

burgos



boletín oficial de la provincia

núm. 196



viernes, 11 de octubre de 2024

C.V.E.: BOPBUR-2024-196

sumario

II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Convenio colectivo de la empresa Rheinmetall Expal Munitions, S.A.U. 4

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE BURGOS

SERVICIO DE GESTIÓN TRIBUTARIA Y RECAUDACIÓN

Aceptación de la delegación y revocación de funciones de gestión y recaudación de recursos de otros entes 41

AYUNTAMIENTO DE BRIVIESCA

Aprobación definitiva de la modificación de la ordenanza fiscal reguladora del impuesto sobre construcciones, instalaciones y obras 42

Aprobación definitiva de la modificación de la ordenanza fiscal reguladora de la tasa por utilización privativa o por el aprovechamiento especial de bienes o instalaciones del dominio público local 44

Aprobación definitiva de la modificación de la ordenanza fiscal reguladora de la tasa por actuaciones urbanísticas 46

AYUNTAMIENTO DE BUSTO DE BUREBA

Aprobación inicial de los expedientes de modificación presupuestaria números uno y dos para el ejercicio 2024 49

AYUNTAMIENTO DE CARCEDO DE BURGOS

Cuenta general del ejercicio de 2023 50



sumario

AYUNTAMIENTO DE CUBO DE BUREBA

Aprobación definitiva de la modificación de la ordenanza reguladora de la tasa por abastecimiento de agua potable 51

AYUNTAMIENTO DE CUEVAS DE SAN CLEMENTE

Aprobación del proyecto modificado y actualización de precios de cubierta en frontón municipal 52

AYUNTAMIENTO DE FUENTESPINA

Cuenta general del ejercicio de 2023 53

AYUNTAMIENTO DE GRIJALBA

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2024 54

AYUNTAMIENTO DE GUMIEL DE MERCADO

Subasta para la adjudicación de precintos de corzas del coto de caza BU-10.851, temporada 2024/25 55

AYUNTAMIENTO DE MELGAR DE FERNAMENTAL

Delegación de funciones de Alcaldía para la celebración de un matrimonio civil 57

AYUNTAMIENTO DE MIRANDA DE EBRO

INTERVENCIÓN

Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos número catorce para el ejercicio de 2024 58

Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos número quince para el ejercicio de 2024 60

TRIBUTOS

Aprobación provisional de acuerdos sobre diferentes ordenanzas y tasas 62

AYUNTAMIENTO DE REINOSO

Cuenta general del ejercicio de 2023 63

AYUNTAMIENTO DE VALLARTA DE BUREBA

Aprobación definitiva de la modificación de la ordenanza reguladora de la tasa del impuesto sobre construcciones, instalaciones y obras 64

AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DE GUMIEL

Aprobación inicial del proyecto de suministro y montaje de dos instalaciones fotovoltaicas 65

JUNTA VECINAL DE AYUELAS

Cuenta general del ejercicio de 2023 66



sumario

JUNTA VECINAL DE BÁRCENAS

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2024 67

JUNTA VECINAL DE HUMIENTA

Corrección de errores del anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 139, de fecha 22 de julio de 2024, sobre la aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio 2024 68

JUNTA VECINAL DE IRCIO

Cuenta general del ejercicio de 2023 69

JUNTA VECINAL DE MONTAÑANA

Cuenta general del ejercicio de 2023 70

JUNTA VECINAL DE MORIANA

Cuenta general del ejercicio de 2023 71

JUNTA VECINAL DE OBARENES

Cuenta general del ejercicio de 2023 72

JUNTA VECINAL DE ORÓN

Cuenta general del ejercicio de 2023 73

JUNTA VECINAL DE SANTA GADEA DE ALFOZ

Aprobación provisional del presupuesto general para el ejercicio de 2025 74

JUNTA VECINAL DE VILLAMEDIANA DE SAN ROMÁN

Cuenta general del ejercicio de 2023 75



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 27 de septiembre de 2024, de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos del convenio colectivo de la empresa Rheinmetall Expal Munitions, S.A.U., en Quintanilla Sobresierra (Páramo de Masa - Burgos) (C.C. 09100381012022).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Rheinmetall Expal Munitions, S.A.U., en Quintanilla Sobresierra (Páramo de Masa - Burgos), suscrito el 18 de septiembre de 2024, de una parte, por la representación empresarial y de otra, la representación legal de las personas trabajadoras, presentado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010) y Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo y Orden PRE/813/2022, de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo, acuerda:

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

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

En Burgos, a 27 de septiembre de 2024.

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

* * *



CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE RHEINMETALL EXPAL
MUNITIONS, S.A.U. EN QUINTANILLA SOBRESIERRA
(PÁRAMO DE MASA – BURGOS)

Artículo 0. – Partes.

Artículo 1. – Objeto y ámbito funcional.

Artículo 2. – Ámbito territorial.

Artículo 3. – Ámbito personal.

Artículo 4. – Ámbito temporal.

Artículo 5. – Vinculación a la totalidad.

Artículo 6. – Compensación y absorción.

Artículo 7. – Garantías personales.

Artículo 8. – Organización del trabajo.

Capítulo I. – Contratación y clasificación profesional.

Artículo 9. – Contratación.

Artículo 10. – Periodo de prueba.

Artículo 11. – Contrato temporal por circunstancias de la producción.

Artículo 12. – Creación de empleo indefinido.

Artículo 13. – Contrato fijo discontinuo.

Artículo 14. – Ceses voluntarios del personal.

Artículo 15. – Clasificación profesional: grupos profesionales.

Artículo 16. – Movilidad funcional.

Artículo 17. – Cobertura de vacantes.

Capítulo II. – Formación.

Artículo 18. – Formación.

Artículo 19. – Política de formación.

Artículo 20. – Programas de formación.

Artículo 21. – Gestión del conocimiento.

Artículo 22. – Sistemas formativos.

Capítulo III. – Tiempo de trabajo y su ordenación.

Artículo 23. – Jornada laboral.

Artículo 24. – Organización del trabajo. Trabajo a turnos.

Artículo 25. – Bolsa de horas de flexibilidad.

Artículo 26. – Vacaciones.

Artículo 27. – Licencias y permisos.

Artículo 28. – Recuperación de jornadas de trabajo perdidas a causa de agentes atmosféricos.



Capítulo IV. – Condiciones económicas.

Artículo 29. – Estructura salarial.

Artículo 30. – Incrementos salariales.

Artículo 31. – Antigüedad.

Artículo 32. – Complemento «ad-personam».

Artículo 33. – Plus de turnicidad, plus «Cuarto turno» y plus «SDF domingo y/o festivo».

Artículo 34. – Compensación de la flexibilidad.

Artículo 35. – Plus extrasalarial, plus nocturnidad.

Artículo 36. – Prima promedio vacaciones.

Artículo 37. – Horas extraordinarias.

Artículo 38. – Pago de nóminas.

Artículo 39. – Gastos de locomoción y estancia.

Capítulo V. – Enfermedad y accidentes.

Artículo 40. – Asistencia a consultas médicas.

Artículo 41. – Complemento de prestaciones.

Artículo 42. – Empleo selectivo.

Capítulo VI. – Atenciones sociales.

Artículo 43. – Atenciones sociales.

Capítulo VII. – Prevención de riesgos, salud laboral y medio ambiente.

Artículo 44. – Prevención de riesgos, salud laboral y medio ambiente.

Capítulo VIII. – Régimen disciplinario.

Artículo 45. – Régimen disciplinario.

Artículo 46. – Graduación de las faltas.

Artículo 47. – Sanciones.

Artículo 48. – Ejecución de sanciones.

Capítulo IX. – Acción sindical.

Artículo 49. – Representación de las personas trabajadoras.

Artículo 50. – Colegiación y sigilo.

Artículo 51. – Derechos y garantías.

Artículo 52. – Plan de Igualdad y Comisión de Seguimiento.

Disposición final. – Comisión mixta.

Anexo I. Tablas salariales 2024.

Anexo II. Tablas salariales 2025.



Artículo 0. – Partes.

El presente convenio colectivo ha sido ratificado por la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras del centro de trabajo de Rheinmetall Expal Munitions, S.A.U., en Quintanilla Sobresierra (Páramo de Masa - Burgos).

Artículo 1. – Objeto y ámbito funcional.

El presente convenio regula las relaciones entre la empresa y sus personas trabajadoras siendo el mismo la expresión del acuerdo libremente adoptado por las partes, en virtud de su autonomía colectiva, dentro del marco de las disposiciones legales reguladoras de esta materia y con los ámbitos que se especifican en los artículos siguientes.

Artículo 2. – Ámbito territorial.

Este convenio colectivo será de aplicación en el centro de trabajo que la empresa Rheinmetall Expal Munitions, S.A.U. tiene en Quintanilla Sobresierra (Páramo de Masa - Burgos).

Artículo 3. – Ámbito personal.

El convenio afectará a todas las personas trabajadoras del referido centro de trabajo, incluido en el ámbito territorial, excepto consejeros y personal de alta dirección.

El personal perteneciente a la llamada nómina TyD (técnicos y directivos) no estará afectado, en ningún caso, por los efectos económicos del convenio salvo flexibilidad y horas extraordinarias que se calcularán según los artículos 25 y 37 respectivamente. No obstante, aquellas personas trabajadoras miembros de dicha nómina que deseen acogerse al presente convenio colectivo a todos los efectos, incluso los económicos, podrán hacerlo mediante solicitud dirigida a la dirección de la empresa. Dicha solicitud implicará la aceptación por parte de la persona interesada de que su remuneración se ajuste en sus conceptos a la estructura salarial que para el personal de convenio exista en el centro de trabajo donde presta sus servicios, sin que ello suponga ninguna variación en su remuneración por jornada ordinaria en su conjunto y cómputo anual. Igualmente, dicha solicitud significará la renuncia a todos los derechos y prerrogativas que en cada momento pueda determinar la pertenencia a la nómina TyD.

Si la persona trabajadora interesada efectuase su solicitud con anterioridad a serle comunicado por la dirección el incremento salarial que pudiera corresponderle como miembro de la llamada nómina TyD, se le aplicará el incremento salarial acordado; en caso contrario, se le aplicará el incremento que le hubiera comunicado la dirección.

Con el fin de garantizar y velar por el colectivo TyD se creará una comisión compuesta por dos personas en representación de la dirección de la empresa y otras dos en representación de las personas firmantes de este convenio. Dicha comisión participará en el proyecto que se realice sobre el análisis y valoración de puestos que tendrán como objetivo englobar a esos miembros TyD en el presente convenio con sus respectivas modificaciones y/o actualizaciones.



Artículo 4. – Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2024 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2025.

Concluida la vigencia, el convenio mantendrá su contenido normativo y obligatorio por otro, se entenderá denunciado automáticamente sin necesidad de preaviso, iniciándose la negociación del próximo convenio colectivo a la mayor brevedad posible y, en todo caso, en la fecha concreta que determine la comisión mixta a que se refiere la disposición final de este convenio.

Artículo 5. – Vinculación a la totalidad.

Todas las estipulaciones contenidas en el presente convenio tienen una expresa correlación entre sí, por lo que su interpretación y aplicación sólo podrá realizarse de forma global y conjunta y no aisladamente, y suponen un todo orgánico e indivisible.

Por ello, si la autoridad competente, ya sea administrativa o judicial, modificase, derogase, alterase o no aprobase alguna de las estipulaciones aquí establecidas y este hecho desvirtuará manifiestamente el contenido del convenio, a juicio de cualquiera de sus partes, quedará sin eficacia la totalidad del mismo, que deberá ser considerado de nuevo por los firmantes.

Artículo 6. – Compensación y absorción.

Las mejores condiciones procedentes de normas laborales establecidas legal y reglamentariamente o por convenio colectivo de ámbito superior a éste, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en las cláusulas de este convenio.

Artículo 7. – Garantías personales.

Se respetarán, a título exclusivamente individual, aquellas condiciones superiores a las pactadas en el presente convenio, siempre y cuando no hayan sido expresamente modificadas en el texto del mismo.

Artículo 8. – Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo, conforme a la legislación vigente es facultad de la dirección de la empresa.

Para la modificación de la rotación habitual en los turnos de trabajo, tanto colectivos como individuales, se avisará al personal afectado de forma individual con un plazo, como mínimo, de 7 días naturales de antelación.

CAPÍTULO I. – CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 9. – Contratación.

La contratación de personal es competencia exclusiva de la dirección de la empresa pudiendo utilizar, al efecto, cuantas modalidades de contratación contemple en cada momento la legislación laboral vigente, informando a la representación de las personas trabajadoras del centro de trabajo cuando haya que cubrir una o varias vacantes, tanto de



las características del puesto, como de los criterios de selección que se van a emplear y de la modalidad de contratación que se va a utilizar.

