que incluye todas las retribuciones obligatorias a las que se refiere el capítulo II de este convenio, quedara por debajo del salario mínimo interprofesional anual correspondiente a dicho año natural, se incrementará aquella retribución hasta igualar, al menos, tal salario mínimo interprofesional anual, adaptando para ello la empresa las retribuciones mensuales o demás conceptos retributivos. Tal ajuste a SMI anual se hará sin necesidad de que se tenga que reunir la Comisión Negociadora o Paritaria de este convenio para modificar las tablas salariales. El pago de los incrementos y atrasos correspondientes a tal ajuste podrán abonarse hasta el último día del mes siguiente a la publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE) del salario mínimo interprofesional anual correspondiente.



Segunda. – Para cuanto no esté previsto en el presente convenio se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

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:

FINIQUITO

En Burgos, a de de

De una parte, D/D.^a (titular o representante) de la empresa

Y de otra, D/D.^a trabajador/a de la mencionada empresa, actuando en su propio nombre y derecho.

Manifiestan:

1.º – D/D.^a recibe en este acto la cantidad de euros, otorgando a este documento el carácter de carta de pago. Con el abono de tal cantidad, ambas partes declaran extinguida la relación laboral que unía al trabajador/a con la empresa.

2.º – A los efectos oportunos el trabajador/a declara haber percibido cuantas cantidades por salarios, gratificaciones extraordinarias, atrasos, pluses, vacaciones, horas extras y cualquier otro concepto que pudiera corresponderle por cualquier causa por el trabajo prestado durante la vigencia del contrato laboral.

Si a la fecha del cese no se hubiere publicado el convenio en el Boletín Oficial de la Provincia ni se hubieren actualizado los salarios conforme a las cantidades pactadas en el mismo, se exceptúan del presente finiquito, reservándose por tanto las acciones legales correspondientes para poder reclamarlas de la forma legalmente establecida, aquellas cantidades que pudieran deducirse como atrasos exigibles en razón de entrada en vigor del convenio con carácter retroactivo desde el inicio de vigencia del mismo hasta el cese del trabajador.

3.º – Queda saldada y finiquitada la relación laboral que unía a las partes sin que ninguna pueda reclamar nada a la otra por ningún concepto con la excepción contenida en el párrafo segundo del ordinal anterior.

Y para que así conste a los efectos legales oportunos, firma el presente documento en el lugar y fecha arriba indicados.

Fdo.: el/la empresario/a
(ilegible)

Fdo.: el trabajador/a
(ilegible)

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

Siguen varias firmas
(ilegibles)

* * *



ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE OFICINAS Y DESPACHOS 2023

GRUPOS / NIVELES PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL	TOTAL ANUAL
GRUPO I		
NIVEL I: Personal Titulado de Grado Superior	2.460.16 €	34.442.24 €
NIVEL II: Personal Titulado de Grado Medio	2.370.68 €	33.189.52 €
NIVEL III: Jefatura de Primera	2.284.98 €	31.989.72 €
GRUPO II		
NIVEL IV: Jefatura de Segunda	2.197.92 €	30.770.88 €
NIVEL V: Oficial de Primera	2.112.76 €	29.578.64 €
NIVEL VI: Oficial de Segunda	2.050.48 €	28.706.72 €
GRUPO III		
NIVEL VII: Operador/a de Primera	1.899.68 €	26.595.52 €
NIVEL VIII: Operador/a de Segunda	1.814.30 €	25.400.20 €
GRUPO IV		
NIVEL IX: Oficial de Tercera	1.643.78 €	23.012.92 €
NIVEL X: Conserje	1.453.70 €	20.351.80 €
NIVEL XI: Auxiliar	1.351.32 €	18.918.48 €
NIVEL XII: Ordenanza	1.148.07 €	16.072.98 €
NIVEL XIII: Personal Limpieza y otros	1.080.00 €	15.120.00 €

* * *



ANEXO II

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE OFICINAS Y DESPACHOS 2024

GRUPOS / NIVELES PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL	TOTAL ANUAL
GRUPO I		
NIVEL I: Personal Titulado de Grado Superior	2.533.96 €	35.475.44 €
NIVEL II: Personal Titulado de Grado Medio	2.441.80 €	34.185.20 €
NIVEL III: Jefatura de Primera	2.353.53 €	32.949.42 €
GRUPO II		
NIVEL IV: Jefatura de Segunda	2.263.86 €	31.694.04 €
NIVEL V: Oficial de Primera	2.176.14 €	30.465.96 €
NIVEL VI: Oficial de Segunda	2.111.99 €	29.567.86 €
GRUPO III		
NIVEL VII: Operador/a de Primera	1.956.67 €	27.393.38 €
NIVEL VIII: Operador/a de Segunda	1.868.73 €	26.162.22 €
GRUPO IV		
NIVEL IX: Oficial de Tercera	1.693.09 €	23.703.26 €
NIVEL X: Conserje	1.497.31 €	20.962.34 €
NIVEL XI: Auxiliar	1.391.86 €	19.486.04 €
NIVEL XII: Ordenanza	1.182.51 €	16.555.14 €
NIVEL XIII: Personal Limpieza y otros	1.112.40 €	15.573.60 €