Con independencia de la modalidad contractual que se utilice, en función de las necesidades de cada caso, toda persona trabajadora de nuevo ingreso que se incorpore a la empresa recibirá la formación necesaria tanto técnica como de prevención de riesgos y salud laboral, que exijan las características del puesto a ocupar.

Asimismo, se creará una bolsa de empleo cuyas normas de composición y funcionamiento serán establecidas en el seno del centro de trabajo.

Artículo 10. – Periodo de prueba.

La dirección podrá concertar por escrito un período de prueba que, en ningún caso, excederá de seis meses para los técnicos titulados ni de tres meses para las demás personas trabajadoras, excepto para las no cualificadas cuya duración máxima será de quince días laborables.

Artículo 11. – Contrato temporal por circunstancias de la producción.

De acuerdo con la autorización contenida en el artículo 1, apartado 2, 2.1 del vigente convenio colectivo general de la industria química, se remite expresamente la regulación que se establezca en el mencionado convenio para este tipo de contratos. En el caso de que no se haya desarrollado en el convenio colectivo general de la industria química, la regulación de los mismos se estará a lo regulado en la norma general, y a los posibles acuerdos de empresa al respecto.

Este contrato no se podrá utilizar mientras haya fijos discontinuos sin llamamiento.

Artículo 12. – Creación de empleo indefinido.

A la finalización de los contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos, y al objeto de fomentar la colocación estable, se podrán convertir en contratos de trabajo de carácter indefinido de acuerdo con la legislación vigente.

A lo largo de la vigencia del presente convenio, la dirección del centro asume el compromiso de garantizar una plantilla fija promedio anual de al menos un 60%, ya sea como consecuencia de la conversión de contratos de trabajo temporales en contratos indefinidos, o mediante la suscripción de contratos indefinidos ex novo. Se garantizará que en el colectivo de mano de obra directa se cuente al menos con una plantilla fija promedio anual de al menos un 50%. Se entenderá por mano de obra directa a los trabajadores que pertenecen a los grupos profesionales encuadrados en el grupo 4.

Artículo 13. – Contrato fijo discontinuo.

El contrato de trabajo fijo discontinuo se formalizará por escrito, utilizando el modelo oficial, y reflejará los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, siendo concretados en el momento del llamamiento.

a) Preaviso: el llamamiento será realizado por la empresa con, al menos, 5 días naturales de antelación respecto del inicio de la prestación de servicios por la persona



trabajadora designada. En casos de fuerza mayor, se establecerá un preaviso de 48 horas si las circunstancias lo requieren, entre otros, averías, falta de suministros en componentes críticos, fenómenos ambientales...

b) Forma: el llamamiento deberá efectuarse por cualquier medio que permita dejar constancia de su debida notificación a la persona trabajadora, con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación. En este sentido, el llamamiento se podrá realizar mediante llamada telefónica y/o mensaje de manera simultáneo o por medio telemático como puede ser el correo electrónico.

A tales efectos, la persona trabajadora deberá informar, inmediatamente y por escrito, a la empresa sobre cualquier cambio que se produzca en sus datos personales de contacto, de modo que se entenderá que la empresa ha cumplido con su deber de llamamiento realizando el mismo a cualesquiera de los datos de contacto (en su última actualización) que se haya comunicado.

c) Criterios: el orden de llamamiento vendrá determinado según los criterios del puesto, especialidad y antigüedad atendiendo al puesto de trabajo a ocupar. A tal fin, se confeccionará un listado ordenado y definitivo de mayor a menor tiempo de servicios prestados por la persona acorde a las especialidades y funciones requeridos en cada puesto. El tiempo de servicios prestados se computará contabilizando los días de trabajo efectivos realizados por la persona.

Se ejecutará y confeccionará un listado provisional de personas a una determinada fecha junto con el correspondiente cómputo de días efectivamente trabajados para que puedan ser comprobados por las personas trabajadoras afectadas. Este listado, se revisará por la empresa y la representación de las personas trabajadoras de forma anual.

La dirección de la empresa deberá trasladar a los representantes legales de los trabajadores, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de los trabajadores fijos - discontinuos una vez se produzcan. Se emitirá también un censo anual de los trabajadores fijos-discontinuos que se hayan producido en el año.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas tendrán derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados para el cómputo de todos sus efectos.

c) Respuesta: la persona trabajadora deberá contestar al llamamiento en un plazo máximo de 2 días naturales desde que haya recibido la notificación del mismo, indicando si acepta el llamamiento o si lo rechaza.

La persona trabajadora en el momento del llamamiento podrá, sin perder el puesto en la lista, negar su incorporación justificando alguno de los siguientes supuestos, por un máximo de tres ocasiones:

1. – Tener vigente una relación laboral con otra empresa.
2. – Encontrarse cursando estudios oficiales.



3. – Por cuidado de un familiar hasta el 2º grado, cuando éste por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo, hasta el plazo máximo establecido para la excedencia voluntaria por cuidado de familiares.

4. – Encontrarse en situación de excedencia voluntaria.

5. – Permisos retribuidos conforme al artículo 27.º del presente convenio, a los que hubiera tenido derecho a disfrutar de haber estado en periodo de actividad en el momento del hecho causante.

6. – Cualquier otra causa que imposibilite de facto la incorporación inmediata de la persona trabajadora o le cause perjuicio económico.

Quedarán excluidos en dicha consideración las causas alegadas por maternidad, paternidad o acogimiento hasta 3 años.

En caso de encontrarse la persona afectada en proceso de incapacidad temporal, la empresa deberá realizar el llamamiento e inmediatamente proceder a cursar la baja por incapacidad temporal, manteniendo su posición en la lista.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas que no se incorporen al trabajo al ser llamados porque estuviesen prestando servicios por cuenta propia o ajena, y justifiquen dicha circunstancia debidamente, en caso de no querer incorporarse podrán solicitar una excedencia voluntaria no computándose en ese caso como llamamiento.

Las personas trabajadoras podrán causar baja de la lista en las siguientes situaciones:

1. – De forma voluntaria por decisión de la persona trabajadora.

2. – En caso de no incorporarse sin causa acreditada al puesto en más de una ocasión.

3. – En caso de no incorporarse al puesto con causa justificada en más de tres ocasiones.

d) Duración: se establecerá un periodo mínimo de llamamiento, de 6 meses, pudiendo no ser continuados en el año natural.

La empresa notificará con una antelación mínima de 5 días naturales por cualquiera de los medios previstos en el apartado b) de la finalización de la correspondiente campaña, temporada o actividad ya sea de modo gradual o total, y atendiendo a las necesidades de menor actividad.

La dirección de la empresa informará a las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo sobre las vacantes relativas a contratos de duración indefinida de carácter ordinario que surjan en la empresa en puestos con requerimientos similares al del que se venga ocupando, manteniendo prioridad en dicha cobertura de puesto sobre el personal eventual.

Las vacaciones generadas durante el periodo de actividad se disfrutarán, por norma general, al finalizar el período de llamamiento. De cualquier forma, la persona trabajadora podrá solicitar las vacaciones generadas siéndole concedidas en la misma forma y en las mismas condiciones que al resto de trabajadores.



Artículo 14. – Ceses voluntarios del personal.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en la empresa estarán obligadas a ponerlo en conocimiento de la dirección del centro, cumpliendo los siguientes preavisos:

- TyDs: dos meses.
- Empleados: un mes.
- Personal obrero y subalternos: quince días.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de esta obligación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario correspondiente al día o días de retraso en la comunicación del preaviso.

Artículo 15. – Clasificación profesional: grupos profesionales.

Las personas trabajadoras, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones de cada grupo profesional que se establecen a continuación, serán obligatoriamente clasificadas en grupos profesionales.

Los factores que definen los grupos profesionales y en consecuencia la clasificación profesional de las personas trabajadoras y su pertenencia a un determinado grupo, son los siguientes:

– Conocimientos: factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

– Iniciativa/autonomía en el trabajo: factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

– Complejidad: factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

– Responsabilidad: factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

En atención a los mencionados criterios se establece una estructura profesional con 4 grupos profesionales:

- Grupo 1:

Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de personas colaboradoras. Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.



Formación: conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado medio, nivel de diplomatura, ingeniería técnica o FP2 (grado superior; completado con un período de experiencia profesional relevante específica en su función).

Ejemplo: encargado/as o mandos intermedios.

– Grupo 2:

Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de personas colaboradoras.

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación: conocimientos equivalentes a los de bachillerato completados con experiencia profesional o con un ciclo formativo de grado superior (FP2) específico de su función.

Ejemplo: profesionales varios.

– Grupo 3:

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: equivalente a bachillerato o bien ciclo formativo de grado medio (FP) completado con experiencia profesional.

Ejemplo: operario/as especialistas.

– Grupo 4:

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, con posible utilización de elementos electrónicos o mecánicos y que requieren preferentemente esfuerzo o atención, aunque no formación específica.

Formación: la formación básica exigible es la de haber superado la educación secundaria obligatoria.

Ejemplo: operario/as generales.

Artículo 16. – Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa responderá a necesidades productivas u organizativas y se desarrollará por el tiempo imprescindible que exijan aquellas.

Cuando la movilidad funcional requiera destinar a cualquier persona trabajadora a puestos de grupo profesional superior, tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a dicho puesto de grupo superior, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cesen las circunstancias que motivaron el cambio y con la percepción de su retribución conforme a los valores de origen.



Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a ocho meses durante un año, diez meses durante dos años o catorce meses durante tres años salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Cuando se prorrogue durante más tiempo del señalado se considerará que existe vacante y se procederá a su cobertura de acuerdo con los criterios que se expresan en el artículo 17.

En estos casos, no procederá la consolidación del grupo profesional que correspondería a los puestos desempeñados a la finalización de las funciones desarrolladas, cualquiera que fuese el tiempo transcurrido.

Cuando se trate de un grupo inferior, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a cuatro meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá prolongarse si así se acuerda expresamente entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, en base a razones excepcionales que lo justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado. En todo caso, la persona trabajadora conservará la retribución correspondiente a su grupo de origen, salvo que el cambio se produjera por petición de dicha persona, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo grupo profesional. En ningún caso, el cambio de grupo podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. Se evitará reiterar el trabajo de grupo inferior con la misma persona trabajadora.

En los casos de personas trabajadoras adscritas con carácter forzoso a un grupo profesional inferior, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su grupo.

En todo caso, la empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de las personas trabajadoras.

Cuando se trate de una situación que requiera realizar despidos colectivos, la dirección de la empresa velará por aplicar movilidad funcional acorde al grupo profesional correspondiente, siempre y cuando sea posible.

Artículo 17. – Cobertura de vacantes.

Todas las vacantes de puestos que no sean de confianza o que impliquen mando o jefatura, que serán de libre designación por la empresa, serán cubiertas por concurso-oposición entre el personal fijo de la plantilla.

Las convocatorias se darán a conocer previamente en los tabloneros de anuncios con un mes de antelación y deberán contener:

- Vacantes o puestos a cubrir con sus grupos respectivos.
- Fecha/s de los exámenes.
- Programa y valoración.

El tribunal calificador estará compuesto por dos personas designadas por la dirección de la empresa y dos representantes nombrados por el comité de empresa. Una de las personas designadas por la dirección actuará de secretario y redactará tres



alternativas de pruebas que, en sobre cerrado, se presentarán a los que opten a las vacantes quienes elegirán una de ellas, que será la que se desarrolle.

Celebradas las pruebas, se darán a conocer los resultados a los opositores. Si el número de candidatos declarados aptos excediera del número de vacantes se adjudicará el puesto vacante al que hubiese obtenido mayor puntuación, quedando los restantes como reservas. A este respecto, se conviene que la validez de la prueba será de un año.

La antigüedad, que deberá computarse siempre como un factor más, puntuará sobre la calificación máxima de la prueba con un porcentaje equivalente al 1,2% por cada año de antigüedad en nómina y con el límite de diez años.

En caso de no superar las pruebas ningún concursante fijo de la plantilla, la empresa podrá optar por cubrir la vacante con personal eventual, si existiera y, por último, con personal ajeno.

CAPÍTULO II. – FORMACIÓN

Artículo 18. – Formación.

La formación constituye un valor estratégico ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social en el que estamos inmersos. El desarrollo de los procesos productivos de la empresa depende, en gran medida, de la cualificación profesional de su plantilla. Además, la fuerte competencia de los sectores en los que se desenvuelve exige dar gran importancia a la formación como inversión de futuro.

En consecuencia, las partes firmantes del presente convenio, conscientes de la necesidad de fomentar e intensificar las acciones formativas en el seno de la empresa, con el fin de elevar al máximo posible los niveles de competencia técnica y profesional del conjunto de sus personas trabajadoras de acuerdo con el requerimiento de los respectivos puestos de trabajo, acuerdan y convienen los siguientes compromisos, en la seguridad de que su adecuado desarrollo contribuirá a la mejora de la competitividad de la empresa y a la empleabilidad de las personas trabajadoras.

Asumiendo este compromiso, la dirección facilitará acciones formativas a las personas trabajadoras, de al menos ocho horas de duración (de media por trabajador), asegurando que cada empleado tendrá la formación requerida que permita el desempeño de su actividad en óptimas condiciones de seguridad, calidad y productividad.

Toda persona trabajadora que sea designada para un puesto de trabajo desconocido para ella dispondrá de la necesaria formación que garantice la realización de su trabajo en las condiciones de seguridad, calidad y producción requeridas.

Artículo 19. – Política de formación.

La política de formación debe proporcionar a las personas trabajadoras un mayor nivel de cualificación, necesaria no ya sólo para promover su desarrollo profesional, sino también para contribuir a la eficacia económica de la empresa, mejorando su actual nivel de competitividad.

La dirección del centro de trabajo tiene establecido entre sus objetivos la mejora continuada de los niveles formativos de los recursos humanos empleados, a través de



planes de formación, ajustados a las necesidades de los puestos de trabajo y a las posibilidades económicas de la empresa en cada momento.

Las partes firmantes consideran, asimismo, que el centro de trabajo debe mejorar la formación de la plantilla, debiendo, por su parte, colaborar las personas trabajadoras en el aprovechamiento integral de los recursos de todo tipo empleados en cada acción formativa.

En consecuencia, la política de formación del centro de trabajo estará basada en los siguientes puntos básicos:

1. – La dirección, con la participación y colaboración de los representantes de las personas trabajadoras, fomentará, dentro de sus posibilidades, acciones formativas de calidad destinadas a los recursos humanos empleados en el centro de trabajo y a la mejora de las competencias requeridas para el desarrollo del puesto de trabajo.

2. – El objeto de toda acción formativa vendrá determinado por el diagnóstico o las necesidades de formación detectadas en los puestos que se desempeñan o que puedan desempeñarse en el futuro.

3. – Los representantes de las personas trabajadoras podrán proponer las acciones formativas que consideren oportunas para el mejor desempeño por las personas trabajadoras de los puestos de trabajo asignados, antes de la elaboración del plan general de formación del centro de trabajo, que incluirá tanto las acciones susceptibles de obtener algún tipo de subvención, como las que no lo sean. A tal fin, celebrarán una reunión previa a la culminación de dicho plan.

4. – La dirección del centro de trabajo, en función de las necesidades de formación detectadas elaborará un plan anual de formación.

5. – La dirección del centro de trabajo aplicará y desarrollará dicho plan en el ámbito de su competencia.

6. – Es obligación de toda persona trabajadora incluida en una acción formativa aprovechar al máximo los recursos que en él se están empleando, con especial hincapié en lo referente a acciones formativas sobre prevención de riesgos laborales.

7. – El aprovechamiento de la formación será un factor medido a través de las hojas de eficacia formativa por el responsable directo de la persona colaboradora para considerar en las promociones, cambios de puesto, traslados y otras acciones similares que requieran determinadas aptitudes y conocimientos.

8. – Cuando alguna persona trabajadora haya recibido cursos de formación a cargo de la empresa en un oficio o especialidad técnica, los periodos de preaviso quedarán aumentados automáticamente en todos los casos y grupos hasta seis meses, cuando se trate de personas trabajadoras que quieran causar baja voluntaria antes de transcurridos dos años desde su asistencia a los cursos de formación citados a cargo de la empresa.

9. – Con periodicidad trimestral, la dirección informará periódicamente a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre la evolución y perspectivas del plan de formación del centro de trabajo, de conformidad con el contenido mínimo que a continuación se señala:



9.1. Información general de las acciones formativas llevadas a cabo, especificando: departamento, número de personas, número de horas del curso y número de horas totales.

Igualmente, respecto del personal de convenio colectivo se entregará confidencialmente al comité de empresa la información nominal del personal asistente.

9.2. Información por áreas, de acuerdo con lo establecido en el párrafo b) de este artículo, especificando las horas empleadas en cada una de ellas por meses y acumulado. Toda esta información, que se facilitará trimestralmente, debe referirse a lo realizado en el trimestre inmediatamente anterior, con especificación de las características de las acciones, objetivos pretendidos, posibles incidencias y, asimismo, cualquier otro aspecto cualitativo que pueda ser de interés, haciendo especial hincapié en la formación ocupacional.

También se informará de las previsiones de formación más sobresalientes para el trimestre siguiente.

10. – Los representantes recibirán periódicamente información detallada sobre la marcha del plan general de formación en el centro de trabajo.

Para cumplir con los anteriores objetivos se hace necesario aprovechar al máximo los recursos disponibles, e incluso incrementarlos y gestionarlos de forma razonable, sobre la base de las necesidades reales de formación existentes en el centro de trabajo.

La dirección de la empresa garantizará una periodicidad acorde a las áreas formativas que permita el correcto desempeño de cada persona trabajadora en su puesto de trabajo.

Artículo 20. – Programas de formación.

Los programas para integrar en los planes de formación sean de ámbito general o de centro de trabajo, podrán cubrir esencialmente las siguientes áreas:

- Calidad y seguridad.
- Medio ambiente.
- Prevención de riesgos laborales e industriales.
- Formación técnica.
 1. Maquinaria y nuevas instalaciones
 2. Manipulación de productos
- Formación gerencial.
- Idiomas.
- Informática / Sistemas de información.
- Seguridad ciudadana (custodia material)

Artículo 21. – Gestión del conocimiento.

Con la finalidad de incorporar al expediente personal los conocimientos adquiridos, bien a través de la formación impartida mediante el plan anual o por acciones individuales,



la persona trabajadora enviará copia de los certificados o títulos adquiridos al departamento de recursos humanos del centro de trabajo.

Dicha información podrá ser tenida en cuenta de cara a posibles promociones.

Artículo 22. – Sistemas formativos.

La dirección podrá utilizar, para lograr la mayor eficacia de las acciones formativas programadas, los sistemas más adecuados para cada acción o colectivo (presencial, on-line, multimedia, etc.).

CAPÍTULO III. – TIEMPO DE TRABAJO Y SU ORDENACIÓN

Artículo 23. – Jornada laboral.

La jornada de trabajo anual se fija en 1.696 horas efectivas y de presencia que corresponden con 212 días de trabajo efectivo, distribuyéndose de acuerdo con lo establecido en el calendario laboral.

El calendario laboral tendrá fijados 217 días, de los cuales, cada persona trabajadora dispondrá de 5 días de libre disposición durante el año natural, previa comunicación al departamento de recursos humanos, cumpliéndose así con los 212 días de trabajo efectivo.

Asimismo, el calendario laboral tendrá fijados los días sobrantes de calendario (denominados Festivos REM Páramo), cuyo régimen de activación como días de trabajo se regula expresamente en el artículo 25.

En función de las necesidades de trabajo a 4 turnos, podrán ser habilitados como días de apertura y trabajo en la fábrica todos los días del año con excepción del 25 de diciembre y el 1 de enero.

Se elaborarán calendarios anuales de trabajo específicos conforme a las necesidades de la organización del trabajo en aquellas secciones y/o equipos en las que se desarrolle el trabajo a cuarto relevo, de conformidad con lo establecido en el artículo 24.

Artículo 24. – Organización del trabajo. Trabajo a turnos.

El centro desarrolla su actividad productiva bajo el régimen de organización del trabajo a turnos rotativos, lo que implica que las personas trabajadoras de convenio prestan sus servicios en los siguientes términos:

Con carácter general, los turnos se distribuyen en un turno de mañana, un turno de tarde y un turno de noche o en régimen de turno partido, sin perjuicio de que pueda reducirse o incrementarse el número de turnos conforme a las necesidades de la planta.

En este sentido, la dirección podrá implementar un cuarto turno de trabajo, cuando las necesidades productivas así lo requieran. El régimen de trabajo de esta modalidad tendrá una duración mínima de cuatro semanas consecutivas.

Las personas trabajadoras designadas para prestar sus servicios bajo este régimen de cuarto turno percibirán las compensaciones correspondientes según lo regulado en el artículo 33.



La dirección comunicará la activación del cuarto a las personas trabajadoras asignadas con al menos 14 días naturales de preaviso.

Además, la dirección de la empresa podrá establecer la implantación del turno especial de fin de semana con personal voluntario en base al perfil requerido para el puesto. El turno estará formado por personal de plantilla que estén voluntariamente dispuestos a trabajar los fines de semana en turnos de doce horas, siendo compensadas las 24 horas de trabajo efectivo por las 40 horas semanales fijadas en contrato como tiempo completo.

Para la activación de dicho turno especial de fin de semana, la dirección de la empresa confeccionará un calendario con la duración que determine y se tendrá que comunicar con al menos 14 días naturales de preaviso, a excepción, de los casos de fuerza mayor que acorde con los cumplimientos de las necesidades de entrega a cliente únicamente se pueda establecer preaviso de 5 días naturales. El turno especial de fin de semana se podrá desactivar antes de la fecha fin establecida si fuese necesario y comunicándolo con al menos 7 días naturales a las personas afectadas.

En la semana de inicio del turno especial fin de semana, la persona trabajadora afectada, tendrá la opción de trabajar en su turno ordinario de uno a cuatro días, con el fin de generar una bolsa de horas que podrá disfrutar una vez finalizado el turno especial de fin de semana.

El turno afectado que realice el fin de semana de manera efectiva en horario nocturno, se le abonará el plus de nocturnidad por semana completa, es decir lo equivalente a 5 días de trabajo nocturno independientemente de la existencia esa semana de días no laborales.

Los festivos nacionales y regionales, y/o festivos REM Páramo (exceso de horas) que estén fijados entre semana, se compensarán a libre elección de la persona trabajadora; pudiendo elegir un día de descanso o el pago correspondiente del plus SDF domingo y/o festivo.

Los festivos nacionales y regionales, que se trabajen de manera efectiva dentro de la modalidad de dicho turno especial fin de semana se compensarán teniendo en cuenta las 12 horas de trabajo efectivo y se compensará a libre elección de la persona trabajadora; pudiendo elegir un día y medio de descanso o el pago de 1,5 * plus SDF domingo.

Si fuera necesario establecer otro sistema de turnos distinto a los regulados en el convenio, se estudiará por ambas partes según las necesidades de producción.

En el caso de las personas trabajadoras mayores de 55 años no estarán obligadas a la realización de turnos nocturnos siempre y cuando el área afectada pueda organizar y planificar los trabajos correspondientes. Si fuese necesario, se establecerá orden de prioridad para el personal con más edad.

Artículo 25. – Bolsa de horas de flexibilidad.

Con el objetivo de mejorar la competitividad de la estructura industrial de la empresa, atendiendo a la imprevisibilidad de la actividad (con un reparto muy irregular de cargas de



trabajo en el año) y a la cada vez mayor falta de certeza de la demanda existente (que dificulta y condiciona sobremanera la planificación de la producción), se establecen las siguientes medidas a disposición de la dirección.

La dirección determinará las personas trabajadoras que son necesarias, en una lista nominal, para trabajar en dichas fechas y así poder cubrir los pedidos de los clientes. Se podrá disponer de la jornada equivalente a 32 días de trabajo (denominada como bolsa de flexibilidad), que podrá ser utilizada por la dirección en función de sus necesidades y cargas de trabajo en las distintas secciones, departamentos y/o colectivos implicados en cada momento y teniendo en cuenta las contrataciones temporales existentes.

Las horas de trabajo que conformen la bolsa de flexibilidad de las personas trabajadoras serán consideradas de naturaleza ordinaria a pesar de su carácter irregular y formarán parte de la jornada máxima anual establecida de cada persona trabajadora.

La bolsa de flexibilidad podrá utilizarse en los siguientes términos:

- 16 días de activación de jornada en sábados, domingos o festivos REM Páramo.
- 16 días de desactivación (descanso).

Podrán activarse bajo esta modalidad, los denominados Festivos REM Páramo según lo previsto cada año en el correspondiente calendario laboral, sin que puedan exceder de 6 anuales, quedando los restantes marcados como no activable en el calendario laboral.

Los días de activación solo y exclusivamente se podrán habilitar en turno de noche y mañana. Con carácter excepcional, por necesidades productivas y organizativas de la empresa, se podrá habilitar el turno de tarde mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras.

Para la utilización de la bolsa de flexibilidad será necesaria una comunicación previa de 7 días naturales. En el caso en el que la bolsa flexible no afecte a fábrica completa, se priorizará un orden de voluntariedad acorde a los requisitos de los procesos y puestos activados. En el caso, de que no haya suficiente personal voluntario adscrito, la empresa comunicará dicha activación a las personas designadas que considere con una antelación mínima de 5 días naturales.

Asimismo, la dirección notificará la desactivación de cada día de flexibilidad a las personas trabajadoras designadas, con 5 días naturales de preaviso. En casos de fuerza mayor, que se dieran en la fábrica, entre otros, averías graves, faltas de suministro en componentes críticos, fenómenos ambientales, la empresa podrá avisar a la persona trabajadora afectada por la desactivación con una antelación de 2 días naturales.