* * *



ANEXO III

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE OFICINAS Y DESPACHOS 2025

GRUPOS / NIVELES PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL	TOTAL ANUAL
GRUPO I		
NIVEL I: Personal Titulado de Grado Superior	2.590.97 €	36.273.58 €
NIVEL II: Personal Titulado de Grado Medio	2.496.74 €	34.954.36 €
NIVEL III: Jefatura de Primera	2.406.48 €	33.690.72 €
GRUPO II		
NIVEL IV: Jefatura de Segunda	2.314.80 €	32.407.20 €
NIVEL V: Oficial de Primera	2.225.10 €	31.151.40 €
NIVEL VI: Oficial de Segunda	2.159.51 €	30.233.14 €
GRUPO III		
NIVEL VII: Operador/a de Primera	2.000.70 €	28.009.80 €
NIVEL VIII: Operador/a de Segunda	1.910.78 €	26.750.92 €
GRUPO IV		
NIVEL IX: Oficial de Tercera	1.731.18 €	24.236.52 €
NIVEL X: Conserje	1.531.00 €	21.434.00 €
NIVEL XI: Auxiliar	1.423.18 €	19.924.52 €
NIVEL XII: Ordenanza	1.209.12 €	16.927.68 €
NIVEL XIII: Personal Limpieza y otros	1.137.43 €	15.924.02 €

* * *



ANEXO IV

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE OFICINAS Y DESPACHOS 2026

GRUPOS / NIVELES PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL	TOTAL ANUAL
GRUPO I		
NIVEL I: Personal Titulado de Grado Superior	2.636.31 €	36.908.34 €
NIVEL II: Personal Titulado de Grado Medio	2.540.43 €	35.566.02 €
NIVEL III: Jefatura de Primera	2.448.59 €	34.280.26 €
GRUPO II		
NIVEL IV: Jefatura de Segunda	2.355.31 €	32.974.34 €
NIVEL V: Oficial de Primera	2.264.04 €	31.696.56 €
NIVEL VI: Oficial de Segunda	2.197.30 €	30.762.20 €
GRUPO III		
NIVEL VII: Operador/a de Primera	2.035.71 €	28.499.94 €
NIVEL VIII: Operador/a de Segunda	1.944.22 €	27.219.08 €
GRUPO IV		
NIVEL IX: Oficial de Tercera	1.761.48 €	24.660.72 €
NIVEL X: Conserje	1.557.79 €	21.809.06 €
NIVEL XI: Auxiliar	1.448.09 €	20.273.26 €
NIVEL XII: Ordenanza	1.230.28 €	17.223.92 €
NIVEL XIII: Personal Limpieza y otros	1.157.34 €	16.202.76 €



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ALFOZ DE BRICIA

Resolución de Alcaldía 18/2023. Nombramiento de teniente de alcalde

«D. Francisco Javier Fernández Gutiérrez, alcalde-presidente del Ayuntamiento de Alfoz de Bricia (Burgos), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales de 28 de noviembre de 1986, vengo en dictar la siguiente resolución:

Primero. – Nombrar teniente de alcalde al concejal siguiente:

Teniente de alcalde D. Raúl Herbosa Cimarras.

Segundo. – Al teniente de alcalde, en cuanto tal, le corresponderá sustituir a esta Alcaldía en la totalidad de sus funciones y por el orden de su nombramiento, en los casos de ausencia, enfermedad o impedimento que le imposibilite para el ejercicio de sus atribuciones.

Tercero. – De la presente resolución se dará cuenta al Pleno en la sesión que celebre, notificándose, además, personalmente al designado, y se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia, sin perjuicio, de su efectividad desde el día siguiente de la presente resolución».

En Barrio de Bricia, a 3 de agosto de 2023.

El alcalde-presidente,
Francisco Javier Fernández Gutiérrez



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ALFOZ DE SANTA GADEA

Exposición pública de las retribuciones del alcalde-presidente en régimen de dedicación parcial, conforme al acuerdo del Pleno de fecha 28 de junio de 2023

Por acuerdo del Pleno del ayuntamiento, en sesión extraordinaria celebrada el día 28 de junio de 2023, se acordó la determinación de las retribuciones que ha de desempeñar el cargo de alcalde-presidente en régimen de dedicación parcial. Percibirá una retribución bruta anual de 4.800 euros que se percibirán en 12 mensualidades. Se le dará de alta en el Régimen General de la Seguridad Social de conformidad con el artículo 75.1 y 2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

En Santa Gadea de Alfoz, a 3 de agosto de 2023.

El alcalde-presidente,
Ricardo Martínez Rayón



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ALFOZ DE SANTA GADEA

Por resolución de Alcaldía 19/2023, de este ayuntamiento de fecha 28 de junio de 2023, han sido nombrados D. Luis Ángel Montes López y D. Jaime Rodríguez Isla en el cargo de primer teniente de alcalde y segundo teniente de alcalde, respectivamente, lo que se publica a efectos de lo dispuesto en el artículo 46.1 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

En Santa Gadea de Alfoz, a 3 de agosto de 2023.

El alcalde-presidente,
Ricardo Martínez Rayón



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ARCOS DE LA LLANA

Anuncio de cobranza

Por decreto de fecha de 4 de agosto de 2023, se ha aprobado el padrón fiscal de la tasa por suministro de agua, alcantarillado y depuración correspondiente al periodo del primer semestre de 2023.

El padrón se expondrá al público durante el plazo de un mes a efectos de su examen por los interesados y presentación de las reclamaciones que estimen pertinentes.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se pone en conocimiento de los contribuyentes y demás interesados que el periodo voluntario de cobro para la tasa por suministro de agua, alcantarillado y depuración, será el comprendido entre los días 6 de septiembre al 6 de noviembre de 2023.

Transcurrido el plazo de ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán recargo, intereses de demora y en su caso, costas procesales.