Sin perjuicio de la anterior limitación, aquellas personas trabajadoras, que, de manera voluntaria, acepten trabajar cuando las necesidades de la planta así lo requieran, podrán prestar sus servicios en días de activación de jornada adicionales a los 16 días establecidos en cada caso.

La compensación de los días de la bolsa activados del año natural en curso se podrá disfrutar hasta la finalización del periodo estival del siguiente año natural.



Cada día de activación de la bolsa de flexibilidad será compensada económicamente a cada persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 34.

Artículo 26. – Vacaciones.

La duración de las vacaciones anuales será de 22 días laborables para todo el personal afectado por este convenio.

El disfrute de las vacaciones se establece del siguiente modo:

- Las personas trabajadoras deberán disfrutar como mínimo de 15 días laborables dentro del periodo estival (comprendido entre los días 15 de junio y 15 de septiembre).
- 5 días laborables continuados que podrán disfrutarse fuera del periodo estival.
- 2 días laborales de vacaciones deberán ser disfrutados según la libre elección de la persona trabajadora previa comunicación y aprobación por parte de la empresa, y sin compensación adicional.

El plazo para la solicitud de las vacaciones estivales por parte de la persona trabajadora queda acotado entre el 1 de enero y el 30 de abril. Las vacaciones quedarán fijadas, firmadas o confirmadas entre empresa y persona trabajadora con fecha tope a 15 de mayo si a tal fecha la persona trabajadora no ha tenido respuesta sobre su solicitud de fechas de disfrute por parte del responsable del departamento, la solicitud de la persona trabajadora queda automáticamente aprobada. Los anteriores plazos deberán tener siempre en cuenta que la persona trabajadora deberá conocer sus vacaciones con dos meses de antelación a la fecha de inicio de las mismas.

Por necesidades comerciales y/o de producción justificadas de la compañía, podrán modificarse las fechas inicialmente previstas para el disfrute de las vacaciones por otras, preferentemente en la época estival, avisando de ello al comité de empresa con dos meses de antelación, e indicando los turnos y fechas de disfrute, teniendo derecho a percibir igualmente 30 euros/día.

Las vacaciones se retribuirán de acuerdo con el salario que realmente venga percibiendo el trabajador en jornada ordinaria.

Las vacaciones no podrán ser compensadas económicamente.

Artículo 27. – Licencias y permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a la percepción de su salario real en la jornada ordinaria (por todos los conceptos), por algunos de los motivos y tiempos señalados.

1. – Quince días naturales en los casos de matrimonio o de registro como pareja de hecho.
2. – Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres en la fecha de la celebración de la ceremonia.
3. – Cinco días laborales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta de 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 el caso del permiso de hospitalización podrá solicitarse de manera no consecutiva, previa solicitud del departamento de recursos humanos, mientras continúe la mencionada hospitalización.

4. – Siete días por fallecimiento de hijos, cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada.

5. – Tres días hábiles por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia de Burgos, el plazo se ampliará en dos días.

6. – Un día para bautismos y primera comunión de hijos y nietos cuando coincida la jornada laboral con la ceremonia.

7. – Un día por traslado de su domicilio habitual, que podrá ser ampliado a dos cuando la persona trabajadora traslade a su familia para vivir con ella y este traslado precise la realización de un viaje fuera de la provincia de Burgos y sus limítrofes.

8. – Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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

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

11. – Dos días naturales para trámites de adopción y acogida.

12. – Dos días laborales que podrán fraccionarse para la asistencia de técnicas de reproducción asistida.

13. – Todo trabajador que curse estudios en centros oficiales con titulación oficialmente reconocida tendrá derecho a disfrutar de permiso retribuido para exámenes finales o los denominados parciales eliminatorios o liberatorios por el tiempo necesario, más los desplazamientos imprescindibles en su caso.

14. – Licencias sin sueldo. (Hasta un mes máximo y un mínimo de una semana de permiso sin salario con preaviso de un mes y fundamentación de las causas, estas licencias sin sueldo son sin cotización). Se podrá ampliar el permiso sin sueldo a 3 meses de manera excepcional siempre que se autorice por parte de la empresa.

Estos permisos se empezarán a aplicar a partir del primer día laborable del hecho causante. No se computará el día del hecho causante para el inicio del permiso, si el mismo se produce durante la jornada laboral.



En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

Artículo 28. – Recuperación de jornadas de trabajo perdidas a causa de agentes atmosféricos.

Durante la vigencia de este convenio, el total de las jornadas que se pierdan a causa de los agentes atmosféricos se recuperarán, a relevo completo, mediante acuerdo del comité con la dirección de la empresa dentro de los dos meses siguientes a la pérdida de cada jornada.

En el caso de no llegar a un acuerdo, dicha recuperación estará acorde a lo que cada persona trabajadora establezca pudiéndose aplicar el descuento de bolsa de horas flexibles generadas o vacaciones devengadas. Así mismo, se podrá descontar de días de bolsa flexible activados en los dos meses siguientes a la pérdida de cada jornada.

No se computará la jornada como perdida si no hubiera habido comunicación por parte de la empresa, con una antelación al menos de ocho horas, de la suspensión de dichas jornadas a las personas trabajadoras afectadas.

La empresa pondrá todos los medios factibles para abrir las instalaciones con la mayor brevedad posible.

CAPÍTULO IV. – CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 29. – Estructura salarial.

Las retribuciones del personal de convenio estarán constituidas por el salario del grupo profesional que corresponda más los complementos del mismo.

La cuantía del salario de cada grupo se reflejará en las tablas salariales que forman parte de este convenio.

Artículo 30. – Incrementos salariales.

Se establecen los siguientes incrementos salariales:

Año 2024:

- Incremento del 5%, en los siguientes conceptos sujetos a tablas:
- Salario grupo profesional.
- Complemento ad personam.
- Plus extrasalarial.
- Compensación 4.º relevo.
- Plus SDF domingo y/o festivo.



– El plus distancia anual se consolidará dentro de los salarios correspondientes en cada salario base de las categorías profesionales.

– Subida del valor del primer y segundo trienio de antigüedad, aplicando la cantidad de 500 euros brutos anuales para cada concepto.

– Establecimiento de un tercer trienio de antigüedad fijado en 500 euros brutos anuales, de aplicación inicial a todas las personas trabajadoras que hayan cumplido 9 años de antigüedad o los cumplan a lo largo de dicho año.

– Subida del valor del plus de nocturnidad fijándose en 23 euros la noche efectiva.

Los atrasos correspondientes a la actualización salarial prevista en este apartado para el 2024 (y cuya fecha de efectos es el 1 de enero de 2024) se abonarán en la nómina del mes siguiente a aquel en el que se publique el presente convenio colectivo en el boletín oficial correspondiente.

Año 2025:

– Incremento del 4%, en los siguientes conceptos sujetos a tablas:

– Salario grupo profesional.

– Complemento ad personam.

– Plus extrasalarial.

– Compensación 4.º relevo.

– Plus SDF domingo y/o festivo.

– Plus nocturnidad.

– Bolsa flexibilidad.

– Antigüedad.

– Creación de un plus de turnicidad del 2% del salario base bruto del grupo profesional correspondiente.

Revisión salarial del 2023, 2024 y 2025:

En caso de que el sumatorio del IPC acumulado de los años 2023, 2024 y 2025 fuera superior al 10%, las tablas del presente convenio correspondientes al año 2025 se actualizarán en la diferencia entre el porcentaje que resulte de dicho sumatorio y los incrementos ya realizados en los años 2023, 2024, y 2025, con efectos del 1 de enero de 2026; sin aplicación de atrasos.

Artículo 31. – Antigüedad.

A partir del 1 de enero de 2024 se podrán devengar hasta un máximo de tres trienios. La cuantía anual del complemento por antigüedad citado será idéntica para todos los grupos profesionales, pasando a ser de 500 euros brutos/año en 2024, y quedando vinculado a los incrementos en tablas desde el 1 de enero de 2025. La fecha inicial del cómputo será la que corresponda al alta en la empresa y se devengará desde el día primero del mes siguiente a su cumplimiento.



Artículo 32. – Complemento «ad-personam».

La cuantía que se perciba en concepto de complemento «ad personam», no será absorbible, ni compensable y tendrá la evolución del incremento salarial que se pacte en el convenio por cada año.

Artículo 33. – Plus de turnicidad, plus «Cuarto turno» y plus «SDF domingo y/o festivo».

A partir del 1 de enero de 2025, se abonará un plus de turnicidad por un importe del 2% del salario base bruto correspondiente a cada grupo profesional.

Se entenderá que existe turnicidad cuando el trabajo en la empresa se organice de forma que las personas trabajadoras deban desarrollar su actividad laboral rotando de manera semanal, quincenal o mensual, de forma alterna en jornadas completas de mañana, tarde o noche; siendo suficiente alternar dos turnos para devengar este complemento.

En ningún caso se entenderá que existe turnicidad cuando se establezcan en la empresa horarios intensivos en verano, navidad o con motivo de las fiestas locales. Para los supuestos anteriormente descritos y para compensar el mayor esfuerzo o penosidad que supone la implantación de este sistema de trabajo no consolidable, con efectos de 1 de enero de 2025 se establece un plus de turnicidad, consistente en un 2 % del salario base bruto correspondiente a cada grupo profesional abonable durante los períodos que efectivamente se trabaje a turnos.

El plus de cuarto turno, idéntico para todos los grupos profesionales, se abonará de acuerdo con lo establecido en el artículo 24.

Una vez implementado el régimen de 4.º turno, la compensación vendrá determinada por el día concreto de trabajo a cuarto relevo:

- Complemento 4.º relevo diario según tablas actualizadas del año en curso.
- Cuarto turno ejecutado en sábados, domingos o festivos: se abonará una compensación adicional bajo el concepto Plus SDF.

El plus SDF domingo y/o festivo aplicado al turno especial de fin de semana se abonará de acuerdo con lo establecido en el artículo 24.

Artículo 34. – Compensación de la flexibilidad.

Se establece una compensación económica específica en función de cada uno de los días activados de la bolsa de flexibilidad:

– Si la activación se realiza en sábados (a excepción de domingos o festivos), la compensación económica será la correspondiente según tabla contenida de acuerdo con la clasificación profesional.

– Si la activación se realiza en domingos o se corresponde con días de activación trabajados voluntariamente, será la correspondiente según tabla contenida de acuerdo con la clasificación profesional.

Se compensará económicamente el 50% del plus de la bolsa flexible correspondiente cuando la dirección de la empresa anule la activación de un día de bolsa flexible con menos de 48 horas de preaviso.



Artículo 35. – Plus extrasalarial, plus nocturnidad.

El plus extrasalarial, idéntico para todos los grupos profesionales, se incrementará de acuerdo con lo establecido en el artículo 30 y su cuantía se reflejará en las tablas anexas a este convenio.

Se percibirá conjuntamente con las pagas extraordinarias en las fechas de 30 de junio y 30 de noviembre.

El plus de nocturnidad tendrá consideración de no consolidable y el importe se devengará por trabajar en jornada de 22 a 6 horas. El importe se abonará por noche efectivamente trabajada en este régimen y se incrementará de acuerdo con lo establecido en el artículo 30 y su cuantía se reflejará en las tablas anexas a este convenio.

Artículo 36. – Prima promedio vacaciones.

Compensación que comprende los conceptos salariales ordinarios en un promedio de seis meses anteriores, entendiéndose por tales, los vinculados de forma normal al desempeño de la jornada ordinaria de trabajo, entre los que deben incluirse los complementos de antigüedad, nocturnidad, turnicidad y demás derivados del puesto de trabajo.

No se tendrán en cuenta los conceptos salariales extraordinarios consecuencia del exceso o prolongación de jornada (horas extraordinarias) o dependientes de una mayor cantidad o calidad de trabajo (primas, incentivos, etc.) ni, naturalmente, los conceptos extrasalariales (dietas, plus de transporte, etc.).

Dicha compensación se aplicará en la nómina de julio y enero, aplicando en cada caso los días de vacaciones devengados y su correspondiente promedio de variables de los seis meses anteriores.

Artículo 37. – Horas extraordinarias.

Las partes firmantes están de acuerdo en la conveniencia de disminuir las horas extraordinarias cuya realización, únicamente, deben responder a circunstancias puntuales y debidamente justificadas.

Las horas extraordinarias que se realicen serán compensadas, bien mediante su abono, o sustituidas por tiempos equivalentes de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización de acuerdo con la siguiente tabla:

Se dispondrán para disfrute o abono por cada hora extraordinaria:

– 1,5 horas cada hora extraordinaria (en día laborable).

– 1,75 horas por cada hora, que tenga la consideración de extraordinaria, y que sea realizada en sábados, exceptuándose los sábados que se habiliten conforme a la flexibilidad pactada.