Forma de pago: los contribuyentes que no tengan domiciliados sus recibos, podrán realizar el ingreso en las oficinas de las entidades colaboradoras, La Caixa y Caja Laboral.

Para quienes tengan domiciliados sus recibos, la fecha fijada para el adeudo en la cuenta es el día 2 de noviembre de 2023.

En Arcos de la Llana, a 4 de agosto de 2023.

El alcalde,
Francisco Javier Castillo Alonso



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ARENILLAS DE RIOPISUERGA

Por resolución de esta Alcaldía de fecha 19 de junio de 2023, se ha acordado designar como teniente de alcalde a D.^a María Natividad Cuesta González.

Lo que se hace público para general conocimiento, en cumplimiento de lo establecido en los artículos 44.2 y 46 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

A su vez, para dar cumplimiento de lo establecido en el artículo 75.7 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, se da publicidad a la presentación de las declaraciones de bienes patrimoniales y declaraciones sobre causas de incompatibilidad y actividades por parte de los concejales cesantes y de los concejales entrantes de este ayuntamiento.

En Arenillas de Riopisuerga, a 4 de julio de 2023.

La alcaldesa,
María Celia Ordoñez Ourille



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE BURGOS

SECCIÓN DE SERVICIOS

Álvaro Díaz Pérez, ha solicitado del Excmo. ayuntamiento licencia ambiental para restaurante en Burgos, paseo Pintor Javier Cortés, 2 - 09006 Burgos (Burgos). (Expediente 13/2023-CLA-).

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

En Burgos, a 31 de julio de 2023.

La alcaldesa,
Cristina Ayala Santamaría



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE BURGOS

SECCIÓN DE SERVICIOS

Francisco Javier Calle Leal, ha solicitado del Excmo. ayuntamiento licencia ambiental para colección privada de canarios en Burgos, carretera de Arcos, 83. (Expediente 12/2023-CLA-SER).

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

En Burgos, a 1 de agosto de 2023.

El primer teniente de alcalde,
Fernando Martínez-Acitores Puig



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE BURGOS

SECRETARÍA GENERAL

Decreto de Alcaldía sobre sustitución de la señora alcaldesa en los días señalados

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 47.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, en relación con lo dispuesto en el apartado 1 del mismo artículo, y el artículo 16 del Reglamento Orgánico y de Funcionamiento del Ayuntamiento de Burgos, aprobado definitivamente por el Pleno de la Corporación Municipal en la sesión celebrada el día 19 de octubre de 2012, resuelvo:

Primero. – Que por ausencia de la titular de esta Alcaldía durante los días señalados a continuación, me sustituirá en la totalidad de las funciones de alcaldesa:

Del 29 de julio de 2023 al 6 de agosto de 2023 (ambos inclusive), el vicealcalde, D. Fernando Martínez-Acitores Puig.

Del 7 de agosto de 2023 al 12 de agosto de 2023 (ambos inclusive), el 2.º teniente de alcalde, D. Juan Manuel Manso Villalaín.

Del 16 de agosto de 2023 al 22 de agosto de 2023 (ambos inclusive), el 3.º teniente de alcalde, D. César Barriada Herbosa.

Segundo. – En los casos de ausencia, enfermedad o impedimento de los concejales delegados durante ese período, las resoluciones que a ellos hubiere correspondido adoptar serán suscritas directamente por el teniente de alcalde en funciones de Alcaldía, salvo en los casos de los Servicios Municipalizados y Sociedades Municipales, ya que en estos casos las suplencias que se produzcan serán ejercidas, de acuerdo con los estatutos reguladores, por los respectivos vicepresidentes.

Tercero. – El presente decreto se notificará personalmente a los interesados, a los servicios administrativos y se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia, sin perjuicio de su efectividad desde el día siguiente al de su firma, todo ello al amparo de lo dispuesto en el artículo 44 del citado Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

En Burgos, a 27 de julio de 2023.

La alcaldesa,
Cristina Ayala Santamaría

El vicesecretario TOASJGL,
Javier Gallo Terán



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE IBEAS DE JUARROS

Por resolución de Alcaldía de fecha 4 de agosto de 2023, se ha aprobado la relación definitiva de aspirantes admitidos y excluidos en el proceso de estabilización de empleo temporal para la contratación como personal laboral fijo del Ayuntamiento de Ibeas de Juarros, del tenor literal siguiente:

«Finalizado el plazo de subsanación de defectos y presentación de reclamaciones a la lista provisional de admitidos y excluidos en el proceso excepcional de estabilización de empleo temporal para la contratación como personal laboral fijo del Ayuntamiento de Ibeas de Juarros, resuelvo:

Primero. – Aprobar la lista definitiva de admitidos y de excluidos al citado proceso de estabilización, con indicación de causas de exclusión:

Plaza de auxiliar administrativo. –

Aspirantes admitidos:

APELLIDOS Y NOMBRE	DNI
ÁLVAREZ PASCUAL, TELMA	***9567**
BARROCAL LÓPEZ, SANDRA	***3712**
BERMELL BENET, MARÍA DOLORES	***6666**
CUEVAS ARRIBAS, SILVIA	***6634**
DIEGO MARTÍNEZ, MARÍA JESÚS	***5148**
ESCAÑO CUESTA, ZAHIRA	***6719**
GONZÁLEZ FRANCÉS, MARÍA	***7744**
GUTIÉRREZ ANDRÉS, ÁLVARO	***9630**
HERRERO MATÉ, LAURA	***7358**
IZQUIERDO RODRIGO, AMAYA	***4709**
IZQUIERDO RODRIGO MARÍA DEL CARMEN	***5503**
JIMÉNEZ HERNANDO, SIRA-MÍRIAM	***5530**
NAVAS TUDANCA, ALMUDENA	***6786**
PESQUERA SANCHO, NURIA	***6333**
RAMOS MATÉ, ERIKA	***6934**
REGALADO BUENO, MÓNICA	***7045**
RUIZ-CANALES FERNÁNDEZ, BEATRIZ	***7473**
URETA MERINERO, NEREA	***9282**