– 2 horas por cada hora extra realizada en domingo o festivo, exceptuándose los festivos que se habiliten conforme a la flexibilidad pactada.

La elección de pago de la hora extra o disfrute en tiempo de descanso será acordada entre la persona trabajadora y la empresa.



En cualquier caso, para la realización de las horas extraordinarias, se dará cuenta con antelación al comité de empresa de las causas y motivos de su realización, por parte de la representación de la empresa o los mandos de los distintos departamentos donde se vayan a realizar horas extraordinarias.

Artículo 38. – Pago de nóminas.

Por lo que al personal de nómina diaria se refiere, el salario base del grupo, así como el complemento de «ad-personam» y el plus extrasalarial que pudiese corresponder, se abonarán divididos en catorce mensualidades correspondientes a cada uno de los doce meses naturales del año y a las dos pagas extraordinarias.

Adicionalmente, los restantes complementos convenidos se abonarán únicamente en las doce mensualidades ordinarias, incluyendo todos los conceptos señalados en los correspondientes cuadros adjuntos al presente convenio.

El personal empleado percibirá su retribución en catorce mensualidades, correspondientes a cada uno de los doce meses del año y a las dos pagas extraordinarias.

El pago de nómina mensual se efectuará el último día hábil del mes a que corresponda el mismo y, en caso de ser festivo, el día laboral inmediatamente anterior.

Todos los conceptos que tengan la condición de variable y contemplados en este convenio, se abonarán en la nómina correspondiente a la del mes siguiente de su realización.

El abono de las pagas extraordinarias se realizará junto con la nómina de los meses de junio y noviembre, respectivamente.

Artículo 39. – Gastos de locomoción y estancia.

En esta materia serán aplicables las normas y cuantías que, para cada ejercicio, determine la dirección general y que serán objeto de distribución para su conocimiento público.

En concreto, a partir de la firma del presente convenio, serán de:

1. – Viajes nacionales:

- Kilometraje: 0,33 euros/km.
- Desayuno: 3,50 euros.
- Comida o cena: 21 euros.
- Pernocta: 6 euros.

2. – Viajes en el extranjero:

La empresa se encargará de pagar pensión completa: desayuno, comida, cena, y hotel. Si este gasto es de menor cantidad de la estipulada en convenio se abonarán las diferencias correspondientes.

Para los viajes en el extranjero que conlleven la pernocta en el país de destino se abonarán 10 euros al día.



Cuando el personal tenga que salir de viaje para realizar trabajos, las dietas a tener en cuenta serán las que figuran en el presente artículo y las horas de trabajo se computarán desde que la persona trabajadora sale de su casa hasta que regresa.

En todo viaje al extranjero se irá acompañado de una persona responsable que realizará un informe del viaje donde se detallen los días y horas que se han trabajado.

Una vez de vuelta, se compararán los días que se han trabajado en fábrica y los días que se han trabajado en el viaje, y con el resultado se actuará conforme a lo pactado en el presente convenio.

CAPÍTULO V. – ENFERMEDAD Y ACCIDENTES

Artículo 40. – Asistencia a consultas médicas.

Cuando por razón de enfermedad o accidente la persona trabajadora precise de la asistencia a una consulta médica ante algún servicio de la Seguridad Social en horas coincidentes con las de su jornada laboral, se concederá el permiso necesario por el tiempo preciso. Las salidas de fábrica por esta causa se retribuirán, exclusivamente, cuando no resulte factible efectuarlas fuera de las horas de trabajo y para ser abonadas deberá presentarse el correspondiente justificante médico indicando la hora de salida de la consulta. En otro caso, se considerará la falta injustificada.

Igualmente será necesario para justificar la ausencia durante un día de trabajo, la presentación de los correspondientes partes de baja y alta médica o justificante médico que acredite la necesidad de ese día completo para recuperación.

Si no se presentase la persona trabajadora al trabajo o se ausentase del mismo por tiempo superior a 4 horas, por el motivo apuntado en el párrafo anterior y, previa la justificación de su asistencia a la consulta médica, le serán abonadas cuatro horas.

El personal que tenga que asistir a consultas médicas ante algún servicio de la Seguridad Social en horas coincidentes con su jornada laboral, podrá utilizar el servicio de transporte que la empresa tiene establecido desde la fábrica a la ciudad de Burgos. Si no fuera posible la utilización de este servicio, la empresa abonará el desplazamiento de acuerdo con lo previsto en materia de gastos de locomoción.

Artículo 41. – Complemento de prestaciones.

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la importancia de reducir los índices de absentismo por enfermedad y accidentes y hacen expresa declaración del compromiso de poner todos los medios a su alcance para lograr el citado objetivo. En consecuencia, adoptarán las medidas necesarias para que puedan realizarse las correcciones que sean precisas para disminuir los índices de absentismo, intensificándose el control, seguimiento e inspecciones.

En los supuestos de incapacidad temporal (IT) por accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real bruto de la persona trabajadora en jornada ordinaria.

En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, si el índice de absentismo por IT y consultas médicas de la plantilla de Rheinmetall



Expal Munitions, de convenio colectivo de la fábrica es igual o inferior al 3,7% de la media acumulada de los 12 meses anteriores, se percibirá el complemento por IT, hasta el 100% del salario real bruto en jornada ordinaria.

En el caso de que se sobrepase el índice general, se complementará hasta el 90% del salario real bruto en jornada ordinaria los 15 primeros días de baja a las personas cuyo absentismo por enfermedad en el año anterior no haya sido superior al 3,7%. En caso contrario, es decir, cuando ese índice supere el 3,7%, no se percibirá complemento alguno ni se retribuirá el tiempo de consultas médicas, excepto las primeras 4 horas y siempre que el personal observe el procedimiento del artículo 27. En cualquier caso, todas las horas de consulta médica se incluirán en el cómputo del índice de absentismo de cada mes.

Asimismo, las partes acuerdan que durante el periodo de duración de las hospitalizaciones la empresa complementará hasta el 100% el salario real bruto en jornada ordinaria.

La dirección informará previamente a la representación de las personas trabajadoras de las causas y decisiones que adopte para dejar de abonar individualmente estos complementos.

Por último, si un proceso de enfermedad común o accidente no laboral causase problemas graves a una persona trabajadora bien por la naturaleza de la dolencia bien por el elevado número de familiares a su cargo, la empresa, a instancias del comité de empresa y previo estudio y comprobación de la situación, podrá complementar las prestaciones de la Seguridad Social por IT, hasta alcanzar el 100% del salario que venía percibiendo en activo.

Artículo 42. – Empleo selectivo.

La dirección del centro de trabajo, si no estableciese algún otro tipo de actuaciones en beneficio de la persona trabajadora, procurará acoplar al personal con limitaciones de acuerdo con las disponibilidades de puestos de trabajo adaptables al grado de funcionalidad determinado por la naturaleza de su incapacidad y siempre de acuerdo con las recomendaciones del servicio médico de la empresa y oída la representación de las personas trabajadoras.

La retribución a percibir por este personal será, respecto a las percepciones fijas, la que resulte más favorable entre las de su antiguo puesto y las correspondientes al nuevo; respecto a las percepciones variables, serán siempre las que correspondan a su nuevo puesto de trabajo.

CAPÍTULO VI. – ATENCIONES SOCIALES

Artículo 43. – Atenciones sociales.

a) Se satisfará por la empresa, a su exclusivo cargo, un seguro de accidentes que garantice las contingencias y capitales siguientes durante la vigencia del convenio:

Muerte: 44.000 euros.

Incapacidad total y absoluta: 44.000 euros.

b) También se satisfará por la empresa, a su exclusivo cargo, el seguro de vida cuyo capital asegurado será de 10.000 euros.



CAPÍTULO VII. – PREVENCIÓN DE RIESGOS, SALUD LABORAL
Y MEDIO AMBIENTE

Artículo 44. – Prevención de riesgos, salud laboral y medio ambiente.

Las partes firmantes del presente acuerdo consideran que la promoción de la prevención de riesgos, la protección de la salud de las personas trabajadoras, así como la protección del medio ambiente son funciones fundamentales en la actividad de la empresa y su desarrollo irá encaminado a la mejora de las condiciones en el puesto de trabajo y en su entorno, comprometiéndose ambas partes a realizar los esfuerzos necesarios para conseguirlo.

En materia de prevención de riesgos, salud laboral y medio ambiente, se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes y, en concreto en la actualidad, a los contenidos de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, y del Real Decreto 39/97, que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como del resto de normativa concordante.

1. – Servicio de prevención.

Para el desarrollo de la actividad preventiva en materias de prevención de riesgos, salud laboral y medio ambiente, organización de recursos humanos y materiales destinados a la prevención de riesgos laborales, vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, así como de la actividad formativa en materias de prevención, el grupo Rheinmetall Expal Munitions ha constituido un servicio de prevención propio, el cual afecta a este centro de trabajo por pertenecer al citado grupo.

Las funciones a cubrir por el servicio de prevención propio abarcan las consideradas como nivel básico, intermedio y superior y en este último nivel las especialidades preventivas de seguridad en el trabajo e higiene industrial y ergonomía y psicología, de acuerdo con la legislación aplicable en vigor.

1. – Delegados de prevención.

Los delegados de prevención son los representantes de las personas trabajadoras con competencias específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Los delegados de prevención designados conforme a la escala establecida en la legislación vigente deben ser, a ser posible, personas con formación y experiencia adecuadas en materia de seguridad y salud laboral.

Los delegados de prevención tienen condición de representantes de las personas trabajadoras y les será de aplicación el régimen de garantías previsto en las disposiciones legales, disponiendo anualmente de un máximo de 16 horas, para asistir a cursos de formación sobre prevención de riesgos laborales, siendo su coste por cuenta de la empresa, así como su organización y autorización para asistencia a los mismos.

Será considerado como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito de horas que les corresponda a los delegados de prevención, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud convocadas por la dirección de la empresa.



3. – Comité de Seguridad y Salud.

Se ha constituido un Comité de Seguridad y Salud en este centro de trabajo de Rheinmetall Expal Munitions con carácter paritario entre la representación de la dirección y los delegados de prevención. Este comité se reunirá cada dos y, en todo caso, siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con expresión de los temas a tratar y la justificación de la excepcionalidad que justifique la reunión.

4. – Análisis y prevención de riesgos laborales.

Rheinmetall Expal Munitions atendiendo a uno de los principios de prevención tradicionalmente aplicado en el centro de trabajo, consistente en que toda fuente del riesgo debe ser estudiada con vistas a su prevención y limitación, realiza a través del servicio de prevención, con la colaboración de los departamentos, una evaluación de riesgos laborales.

En consecuencia, se desarrollará una planificación anual de las actividades de prevención con el fin de reducir o controlar dichos riesgos.

Será obligatorio el cumplimiento del programa de prevención de riesgos laborales, así como de los objetivos asignados a cada uno de los departamentos en materia de reuniones de grupo, inspecciones, formación, observaciones de trabajo, revisión de las prácticas operativas y demás procedimientos del sistema implantado.

5. – Programas e información al comité.

La empresa establecerá los medios adecuados para que el Comité de Prevención de Riesgos, Salud Laboral y Medio Ambiente sea puntualmente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud de las personas trabajadoras, así como de aquellas otras acciones que con el mismo fin se adopten puntualmente. Una vez informado, éste podrá emitir su opinión, dictamen, conclusión o sugerencia.

Del mismo modo el citado comité, deberá ser informado de todas aquellas decisiones que se adopten relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud de las personas trabajadoras.

6. – Servicio médico.

Se harán los esfuerzos necesarios para que la labor del servicio médico, propio o concertado, vaya dirigida hacia una medicina preventiva sin que ello signifique un deterioro de la labor asistencial, con el fin de garantizar una vigilancia periódica de la salud de las personas trabajadoras en función de los riesgos inherentes al trabajo.

El servicio médico realizará los reconocimientos previos al ingreso, los de carácter periódico de acuerdo con los protocolos que se establezcan y otros de carácter no habitual que a su juicio se consideren necesarios teniendo en cuenta, en todos los casos, a aquellas personas trabajadoras que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos, o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo. La información recogida como consecuencia de esta atención médica respetará siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.



No obstante lo anterior, las personas con responsabilidad en materia de prevención serán informadas de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir mejoras.

A cada persona trabajadora se le entregará por escrito el resultado de los reconocimientos y los datos personales que considere oportunos. Por otra parte, y con el fin de lograr una óptima adecuación del puesto a la persona, todas las personas trabajadoras entregarán al servicio médico los informes que, debido a sus dolencias, sean emitidos por la Seguridad Social u organismo equivalente.

7. – Situación especial embarazadas o en periodo de lactancia.

La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las personas en situación de embarazo, o durante el periodo de lactancia natural a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las personas trabajadoras, del feto o del lactante, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la persona trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

Cuando el cambio de puesto de trabajo al que hace referencia el artículo 26 de la LPRL, no fuera técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la persona trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva del puesto, y solicitar la prestación económica de la Seguridad Social/Mutua.