Aspirantes excluidos:

APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	MOTIVO DE EXCLUSIÓN
BALBÁS AGUILAR, RAQUEL	***9698**	Presentado fuera de plazo
DEL RÍO TOBAR, ZULEMA	***8188**	Presentado fuera de plazo
SÁNCHEZ RINCÓN, VICTORIA EUGENIA	***8080**	Presentado fuera de plazo



Plaza de conserje. –

Aspirantes admitidos:

APELLIDOS Y NOMBRE	DNI
CUESTA CRESPO, MARÍA CRUZ	***4674**
ESCAÑO CUESTA, ZAHIRA	***6719**
LÓPEZ MARTÍNEZ, CRISTINA	***5017**

Plaza de oficial de servicios múltiples. –

Aspirantes admitidos:

APELLIDOS Y NOMBRE	DNI
CUESTA CRESPO, MARÍA CRUZ	***4674**
DIEZ MARTÍNEZ, MIGUEL ÁNGEL	***1241**
GARCÍA REY, JULIO	***6738**

Segundo. – Publicar la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia, en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Ibeas de Juarros y en la sede electrónica municipal.

Tercero. – Dar cuenta al Pleno de la presente resolución en la primera sesión ordinaria que celebre».

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponerse, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, recurso potestativo de reposición ante el señor alcalde-presidente del Ayuntamiento de Ibeas de Juarros, en el término de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de esta notificación, o bien, directamente, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Burgos, en el término de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de esta notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de la posibilidad de interposición de cualquier otro recurso que estime más conveniente a su derecho.

En Ibeas de Juarros, a 4 de agosto de 2023.

El alcalde,
José Ignacio Colina Contreras



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MEDINA DE POMAR

Exposición pública del expediente de enajenación de parcelas municipales del patrimonio municipal del suelo (Medina de Pomar) del polígono industrial Navas IV – Expte. contratación n.º 1095/2023

En la sede electrónica municipal y en la Secretaría de este ayuntamiento y a los efectos del artículo 83 de la Ley 39/2015, de Procedimiento Administrativo Común del Sector Público, se halla expuesto al público por un plazo de veinte días hábiles el expediente de enajenación de parcelas municipales, cuya licitación se llevará a cabo por procedimiento abierto, varios criterios de adjudicación y tramitación ordinaria. Los interesados podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas. El expediente tiene como causa la satisfacción del interés público municipal representado por la instalación y funcionamiento de actividades empresariales en el polígono industrial de Medina de Pomar y sus consecuencias en el desarrollo económico del municipio para el fomento de los intereses económicos y el empleo.

En Medina de Pomar, a 3 de agosto de 2023.

El alcalde-presidente,
Isaac Angulo Gutiérrez



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MILAGROS

Convocatoria y bases para la selección, mediante concurso de valoración de méritos de dos plazas de limpiador/a de media jornada del Ayuntamiento de Milagros, en régimen laboral fijo.

BASES GENERALES PARA LA SELECCIÓN DE DOS PLAZAS DE LIMPIADOR/A DEL AYUNTAMIENTO DE MILAGROS, EN RÉGIMEN DE LABORAL FIJO

1. – Objeto de la convocatoria.

Es objeto de la presente convocatoria la selección, por el sistema de concurso de valoración de méritos, tal y como establece el artículo 61.7 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, justificándose la elección de dicho sistema al ser acorde y adecuarse a las funciones o tareas a desarrollar en los puestos de trabajo convocados, de dos plazas de limpiador/a, vacantes en la plantilla de personal laboral fijo, incluida en la Oferta de Empleo Público de 2023 publicada en el Boletín Oficial de la Provincia número 142, de fecha 31 de julio de 2023 y con las retribuciones inherentes a dicha categoría profesional según convenio laboral aplicable.

La convocatoria junto con sus bases se publicará íntegramente en el Boletín Oficial de Castilla y León, en el Boletín Oficial de la Provincia, en el tablón de anuncios del ayuntamiento y en la sede electrónica del ayuntamiento.

2. – Funciones a desarrollar.

Limpieza y desinfección de colegio público, ayuntamiento, consultorio médico, casa de cultura y otros edificios municipales y espacios públicos en los que el Ayuntamiento de Milagros preste servicios municipales.

3. – Modalidad de contrato.

La modalidad del contrato es laboral fijo a media jornada, regulada en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

4. – Condiciones de admisión de aspirantes.

– Para formar parte en las pruebas de selección, será necesario reunir los requisitos establecidos en el artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre:

a) Tener la nacionalidad española, o ser ciudadano de cualquiera de los países miembros de la Unión Europea o extranjero con residencia legal en España, en los términos establecidos en el artículo 57 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.



c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.

d) Estar en posesión del Certificado de Escolaridad o equivalente (en caso de titulaciones obtenidas en el extranjero, deberá estar en posesión de la credencial que acredite su homologación).

e) No haber sido separado mediante expediente disciplinario, del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las comunidades autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

f) No padecer enfermedad ni defecto físico que le impida el desempeño del cargo y el ejercicio de las tareas encomendadas a la plaza.

g) No hallarse incurso en ninguno de los supuestos de incapacidad o incompatibilidad establecidos en la legislación vigente.

Todos los requisitos anteriores, deberán poseerse por los aspirantes en la fecha de finalizar el plazo de presentación de solicitudes, y mantenerse hasta el momento de nombramiento.

5. – Forma y plazo de presentación de instancias.

Las solicitudes para participar en el procedimiento selectivo, en las que los aspirantes deberán manifestar que reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas en las presentes bases generales se dirigirán al señor alcalde-presidente del Ayuntamiento de Milagros y se presentarán en el Registro Electrónico General de este ayuntamiento (Plaza de la Diputación, 1 de lunes a viernes de 9:00 a 14:00), en alguno de los lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas o en la sede electrónica del Ayuntamiento de Milagros (milagros.sedelectronica.es) en el plazo de veinte días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.

Las solicitudes se presentarán conforme al modelo que figura en el anexo I de estas bases, acompañado de:

- Fotocopia compulsada del DNI o, en su caso, pasaporte.
- Fotocopias compulsadas de los documentos acreditativos de la titulación exigida en la convocatoria.
- Informe de vida laboral o en su caso, contratos de trabajo, para la valoración de méritos.



– Certificado médico acreditativo de no padecer enfermedad o defecto físico que impida el normal desempeño del cargo y el ejercicio de las correspondientes funciones.

– Declaración jurada de no hallarse incurso en causa de incompatibilidad o incapacidad, y de no haber sido separado mediante expediente disciplinario de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de las funciones públicas.

6. – Admisión de aspirantes.

Expirado el plazo de presentación de instancias, la Alcaldía dictará resolución en el plazo máximo de un mes, declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos. En dicha resolución, que se publicará en la sede electrónica de este ayuntamiento y en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos y se señalará un plazo de diez días hábiles para posibles reclamaciones.

Las alegaciones presentadas serán resueltas en el plazo de treinta días desde la finalización del plazo de presentación. Transcurrido dicho plazo sin que se hubiera dictado resolución alguna, las alegaciones se entenderán desestimadas. Si no se prestan reclamaciones a la lista de admitidos y excluidos quedará elevada a definitiva.

Vistas las alegaciones presentadas, por resolución de la Alcaldía se procederá a la aprobación definitiva de la lista de admitidos y excluidos que, se publicará en la sede electrónica del ayuntamiento. En esta misma publicación se hará constar la designación nominal del tribunal y la fecha de baremación.

7. – Tribunal calificador.

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros. El tribunal estará compuesto por el presidente, dos vocales, un secretario y sus respectivos suplentes.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, siendo sus miembros personalmente responsables del estricto cumplimiento de las bases de la convocatoria y de la sujeción a los plazos establecidos. Las dudas o reclamaciones que puedan originarse con la interpretación de la aplicación de las bases de la presente convocatoria, así como lo que deba hacerse en los casos no previstos, serán resueltas por el tribunal, por mayoría.

El tribunal podrá disponer la incorporación a sus trabajos de asesores especialistas, para todas o algunas de las pruebas. Dichos asesores se limitarán exclusivamente al ejercicio de sus especialidades técnicas, colaborando con el órgano de selección, y actuarán con voz pero sin voto. La abstención y recusación de los miembros del tribunal será de conformidad con los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Contra los actos y decisiones del Tribunal Calificador se podrá interponer por los interesados recurso de alzada ante la Alcaldía, de conformidad con lo establecido en el artículo 121 de la Ley 39/2015, y ello sin perjuicio de la interposición de cualquier otro recurso que se estime oportuno.



8. – *Procedimiento de selección.*

Concurso. –

Justificándose la elección de dicho sistema al ser acorde y adecuarse a las funciones o tareas a desarrollar en los puestos de trabajo convocados.

El tribunal valorará los méritos alegados y acreditados por los aspirantes, adjuntados en su día a la instancia, solicitando tomar parte en la convocatoria conforme al baremo establecido, y referidos a la fecha en que concluya el plazo de presentación de instancias.

A los efectos de la valoración de méritos, se precisa expresamente que no serán valorados los méritos no invocados, ni tampoco aquellos que, aun siendo invocados, no sean debidamente acreditados en el plazo de presentación de instancias por los solicitantes, sin que proceda requerimiento de subsanación posterior al efecto por parte de la administración.

Méritos computables:

a) Formación:

Titulaciones superiores a la exigida en la convocatoria relacionadas con los trabajos a desarrollar: 0,5 puntos por titulación, hasta un máximo de 2 puntos.

Por cada curso de formación o perfeccionamiento relacionado con las tareas a realizar: (máximo 2 puntos).

- De más de 10 hasta 40 horas: 0,15 puntos por curso.
- De más de 40 hasta 100 horas: 0,30 puntos por curso.
- De más de 100 horas: 0,50 puntos por curso.

En ningún caso se valorará la formación de duración inferior a diez horas.

b) Experiencia profesional (máximo 3 puntos):

– Por haber prestado servicios en la administración pública (ámbito subjetivo previsto en el artículo 1 de la Ley 39/2015) en puestos iguales al de la convocatoria: 0,2 puntos por mes.

– Por haber prestado servicios en la empresa privada en puestos de trabajo que guarden similitud con el contenido técnico y especialización de la plaza convocada: 0,15 puntos por mes.