8. – Protección personal.

Se estará a lo establecido en el centro de trabajo y, en el caso de ser modificada la normativa actual, previamente serán oídos los delegados de prevención.

9. – Prendas de trabajo.

La empresa procederá a entregar, con periodicidad adecuada (acordada por el Comité de Seguridad y Salud), las prendas de trabajo de seguridad, previa recogida de las usadas.

Asimismo, mediante el servicio externo de lavandería, se garantizará la limpieza semanal, mantenimiento, reparación o sustitución de las siguientes prendas de trabajo:

- Pantalón.
- Camisa.
- Chaqueta.

CAPÍTULO VIII. – RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 45. – Régimen disciplinario.

El cumplimiento de las normas de convivencia en la empresa es necesario para poder obtener un correcto clima laboral que favorezca el desarrollo del trabajo en cada puesto.



Por ello, y para fomentar la ejemplaridad de las actuaciones en los supuestos de que se transgredan las mismas, las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la dirección de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que, a continuación, se establecen.

Artículo 46. – Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave y muy grave.

1. – Se considerarán como faltas leves las siguientes:

1.1. De una a tres faltas de puntualidad, durante un periodo de treinta días naturales, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

1.2. Ausencia al trabajo por un día al mes, sin causa justificada. No se considera injustificada la falta/s al trabajo que se derive de la detención de la persona trabajadora, si ésta posteriormente es absuelta de los cargos que se le hubiesen imputado.

1.3. No avisar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

1.4. El abandono del servicio sin causa fundada fuera de los tiempos establecidos de las pausas y descansos en cada puesto, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia de este se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

1.5. Daños provocados en la conservación del material y/o instalaciones de la empresa.

1.6. La desatención y falta de corrección en el trato con el público, aunque no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

1.7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia.

1.8. Las discusiones dentro de las dependencias de la empresa que provoquen alteración en el trabajo. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

1.9. Verter basura fuera de los lugares establecidos para ello.

1.10. No someterse al control de presencia establecido por la empresa, tanto a la entrada como a la salida del trabajo.

2. – Se considerarán faltas graves las siguientes:

2.1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un periodo de treinta días naturales.

2.2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un periodo de treinta días naturales.

2.3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social u organismos oficiales de la administración. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.



- 2.4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.
- 2.5. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo 3 del siguiente apartado (3.3).
- 2.6. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo y prácticas operativas, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa, o causaren averías a las instalaciones, maquinarias, y en general, a los bienes de la empresa o comportasen riesgos de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- 2.7. Suplantar a otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo, o con cualquier otro fin.
- 2.8. La negligencia o desidia en el trabajo.
- 2.9. La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- 2.10. La embriaguez, fuera del acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
- 2.11. Falta de aseo y limpieza personal que afecte al trabajo y relaciones.
- 2.12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
3. – Se considerarán faltas muy graves las siguientes:
 - 3.1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
 - 3.2. Falta al trabajo de tres o más días sin causa justificada, durante un periodo de treinta días naturales.
 - 3.3. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, incluyendo los trabajos familiares o amistosos, o de extender el periodo vacacional, descanso semanal o cualquier otro festivo.
 - 3.4. La trasgresión de la buena fe contractual, el fraude, deslealtad o abuso de confianza, en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
 - 3.5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
 - 3.6. La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.



3.7. La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.

3.8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar datos de reserva obligada.

3.9. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa, aunque no existiera ánimo de lucro.

3.10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, compañeros y subordinados.

3.11. El acoso sexual, cuando la naturaleza y/o la reiteración del hecho sea de tal orden que atente gravemente a la dignidad de la persona, y especialmente cuando aquél sea ejercido desde posiciones de superioridad jerárquica.

3.12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

3.13. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de Seguridad y Salud, obligatorios para el desempeño de una función y establecidos en las órdenes e instrucciones de trabajo y prácticas operativas.

3.14. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

3.15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

3.16. Originar frecuentes riñas y pendencias con el resto de personal.

3.17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

3.18. La aportación inexacta de datos o partes a la empresa que cause perjuicios graves en la imagen y reputación de esta.

3.19. El uso, modificación, descarga o transmisión a equipos informáticos, tanto personales como corporativos, de documentación y/o información de la empresa sin la debida autorización expresa y conforme a la normativa vigente en materia de seguridad de la información.

3.20. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

Artículo 47. – Sanciones.

Corresponde a la dirección la facultad de imponer sanciones. Toda sanción, salvo la amonestación verbal, se comunicará por escrito a la persona afectada, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo.

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

1) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, o despido.



La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves, a los diez días, para las faltas graves, a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 48. – Ejecución de sanciones.

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde el mismo momento en que la dirección de la empresa lo señale, sin que puedan en cualquier caso transcurrir más de seis meses entre la fecha de la falta cometida y la efectiva ejecución de la sanción impuesta, todo ello teniendo en cuenta el derecho que le corresponde a la persona sancionada a reclamar ante la jurisdicción competente.

CAPÍTULO IX. – ACCIÓN SINDICAL

Artículo 49. – Representación de las personas trabajadoras.

Se cumplirán cuantas disposiciones, normas y leyes constituyan la legislación vigente en materia de representación de las personas trabajadoras en la empresa.

Especialmente, ambas partes se comprometen a observar escrupulosamente y de buena fe los derechos y obligaciones constitucionales sobre libertades sindicales y de libre empresa.

Las competencias del comité de empresa, que se ejercerán de acuerdo con lo establecido en el ordenamiento jurídico, son las siguientes:

- a) Recibir información trimestral sobre la evolución general del sector económico al que pertenezca el centro de trabajo, la situación de producción y ventas y su programa de producción y evolución de empleo.
- b) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa, de las decisiones adoptadas por ésta sobre las reestructuraciones de la plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones, planes de formación profesional de la empresa, implantación o reducción de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de primas o incentivos y valoraciones de puesto de trabajo.
- c) Emitir informe sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- d) Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que habitualmente se utilicen en el centro de trabajo, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme determina la legislación vigente.
- e) Recibir información y ser oídos sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en los casos de despido.
- f) Ser informado periódicamente sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.
- g) Vigilar el cumplimiento del ordenamiento Jurídico Laboral.



Artículo 50. – Colegiación y sigilo.

Se reconoce al comité de empresa, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

El personal miembro del comité de empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información y datos que se les facilite por la dirección de la empresa y aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa y, en especial, en todas aquellas materias en que la dirección señale expresamente su carácter reservado.

Artículo 51. – Derechos y garantías.

a) Ser protegidos contra cualquier acto de usurpación, abuso o injerencia que afecte al libre ejercicio de su función.

b) Expresarse colegiadamente, con libertad de opinión en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir fuera de las horas efectivas de trabajo publicaciones de carácter laboral o social, previa comunicación a la empresa.

c) Se pondrá a disposición del comité de empresa un local adecuado, aunque pudiera no ser de uso exclusivo, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas, así como uno o varios tabloneros de anuncios visibles, de dimensiones suficientes, que ofrezcan la posibilidad de comunicaciones e información de interés laboral.

d) Ser protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios tendentes a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo.

e) Derecho a la apertura de un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones graves, muy graves o despido en el que serán oídos aparte del interesado, el comité de empresa.

f) Reconocida por el órgano judicial competente la improcedencia del despido, corresponderá siempre al miembro del comité de empresa la opción entre la readmisión o la indemnización correspondiente.

g) Disponer, para el ejercicio de sus funciones representativas, del crédito de horas mensuales que la legislación determine en cada momento, retribuidas como de jornada efectiva, con la totalidad de los devengos que hubiese percibido de haber prestado su actividad laboral. No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa del empresario o con ocasión de la negociación colectiva de convenio.

h) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas que disponen las personas pertenecientes al comité de empresa y acumularse, anualmente, por cada sindicato, con el fin de prever la asistencia a reuniones sindicales, cursos de formación organizados por los sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 52. – Plan de igualdad y comisión de seguimiento.

En materia de igualdad, las partes se remiten a lo establecido en el plan de igualdad vigente en la compañía en cada momento.



DISPOSICIÓN FINAL. – COMISIÓN MIXTA

Como órgano paritario de interpretación de este convenio colectivo, se crea una comisión mixta compuesta por tres personas en representación de la dirección de la empresa y otras tres en representación de las personas trabajadoras. Las personas relativas a la representación de las personas trabajadoras serán designadas por los sindicatos firmantes.

Esta comisión mixta decidirá en el ámbito de su competencia, las cuestiones que se deriven de la aplicación o interpretación del presente convenio.

Dentro de las competencias de la comisión mixta estará el pronunciarse en los supuestos de posibles desacuerdos que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en este convenio y para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando cualquiera de las partes lo solicite, conforme a los plazos y procedimientos establecidos en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente, del Estatuto de los Trabajadores. En los casos del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores en los que la intervención de la comisión mixta no haya resultado satisfactoria, las partes estarán a lo previsto en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León vigente en cada momento.

A 18 de septiembre de 2024.

Siguen varias firmas ilegibles.

* * *



ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2024

GRUPOS PROFESIONALES	TOTAL AÑO	INFORMACIÓN ADICIONAL
GRUPO I	38.920,74 €	Retribución mensual
GRUPO II	34.732,96 €	Retribución mensual
GRUPO III	30.813,53 €	Retribución mensual
GRUPO IV.4	30.220,85 €	Retribución diaria
GRUPO IV.3	28.389,91 €	Retribución diaria
GRUPO IV.2	22.298,39 €	Retribución diaria
GRUPO IV.1	18.770,70 €	Retribución diaria

CONCEPTOS SALARIALES	IMPORTE	INFORMACIÓN ADICIONAL
PLUS EXTRA SALARIAL	855,14 €	Anuales
ANTIGÜEDAD	500,00 €	Anuales. 1.º trienio
ANTIGÜEDAD	500,00 €	Anuales. 2.º trienio
ANTIGÜEDAD	500,00 €	Anuales. 3.º trienio
PLUS NOCTURNIDAD	23,00 €	Noche
SDF	46,34 €	Día
SDF DOMINGO	99,30 €	Día
COMP. 4.º RELEVO	8,40 €	Día
PLUS DISTANCIA	Absorción grupo profesional	

BOLSA FLEXIBLE	SÁBADO	DOMINGO O FESTIVO
GRUPO I	145,14 €	223,94 €
GRUPO II	129,53 €	199,84 €
GRUPO III	114,91 €	177,29 €
GRUPO IV.4	112,70 €	173,88 €
GRUPO IV.3	105,87 €	163,35 €
GRUPO IV.2	83,16 €	128,30 €
GRUPO IV.1	70 €	108 €

* * *



ANEXO II

TABLAS SALARIALES 2025

GRUPOS PROFESIONALES	TOTAL AÑO	INFORMACIÓN ADICIONAL
GRUPO I	40.477,57 €	Retribución mensual
GRUPO II	36.122,28 €	Retribución mensual
GRUPO III	32.046,07 €	Retribución mensual
GRUPO IV.4	31.429,68 €	Retribución diaria
GRUPO IV.3	29.525,51 €	Retribución diaria
GRUPO IV.2	23.190,32 €	Retribución diaria
GRUPO IV.1	19.521,53 €	Retribución diaria

CONCEPTOS SALARIALES	IMPORTE	INFORMACIÓN ADICIONAL
PLUS EXTRA SALARIAL	889,35 €	Anuales
ANTIGÜEDAD	520,00 €	Anuales. 1.º trienio
ANTIGÜEDAD	520,00 €	Anuales. 2.º trienio
ANTIGÜEDAD	520,00 €	Anuales. 3.º trienio
PLUS NOCTURNIDAD	23,92 €	Noche
SDF	48,19 €	Día
SDF DOMINGO	103,27 €	Día
COMP. 4.º RELEVO	8,74 €	Día

BOLSA FLEXIBLE	SÁBADO	DOMINGO O FESTIVO
GRUPO I	150,95 €	232,90 €
GRUPO II	134,71 €	207,83 €
GRUPO III	119,51 €	184,38 €
GRUPO IV.4	117,21 €	180,84 €
GRUPO IV.3	110,10 €	169,88 €
GRUPO IV.2	86,49 €	133,43 €
GRUPO IV.1	72,80 €	112,32 €

PLUS TURNICIDAD	IMPORTE ANUAL
GRUPO I	809,55 €
GRUPO II	722,45 €
GRUPO III	640,92 €
GRUPO IV.4	628,59 €
GRUPO IV.3	590,51 €
GRUPO IV.2	463,81 €
GRUPO IV.1	390,43 €



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE BURGOS

SERVICIO DE GESTIÓN TRIBUTARIA Y RECAUDACIÓN

El Pleno de esta Corporación Provincial, en sesión ordinaria celebrada el día 27 de septiembre de 2024, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

«11. – Aceptación de la delegación y revocación de funciones de gestión y recaudación de recursos de otros entes.