Se valorará la experiencia en ambos supuestos únicamente cuando se acrediten meses completos y con una jornada laboral igual o superior a media jornada.

c) Otros:

Carnet de conducir B: 1 punto.

d) Entrevista personal: hasta un máximo de 2 puntos.

La puntuación máxima total en el concurso de valoración de méritos será de 10 puntos.



Calificación final. –

La calificación final vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en el concurso.

La justificación se realizará de la siguiente forma:

– Experiencia:

Servicios en administraciones públicas: certificado en el que se hagan constar expresamente el tiempo de servicios prestados y denominación de la plaza.

Servicios en empresas privadas: documento de vida laboral expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social y copia de contratos de trabajo.

– Formación:

Mediante copia del título, diploma o certificado, en el que conste expresamente la materia impartida y el número de horas de duración de los cursos.

9. – *Relación de aprobados, acreditación de requisitos exigidos y formalización del contrato.*

Finalizada la valoración de méritos, se elevará al órgano competente propuesta del candidato para la formalización del contrato.

El órgano competente procederá a la formalización del contrato previa acreditación de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria. Hasta que se formalice el contrato y se incorpore al puesto de trabajo, el aspirante no tendrá derecho a percepción económica alguna.

Se establecerá un periodo de prueba de un mes, que se iniciará una vez que el aspirante propuesto se haya incorporado al puesto de trabajo, y cuya existencia y duración quedará reflejada en el correspondiente contrato de trabajo. En el seguimiento del periodo de prueba la persona responsable del mismo, valorará: la capacidad de trabajo y rendimiento profesional, el sentido de la responsabilidad, la eficiencia, el interés por el aprendizaje, la disposición, la iniciativa, la integración en el equipo de trabajo y la adecuación en sus relaciones internas y externas. Este periodo de prueba forma parte del proceso selectivo y si el aspirante no lo superara, perderá todos los derechos derivados del proceso de selección, y se llamará en iguales condiciones a la persona que lo siga en el orden de puntuación.

Superado satisfactoriamente el periodo de prueba, el aspirante adquirirá la condición de personal laboral fijo.

Constitución de bolsa de trabajo. –

Se constituirá una bolsa de empleo, con una duración de tres años, con las personas que cumpliendo los requisitos no resultaran contratadas, a fin de que pueda ser utilizada en futuros llamamientos que pudieran resultar necesarios para cubrir vacantes temporalmente debidas a periodos de vacaciones, bajas, permisos, licencias y otras necesidades circunstanciales del servicio, incluida la posible renuncia del aspirante propuesto. El tribunal elevará a la Alcaldía la relación de aspirantes por orden de puntuación



obtenida en el proceso. Por decreto de Alcaldía se aprobará dicha relación y se publicará en el tablón de anuncios de la sede electrónica del ayuntamiento y en el tablón municipal. Contra dicho acuerdo podrá interponerse con carácter potestativo recurso de reposición ante la Alcaldía-Presidencia en el plazo de un mes, o bien directamente recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Burgos en el plazo de dos meses. En ambos casos contados desde la publicación de la bolsa en el tablón de anuncios de la sede electrónica del ayuntamiento.

Funcionamiento de la bolsa:

1. La constitución de la bolsa de trabajo no crea derecho alguno a favor de sus integrantes, salvo la de su llamamiento para la contratación como personal laboral temporal por el orden establecido, y siempre que se dé alguna de las circunstancias para las que se ha constituido esta bolsa.

2. El llamamiento se producirá por riguroso orden de puntuación, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

Se contactará telefónicamente mediante llamada y mediante comunicación de e-mail con los aspirantes siguiendo rigurosamente el orden establecido en la bolsa. Se realizarán como máximo tres intentos de comunicación en horas distintas.

En el caso de que no se pueda localizar a un aspirante después de haber realizado tres intentos de comunicación en el horario de 8:00 a 15:00 horas, se procederá a llamar al siguiente aspirante de la lista, siendo el aspirante no localizado colocado en la misma posición que tenía adjudicada originariamente en la lista de espera. No obstante, y por razones de urgencia, se podrá realizar la gestión con varios aspirantes a la vez, cumpliendo el orden establecido en la bolsa en cuanto a la espera de respuesta de los interesados. De las gestiones realizadas se dejará constancia por escrito en el expediente.

– El aspirante deberá dar una contestación a la oferta de empleo en el plazo máximo de dos horas desde que sea localizado. Si no contesta, rechaza la oferta o renuncia al trabajo después de ser contratado, perderá su posición en la lista, pasando al último lugar.

– Las personas incluidas en la bolsa de empleo tendrán que presentar datos personales suficientes que permitan su pronta localización, siendo responsables de que estén actualizados en todo momento.

3. Las personas que rechacen la oferta de contratación no perderán su posición en la lista cuando el motivo del rechazo sea alguna de las siguientes circunstancias y el aspirante lo acredite debidamente en el plazo máximo de tres días hábiles desde el llamamiento:

- a) Baja por maternidad o paternidad.
- b) Baja por enfermedad o accidente.
- c) Ejercicio de cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.
- d) Estar trabajando en cualquier organismo público o empresa privada. En caso de que deje de trabajar, debe ponerlo en conocimiento del ayuntamiento para volver a



activarse en la lista. Mientras tanto se entenderá que continúa trabajando y constará en la bolsa en situación de «inactivo».

e) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y temporal.

f) Cuidado de hijo menor de tres años o de familiar hasta el segundo grado que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Estas personas mantendrán, por tanto, su posición en la bolsa de empleo. La no acreditación de estas circunstancias en el plazo indicado no será causa de exclusión, pero supondrá para el afectado pasar al último lugar de la bolsa.

En estos supuestos, el aspirante continuará en la misma posición que ocupaba inicialmente, si bien no será activado en la bolsa y no se le ofrecerá ningún contrato hasta que comunique al Ayuntamiento su disponibilidad, por haberse modificado la causa que alegó para no aceptar la oferta de trabajo.

La realización de una contratación no excluye la posibilidad de ser contratado nuevamente en otras ocasiones, ni hace perder al aspirante la posición que ocupaba en la lista según la puntuación obtenida.

La no aceptación de la propuesta de trabajo ofertada mediante llamamiento sin concurrir alguna de las causas de no exclusión que anteriormente se detallan no será causa de exclusión, pero supondrá para el afectado pasar al último lugar de la bolsa.

4. Serán causas de exclusión de la bolsa de trabajo:

a) La no aportación de la documentación que pueda ser requerida al aspirante para suscribir el contrato, con independencia de las responsabilidades a que dicha conducta pudiera dar lugar.

b) No comparecer a la toma de posesión dentro del plazo establecido en estas bases.

c) No someterse a reconocimiento médico o no superarlo por obtener la calificación de «no apto».

La exclusión de un integrante de la bolsa deberá serle notificada por escrito.

5. Aportación de documentación y nombramiento o contratación.

Los aspirantes que sean llamados y propuestos para su contratación, previa aceptación de los mismos, deberán aportar en el plazo máximo de tres días hábiles, desde la aceptación del nombramiento la siguiente documentación:

a) Fotocopia compulsada del DNI, NIE o equivalente.

b) Fotocopia compulsada de la tarjeta sanitaria o documento de afiliación a la Seguridad Social.

c) Declaración jurada de no hallarse incurso en causa de incapacidad ni de incompatibilidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y artículo 13 del Real Decreto 598/1985, de 30 de abril.



Si dentro del plazo expresado, y salvo causas de fuerza mayor, no presentara la documentación, o del examen de la misma se dedujera que carece de alguno de los requisitos exigidos o carece de los méritos alegados, no podrá ser contratado para ocupar la plaza objeto del llamamiento y quedarán anuladas las actuaciones realizadas al respecto, sin perjuicio de la responsabilidad en que hubiera incurrido por falsedad en la solicitud inicial.

Completada la documentación y realizado el reconocimiento médico, en su caso, se procederá a efectuar la contratación como personal laboral temporal mediante resolución de Alcaldía. Las características del contrato dependerán de las necesidades que en cada caso lo justifiquen. Cada contrato tendrá un periodo de prueba de veinte días laborales desde su fecha de inicio. En ningún caso podrá producirse como consecuencia de la aplicación de estas bases la creación de situaciones nuevas que supongan la conversión de los contratos que se pretenda suscribir en indefinidos, por lo que en este supuesto no podrá llevarse a cabo la contratación, si bien, la persona afectada mantendrá su lugar en la lista.

Cuando se produzca el fin del contrato por haber finalizado la necesidad que dio origen al nombramiento, el aspirante mantendrá el lugar que ocupaba en la lista, pudiendo ser contratado posteriormente en una o más ocasiones.

6. Esta bolsa de empleo tendrá una vigencia máxima de tres años.

10. – *Incidencias.*

Las presentes bases y convocatoria podrán ser impugnadas de conformidad con lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Asimismo, la jurisdicción competente para resolver las controversias en relación con los efectos y resolución del contrato laboral será la Jurisdicción Social.

En lo no previsto en las bases, será de aplicación el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, contra las presentes bases, que son definitivas en vía administrativa, puede interponerse alternativamente recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes ante el mismo órgano que dictó el acto, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Burgos, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación de las mismas en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponerse recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitarse cualquier otro recurso que se estime pertinente.

Lo que se hace público para general conocimiento.



Los sucesivos anuncios de esta convocatoria, cuando procedan de conformidad con las bases se publicarán en el Boletín Oficial de Provincia de Burgos.

En Milagros, a 2 de agosto de 2023.

El alcalde,
Pedro Luis Miguel Gil

* * *

ANEXO I

MODELO DE SOLICITUD

Don/doña con DNI y fecha de nacimiento, con domicilio en, localidad, código postal, provincia, teléfono....., y correo electrónico

EXPONE:

– Que, abierto el plazo de admisión de solicitudes para participar en el proceso selectivo para cubrir dos plazas de limpiador/a de edificios e instalaciones municipales de Milagros, mediante concurso, personal laboral fijo, a medida jornada y posterior constitución de bolsa de trabajo del Ayuntamiento de Milagros.

– Que reúno todos y cada uno de los requisitos exigidos en la convocatoria a la fecha de expiración del plazo de presentación de solicitudes.

SOLICITA:

Ser admitido a participar en el proceso selectivo de dos plazas de laboral fijo a media jornada de limpiador/a de edificios e instalaciones municipales de Milagros y constitución de bolsa de trabajo.

Documentos que acompaña: señaladas en la base n.º 5.

En, a de de 2023.

Firmado:

AL ALCALDE DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MILAGROS. –



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE QUINTANAVIDES

Con ocasión de la vacante del cargo de juez de paz titular de este municipio de Quintanavides.

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

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

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

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

Lo que se publica para general conocimiento.

En Quintanavides, a 4 de agosto de 2023.