Dada cuenta del dictamen de la Comisión de Hacienda, de fecha 18 de septiembre de 2024, y visto el informe emitido por el técnico jurídico del Servicio de Gestión Tributaria y Recaudación de 10 de septiembre de 2024, referido a la delegación de funciones de gestión y/o recaudación aprobadas por una entidad local.

Sometido el asunto a votación, la Corporación Provincial, al amparo del artículo 7.º del texto refundido de la Ley de Haciendas Locales, en votación ordinaria y por unanimidad de los 24 corporativos que asisten a la sesión, acuerda:

Primero. – Aceptar la delegación conferida por la Junta Vecinal de La Nuez de Abajo, mediante acuerdo de 22 de agosto de 2024 de delegación de las facultades de recaudación de la tasa de suministro de agua y la recaudación ejecutiva de las deudas impagadas en periodo voluntario cuyo vencimiento no sea periódico, tributarias y no tributarias.

Segundo. – Aceptar la revocación de las funciones de recaudación de la tasa de suministro de agua, acordada por las siguientes juntas vecinales:

- Baranda de Montija, mediante acuerdo de 20 de abril de 2024.
- Edesa, mediante acuerdo de 23 de febrero de 2024.
- Gayangos, mediante acuerdo de 20 de abril de 2024.

En Burgos, a 4 de octubre de 2024.

La secretaria general accidental,
María Pilar González Juez



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE BRIVIESCA

Elevado a definitivo el acuerdo de aprobación de la modificación de la ordenanza fiscal número 102 reguladora del impuesto sobre construcciones, instalaciones y obras al no haberse presentado reclamaciones contra el mismo, se procede a la publicación de la modificación de conformidad con lo establecido en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, L.B.R.L.

MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA FISCAL N.º 102 REGULADORA DEL IMPUESTO SOBRE CONSTRUCCIONES, INSTALACIONES Y OBRAS

Artículo 2. – Hecho imponible.

Se modifican el punto 1 y el punto 2.

1. – El impuesto sobre construcciones, instalaciones y obras es un tributo indirecto cuyo hecho imponible está constituido por la realización, dentro del término municipal, de cualquier construcción, instalación u obra para la que se exija obtención de la correspondiente licencia urbanística, de las reguladas en el artículo 97 y de las sometidas a declaración responsable reguladas en el artículo 105 bis de la Ley 5/1999, de 8 de abril, de Urbanismo de Castilla y León, que a continuación se indican, se haya obtenido o no dicha licencia, siempre que su expedición corresponda al Ayuntamiento de Briviesca.

2. – Las construcciones, instalaciones u obras a que se refiere el apartado anterior podrán consistir en:

- A) Actos sujetos a licencia urbanística.
 - a) Construcciones e instalaciones de todas clases de nueva planta.
 - b) Ampliación de construcciones e instalaciones de todas clases.
 - c) Demolición de construcciones e instalaciones, salvo en caso de ruina inminente.
 - d) Modificación, reforma o rehabilitación de construcciones e instalaciones, cuando tengan carácter integral o total.
 - e) (Suprimido).
 - f) Segregaciones, divisiones y parcelaciones de terrenos.
 - g) Actividades mineras y extractivas en general, incluidas canteras, graveras y análogas.
 - h) Construcción de presas, balsas y obras de defensa y corrección de cauces públicos.
 - i) Desmontes, excavaciones, explanaciones, aterramientos, vertidos y demás movimientos de tierra.
 - j) Constitución y modificación de complejos inmobiliarios.



k) Ejecución de obras e instalaciones en el subsuelo, cuando tengan entidad equiparable a las obras de nueva planta o afecten a elementos estructurales.

l) Corta de arbolado y de vegetación arbustiva en suelo urbano y urbanizable.

m) Construcciones e instalaciones prefabricadas, móviles o provisionales, salvo en ámbitos autorizados.

n) Otros usos del suelo que se determinen reglamentariamente.

B) Actos sujetos a declaración responsable:

a) Modificación, reforma o rehabilitación de construcciones e instalaciones, cuando tenga carácter no integral o parcial.

b) Cambio de uso de construcciones e instalaciones.

c) Cerramientos y vallados.

d) Vallas y carteles publicitarios visibles de la vía pública.

e) Instalación de tendidos eléctricos, telefónicos y similares.

f) Uso del vuelo sobre construcciones e instalaciones.

g) Ejecución de obras e instalaciones en el subsuelo cuando no tengan entidad equiparable a las obras de nueva planta o ampliación ni afecten a elementos estructurales.

h) Obras menores tales como sustitución, renovación o reparación de revestimientos, alicatados, pavimentos, falsos techos, carpintería interior, fontanería, instalaciones eléctricas, enlucidos y pinturas.

i) Trabajos previos a la construcción, tales como sondeos, prospecciones, catas, ensayos y limpieza de solares.

j) Primera ocupación o utilización de construcciones e instalaciones.

k) Instalaciones de aprovechamiento de energía solar para autoconsumo sobre edificaciones o construcciones, salvo que supongan un impacto sobre el patrimonio histórico.

En Briviesca, a 1 de octubre de 2024.

El alcalde,
José Solas Martínez



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE BRIVIESCA

Elevado a definitivo el acuerdo de aprobación de la modificación de la ordenanza fiscal número 304 al no haberse presentado reclamaciones contra el mismo, se procede a la publicación de la modificación de conformidad con lo establecido en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, L.B.R.L.

MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA FISCAL 304 REGULADORA DE LA TASA POR UTILIZACIÓN PRIVATIVA O POR EL APROVECHAMIENTO ESPECIAL DE BIENES O INSTALACIONES DEL DOMINIO PÚBLICO LOCAL EN BRIVIESCA

Primera modificación. –

Artículo 6. – Tarifa.

– Epígrafe segundo:

Ocupación de terrenos de uso público local con mercancías, materiales de construcciones, escombros, vallas puntales, asnillas, andamios y otras instalaciones análogas.

1. Ocupación por metro cuadrado y día: 0,40 euros/m².
2. Vallado por emergencia causado por el contribuyente, por m² diarios: 2,20 euros/m²
3. Por cierre de calle por emergencia causada por el contribuyente, diario: 66,83 euros.
4. Autorización administrativa: 54,27 euros.

– Epígrafe quinto:

Instalación de puestos, barracas, casetas de venta, espectáculos, atracciones o recreo, situados en terrenos de uso público, así como industrias callejeras y ambulantes y rodaje cinematográfico.

B) Puestos del mercadillo de frutas y hortalizas.

1. Puesto de hortalizas exclusivamente, por ml: 1,65 euros.
2. Puestos de fruta y verdura, por ml: 1,65 euros.

Tercera modificación. –

Artículo 8. – Cuantía.

1. – La cuantía de la tasa reguladora en esta ordenanza será la fijada en las tarifas contenidas en el artículo 6.

2. – En la aplicación de las tarifas se tendrá en cuenta lo siguiente: si el número de metros cuadrados del aprovechamiento no fuese entero se redondeará por exceso para obtener la superficie ocupada.



Cuarta modificación. –

Artículo 9. – Normas de gestión.

1. – Las autorizaciones tendrán carácter personal y no podrán ser cedidas o subarrendadas a terceros. El incumplimiento de este mandato dará lugar a la anulación de la licencia. No obstante a lo antedicho el ayuntamiento a petición del interesado y en supuestos excepcionales podrá autorizar la transmisión de la licencia a tercero.

2. – Las cantidades exigibles con arreglo a la tarifa se liquidarán por cada aprovechamiento solicitado o realizado y serán irreducibles por los periodos anuales del tiempo señalados en los respectivos epígrafes.

3. – Si no se ha determinado con exactitud la duración del aprovechamiento, una vez autorizada la ocupación, se entenderá aprobada prorrogada mientras no se presente la declaración de baja. La no presentación de la baja determinará la obligación de continuar abonando la tasa.

4. – El ayuntamiento podrá prorrogar a instancia de parte la autorización inicialmente concedida en los términos en que expresamente se acuerde.

5. – En el caso de ocupación derivada de obras, cuando estas se interrumpiesen durante un tiempo superior a dos meses, sin causa justificada, las cuantías resultantes por aplicación de la tarifa segunda sufrirán un recargo del 100% de la cuota o tarifa a partir del tercer mes y, en su caso, de que una vez finalizadas las obras continúen los aprovechamientos, las cuantías serán recargadas en un 200% de la cuota o tarifa.

6. – Las personas o entidades interesadas en la concesión de aprovechamiento derivados de obras regulados en esta ordenanza deberán solicitar previamente la correspondiente licencia o declaración responsable de obras y formular solicitud de ocupación en la que consten los elementos que se van a instalar, así como un plano detallado de la superficie que se pretende ocupar, concretando el plazo estimado de ocupación. Con un plazo de antelación de 24 horas se deberá confirmar a la Policía Local el inicio de la ocupación. La Policía Local de Briviesca comprobará e investigará las solicitudes de ocupación presentadas y si se dieran diferencias, se notificarán las mismas a los interesados y se girarán, en su caso, las liquidaciones que procedan.

7. – No se consentirá la ocupación de la vía pública hasta que se haya realizado solicitud previa con la documentación anterior y realice aviso previo de la ocupación a la Policía Local con 24 horas de antelación.

8. – Cuando con ocasión de los aprovechamientos por obras regulados en esta ordenanza se produjeren desperfectos en el pavimento o instalaciones de la vía pública, los titulares de las licencias o los obligados al pago vendrán sujetos al reintegro total de los gastos de reconstrucción y reparación de tales desperfectos, que serán, en todo caso, independientes de los derechos liquidados por los aprovechamientos realizados.

En Briviesca, a 1 de octubre de 2024.

El alcalde,
José Solas Martínez



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE BRIVIESCA

Elevado a definitivo el acuerdo de aprobación de la modificación de la ordenanza fiscal número 319 reguladora de la tasa por actuaciones urbanísticas al no haberse presentado reclamaciones contra el mismo, se procede a la publicación de la modificación de conformidad con lo establecido en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, L.B.R.L.

MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA FISCAL N.º 319 REGULADORA DE LA TASA POR ACTUACIONES URBANÍSTICAS EN BRIVIESCA

Artículo 2. – Hecho imponible.

1. – Constituye el hecho imponible de esta tasa la actividad técnica y administrativa del ayuntamiento, desarrollada con motivo de la tramitación, a instancia de parte, de toda clase de documentos urbanísticos que expida y expedientes de que entienda la administración o las autoridades municipales, asimismo la actividad técnica y administrativa, tendente a verificar los actos de edificación y uso que hayan de realizarse dentro del término municipal, para determinar si se ajustan a la normativa sobre suelo y ordenación urbana sujetos a previa licencia, que se mencionan a continuación, de conformidad con lo previsto en el artículo 97 y 105 bis de la Ley, de 8 de abril, de Urbanismo de Castilla y León:

1. Requieren la obtención de licencia urbanística, sin perjuicio de las demás intervenciones públicas que procedan, los actos de uso del suelo que excedan de la normal utilización de los recursos naturales, y al menos los siguientes:

- a) Construcciones e instalaciones de todas clases de nueva planta.
- b) Ampliación de construcciones e instalaciones de todas clases.
- c) Demolición de construcciones e instalaciones, salvo en caso de ruina inminente.
- d) Modificación, reforma o rehabilitación de construcciones e instalaciones, cuando tengan carácter integral o total.
- e) (Suprimido).
- f) Segregaciones, divisiones y parcelaciones de terrenos.
- g) Actividades mineras y extractivas en general, incluidas canteras, graveras y análogas.
- h) Construcción de presas, balsas y obras de defensa y corrección de cauces públicos.
- i) Desmontes, excavaciones, explanaciones, aterramientos, vertidos y demás movimientos de tierra.
- j) Constitución y modificación de complejos inmobiliarios.



k) Ejecución de obras e instalaciones en el subsuelo, cuando tengan entidad equiparable a las obras de nueva planta o afecten a elementos estructurales.

l) Corta de arbolado y de vegetación arbustiva en suelo urbano y urbanizable.

m) Construcciones e instalaciones prefabricadas, móviles o provisionales, salvo en ámbitos autorizados.

n) Otros usos del suelo que se determinen reglamentariamente.

2. No requerirán licencia urbanística municipal los actos definidos en proyectos de contenido más amplio previamente aprobados o autorizados, ni tampoco:

a) Las obras públicas eximidas expresamente por la legislación sectorial y de ordenación del territorio.

b) Los actos amparados por órdenes de ejecución.

c) Los actos promovidos por el ayuntamiento en su propio término municipal.

Las órdenes de ejecución y los acuerdos municipales a los que hace referencia el apartado anterior tendrán el mismo alcance que los actos de otorgamiento de licencia urbanística.