La alcaldesa,
Inés Lázaro Rueda



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE TEJADA

*Aprobación definitiva del expediente de modificación presupuestaria
número 1/2023 del ejercicio 2023*

El expediente 1/2023 de modificación presupuestaria del Ayuntamiento de Tejada para el ejercicio de 2023, queda aprobado definitivamente con fecha 3 de agosto de 2023, en vista de lo cual, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se procede a la publicación de dicha modificación del presupuesto resumida por capítulos.

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

AUMENTOS DE GASTOS

<i>Cap.</i>	<i>Denominación</i>	<i>Importe</i>
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios	10.000,00
6.	Inversiones reales	25.000,00
	Total aumentos	35.000,00

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

AUMENTOS DE INGRESOS

<i>Cap.</i>	<i>Denominación</i>	<i>Importe</i>
8.	Activos financieros	35.000,00
	Total aumentos	35.000,00

Contra la aprobación definitiva de la modificación presupuestaria podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establece la normativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 171 en relación con los artículos 177 y 179 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

En Tejada, a 4 de agosto de 2023.

El alcalde,
Jaime Alonso Alonso



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE VALLE DE MANZANEDO

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 15.1, 16 y 17.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, que aprueba el texto refundido de la Ley de Haciendas Locales, el Pleno del Ayuntamiento de Valle de Manzanedo, en sesión extraordinaria celebrada el día 26 de julio de 2023, acordó la aprobación provisional de la modificación del artículo 4.º de la ordenanza reguladora de la tasa por la prestación del servicio de suministro de agua.

De conformidad con lo dispuesto en el citado artículo 17.1 de la Ley 39/1988, el presente acuerdo provisional, junto con la nueva redacción de las normas de la ordenanza fiscal afectada, se expondrá al público en el tablón de anuncios de este ayuntamiento durante el plazo de treinta días hábiles, a fin de que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas. Transcurrido dicho plazo sin que se presenten reclamaciones, se entenderá que el acuerdo aprobado provisionalmente se eleva a definitivo.

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

La alcaldesa,
Margarita Pérez Herrero



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE VALLE DE MANZANEDO

*Aprobación provisional de la modificación de la ordenanza
fiscal reguladora del impuesto de bienes inmuebles*

Acuerdo del Pleno de fecha 26 de julio de 2023, del Ayuntamiento del Valle de Manzanedo por el que se aprueba provisionalmente la modificación de la ordenanza fiscal reguladora del impuesto de bienes inmuebles.

Habiéndose instruido por los servicios competentes de esta entidad expediente de modificación de la ordenanza fiscal reguladora del impuesto de bienes inmuebles, el Pleno de esta entidad, en sesión extraordinaria celebrada el día 26 de julio de 2023, acordó la aprobación provisional de la referida modificación de la ordenanza fiscal.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete el expediente a información pública durante el plazo de treinta días hábiles, a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente en dependencias de la Secretaría municipal y presentar las reclamaciones y/o las alegaciones y sugerencias que estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes.

Transcurrido dicho plazo sin interponerse reclamaciones, este acuerdo provisional se elevará a definitivo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, publicándose el texto íntegro de la ordenanza fiscal.

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

La alcaldesa,
Margarita Pérez Herrero



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE BÁRCENA DE PIENZA

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2023

Aprobado definitivamente el presupuesto general de la Entidad Local Menor de Bárcena de Pienza 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	2.868,41
3.	Gastos financieros	120,00
6.	Inversiones reales	11.000,00
	Total presupuesto	13.988,41

ESTADO DE INGRESOS

<i>Cap.</i>	<i>Descripción</i>	<i>Importe consolidado</i>
4.	Transferencias corrientes	1.400,00
5.	Ingresos patrimoniales	2.688,41
7.	Transferencias de capital	9.900,00
	Total presupuesto	13.988,41

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 Bárcena de Pienza, a 3 de agosto de 2023.

El alcalde-presidente,
Javier Fernández Gómez



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE LAS MACHORRAS

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

El expediente 1/2022 de modificación presupuestaria de la Entidad Local Menor de Las Machorras para el ejercicio de 2022, queda aprobado definitivamente en vista de lo cual, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, y artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se procede a la publicación de dicha modificación del presupuesto resumida por capítulos.

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

AUMENTOS DE GASTOS

<i>Cap.</i>	<i>Denominación</i>	<i>Importe</i>
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios	17.104,79
3.	Gastos financieros	121,14
	Total aumentos	17.225,93

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

AUMENTOS DE INGRESOS

<i>Cap.</i>	<i>Denominación</i>	<i>Importe</i>
8.	Activos financieros	17.225,93
	Total aumentos	17.225,93

Contra la aprobación definitiva de la modificación presupuestaria podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establece la normativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 171 en relación con los artículos 177 y 179 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

En Las Machorras, a 28 de julio de 2023.

El presidente,
Roberto Ortiz Fernández



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE VILLASANTE

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2023

Aprobado definitivamente el presupuesto general de la Entidad Local Menor de Villasante 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	7.698,00
3.	Gastos financieros	90,00
6.	Inversiones reales	25.121,00
	Total presupuesto	32.909,00

ESTADO DE INGRESOS

<i>Cap.</i>	<i>Descripción</i>	<i>Importe consolidado</i>
4.	Transferencias corrientes	880,00
5.	Ingresos patrimoniales	9.565,00
7.	Transferencias de capital	22.464,00
	Total presupuesto	32.909,00

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 Villasante, a 4 de agosto de 2023.

La alcaldesa,
María Ángeles Taboada Souto