3. Están sometidos al régimen de declaración responsable, sin perjuicio de las demás intervenciones públicas que procedan, los siguientes actos:

a) Modificación, reforma o rehabilitación de construcciones e instalaciones, cuando tenga carácter no integral o parcial.

b) Cambio de uso de construcciones e instalaciones.

c) Cerramientos y vallados.

d) Vallas y carteles publicitarios visibles de la vía pública.

e) Instalación de tendidos eléctricos, telefónicos y similares.

f) Uso del vuelo sobre construcciones e instalaciones.

g) Ejecución de obras e instalaciones en el subsuelo, cuando no tengan entidad equiparable a las obras de nueva planta o ampliación ni afecten a elementos estructurales.

h) Obras menores tales como sustitución, renovación o reparación de revestimientos, alicatados, pavimentos, falsos techos, carpintería interior, fontanería, instalaciones eléctricas, enlucidos y pinturas.

i) Trabajos previos a la construcción, tales como sondeos, prospecciones, catas, ensayos y limpieza de solares.

j) Primera ocupación o utilización de construcciones e instalaciones.

k) Instalaciones de aprovechamiento de energía solar para autoconsumo sobre edificaciones o construcciones, salvo que supongan un impacto sobre el patrimonio histórico.

4. Están exentos de este régimen los supuestos citados en el apartado 2 del artículo 97.



5. A estos efectos, se entenderá tramitada a instancia de parte cualquier documentación administrativa que haya sido provocada por el particular o redunde en su beneficio, aunque no haya mediado solicitud expresa del interesado.

En Briviesca, a 1 de octubre de 2024.

El alcalde,
José Solas Martínez



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE BUSTO DE BUREBA

El Pleno de la corporación, en sesión ordinaria celebrada el día 18 de septiembre de 2024, ha aprobado inicialmente los expedientes números 1 y 2/2024 de modificación presupuestaria del Ayuntamiento de Busto de Bureba para el ejercicio 2024.

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

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

En Busto de Bureba, a 1 de octubre de 2024.

El alcalde-presidente,
Julio Ruiz Capillas España



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE CARCEDO DE BURGOS

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la cuenta general correspondiente al ejercicio 2023, por un plazo de quince días, durante los cuales quienes se estimen personas interesadas, podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes. A su vez, estará a disposición de las personas interesadas en la sede electrónica de esta entidad (<https://carcedodeburgos.sedelectronica.es>).

En Carcedo de Burgos, a 27 de septiembre de 2024.

El alcalde,
Eloy de la Fuente Lara



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE CUBO DE BUREBA

Aprobación definitiva de la modificación de la ordenanza reguladora de la tasa por abastecimiento de agua potable

Transcurrido el plazo de exposición pública del acuerdo provisional de modificación parcial de la ordenanza fiscal reguladora de la tasa por abastecimiento de agua potable, adoptado por el Pleno de esta corporación con fecha 8 de octubre de 2022, y no habiéndose presentado dentro del mismo reclamación alguna, se eleva a definitivo dicho acuerdo, según lo prevenido en el artículo 17.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley de Haciendas Locales.

Contra el presente acuerdo de aprobación definitiva de modificación de la ordenanza reguladora de la tasa por abastecimiento de agua potable, los interesados podrán interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en el plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente al de la publicación de este acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia.

Afectando la modificación a su título II, artículo 9.2., sobre cuota tributaria y tarifas, quedando dicho artículo con la redacción siguiente:

Artículo 9.º – 2. Cuota tributaria y tarifas:

La cuota tributaria a exigir por la prestación del servicio de suministro de agua a domicilio se devengará en dos plazos ó pagos consistentes en un primer pago o cuota fija anual de 120 euros, a pagar por todos titulares de acometidas en el primer semestre y un segundo pago variable, en función del consumo de agua por parte de cada titular de la acometida, a razón de 0,24 euros por metro cúbico, más una cuota fija de 40 euros en concepto de tasa por depuración de aguas residuales.

En Cubo de Bureba, a 1 de octubre de 2024.

El alcalde,
Roberto Cabezón Gómez



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE CUEVAS DE SAN CLEMENTE

Mediante acuerdo del Pleno en sesión de fecha 24 de septiembre de 2024, se ha acordado aprobar el proyecto modificado y con actualización de precios de cubierta en frontón municipal en Cuevas de San Clemente, redactada por el ingeniero de caminos, canales y puertos don Javier J. Ramos García, colegiado número 6.317 por un importe total de 171.848,28 euros.

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

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este ayuntamiento.

En Cuevas de San Clemente, a 27 de septiembre de 2024.

El alcalde-presidente,
Eloy Alonso Calvo



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE FUENTESPINA

Exposición al público de la cuenta general para el ejercicio de 2023

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 212.3 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, queda expuesta al público la cuenta general del ejercicio de 2023 por el plazo de quince días.

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

En Fuentespina, a 1 de octubre de 2024.

La alcaldesa,
María Josefa Mato Ramírez



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE GRIJALBA

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2024

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento de Grijalba para el ejercicio de 2024, al no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública y comprensivo aquel del presupuesto general de la entidad, bases de ejecución y plantilla de personal, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, y artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos.

ESTADO DE GASTOS

<i>Cap.</i>	<i>Descripción</i>	<i>Importe consolidado</i>
1.	Gastos de personal	21.900,00
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios	46.650,00
4.	Transferencias corrientes	4.000,00
6.	Inversiones reales	55.000,00
	Total presupuesto	127.550,00

ESTADO DE INGRESOS

<i>Cap.</i>	<i>Descripción</i>	<i>Importe consolidado</i>
1.	Impuestos directos	30.200,00
3.	Tasas, precios públicos y otros ingresos	8.950,00
4.	Transferencias corrientes	42.800,00
5.	Ingresos patrimoniales	11.500,00
7.	Transferencias de capital	34.100,00
	Total presupuesto	127.550,00

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

En Grijalba, a 1 de octubre de 2024.

El alcalde,
Diego Martínez Díez



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE GUMIEL DE MERCADO

De conformidad con el presente anuncio se efectúa convocatoria pública de la subasta para la adjudicación de los precintos de caza de corza, pertenecientes al coto de caza BU-10.851 de gestión y titularidad municipal, conforme el siguiente pliego de condiciones:

Subasta del aprovechamiento de tres precintos de corzas del coto de caza BU-10.851 de Gumiel de Mercado (temporada 2024/25)

Propuesta de aprobación del pliego de cláusulas administrativas particulares por el pleno de la corporación municipal de Gumiel de Mercado, como órgano contratante competente, de fecha 30 de septiembre de 2024, que han de regir en la subasta del aprovechamiento de tres precintos de corzas del coto de caza BU-10.851 de Gumiel de Mercado.

Simultáneamente se anuncia la convocatoria de subasta, si bien la licitación se aplazará cuando resulte necesario, en el supuesto de que se presenten reclamaciones contra el pliego de cláusulas administrativas particulares.

1. – *Objeto*: aprovechamiento de tres precintos de corzas del coto de caza BU-10.851 durante la temporada 2024/25.

2. – *Tipo de licitación*: 200 euros/hembra, conforme ordenanza municipal y el precio ha de ser mejorado al alza.

3. – *Garantías*: 50 euros/hembra.

4. – *Gastos*: el adjudicatario vendrá obligado a satisfacer los gastos derivados de tasas, mejoras, anuncios, impuestos y en general todos los gastos que comporte la subasta.

5. – *Forma de pago*: a la firma del contrato se abonará el precinto/s que hayan sido adjudicados. La forma de pago siempre será por medio de transferencia, se ha de adjuntar medio de pago previo a la firma del contrato.

6. – *Desarrollo de la actividad cinegética*: se cazará exclusivamente en el coto de caza de titularidad municipal BU-10.851 de Gumiel de Mercado.

El adjudicatario está obligado a cumplir con las prescripciones legales obligatorias para el desarrollo de la actividad cinegética de caza mayor.

7. – *Resolución del contrato*: el contrato quedará resuelto y sin efecto cuando el adjudicatario no cumpla con alguna de las prescripciones recogidas en este pliego o en el contrato y en todo caso a la finalización del mismo.



8. – *Licitadores*: podrán participar en la subasta todos aquellos que ostenten capacidad para el desarrollo de la actividad, y demuestren ser cazadores, por medio de documentación acreditativa.

9. – *Presentación de proposiciones*: se presentarán o remitirán al Ayuntamiento de Gumiel de Mercado, en horario de oficina hasta las 14 horas a contar desde el día siguiente a su publicación hasta el decimoquinto día posterior a su publicación, toda proposición ha de ser presentada in situ en las oficinas municipales.

Se formará la mesa de contratación a las 24 horas de la finalización de las proposiciones en el salón de plenos del ayuntamiento y estará integrada por el alcalde, un concejal por cada grupo político con representación en el pleno, asistidos por el secretario del ayuntamiento.

Con antelación se señalará en la sede electrónica del ayuntamiento www.gumioldemercado.es el día y la hora de la subasta, que será pública.

10. – *Lotes*: se constituye un lote por cada pieza a subastar, quedando de la siguiente manera:

- Lote 1: hembra.
- Lote 2: hembra.
- Lote 3: hembra.

En el caso de que hubiese uno o varios lotes sin adjudicar, y en otro u otros lotes hubiese habido más de una oferta, al ser los lotes idénticos entre sí, la mesa podrá al objeto de no dejar desierto ningún lote adjudicar al segundo y sucesivos ofertantes que hayan quedado sin lote o lotes, aquellos lotes que hayan quedado desiertos, siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos en estas bases.

11. – *Prohibiciones*: queda expresamente prohibida la reventa de precintos, bajo sanción administrativa.

12. – *Modelo de proposición*:

En el sobre A: se presentará una declaración jurada del licitador indicando el compromiso de cumplir todas las normas y condiciones del pliego de cláusulas administrativas así como la Ley de Caza de Castilla y León.

En el sobre B: la proposición económica que se ajustará al siguiente modelo:

D., con DNI, con domicilio, en la calle, en nombre propio o en representación de enterado de la convocatoria de subasta del aprovechamiento de tres precintos de corzo del coto de caza BU-10.851 de Gumiel de Mercado, para las temporadas 2024/25, ofrezco la cantidad de euros, aceptando todas las condiciones contenidas en el pliego de cláusulas administrativas y cumpliendo las normas establecidas en la Ley de Caza de Castilla y León.

En, a de 2024.

En Gumiel de Mercado, a 1 de octubre de 2024.

El alcalde,
Pedro Gómez Marino



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MELGAR DE FERNAMENTAL

Delegación de funciones de Alcaldía para la celebración de matrimonio civil

En virtud de lo establecido en los artículos 43 y 44 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, por decreto de Alcaldía número 151/2024, de fecha 1 de octubre de 2024, se delega en la concejal doña María Beatriz del Mazo Maestu, el ejercicio de las funciones de Alcaldía para la celebración de matrimonio civil a celebrar en fecha 22 de noviembre de 2024.

En Melgar de Fernamental, a 1 de octubre de 2024.

El alcalde,
Raúl Guantes Callejas



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MIRANDA DE EBRO

INTERVENCIÓN

El Excmo. ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 5 de septiembre de 2024, aprobó inicialmente el expediente de modificación de créditos número 14/2024 de créditos extraordinarios y suplementos de créditos del presupuesto general para 2024.

El referido expediente ha sido expuesto al público a efectos de reclamaciones en el tablón de edictos de la corporación y en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos número 174, de fecha 11 de septiembre, entre el día 12 de septiembre y el 3 de octubre de 2024, ambos inclusive, no habiéndose presentado contra el mismo reclamaciones, quedando por tanto definitivamente aprobado a tenor de lo dispuesto en el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Haciendas Locales.

1. – El resumen por capítulos del presupuesto general de la corporación.

ESTADO DE INGRESOS

<i>Cap.</i>	<i>Descripción</i>	<i>Importe</i>
I.	Impuestos directos	15.746.000,00
II.	Impuestos indirectos	590.000,00
III.	Tasas y otros ingresos	9.490.100,00
IV.	Transferencias corrientes	15.794.056,65
V.	Ingresos patrimoniales	301.900,00
	Total ingresos corrientes	41.922.056,65
VI.	Enajenación de inversiones	653.000,00
VII.	Transferencia de capital	4.137.145,09
VIII.	Activos financieros	11.864.970,24
	Total ingresos de capital	16.655.115,33
	Total ingresos	58.577.171,98



ESTADO DE GASTOS

<i>Cap.</i>	<i>Descripción</i>	<i>Importe</i>
I.	Gastos de personal	20.063.353,60
II.	Compra de bienes corrientes	16.761.024,08
III.	Gastos financieros	700.626,00
IV.	Transferencias corrientes	2.418.828,28
	Total gastos corrientes	39.943.831,96
VI.	Inversiones	13.164.869,02
VII.	Transferencias de capital	3.538.471,00
VIII.	Activos financieros	100.000,00
IX.	Pasivos financieros	1.830.000,00
	Total gastos de capital	18.633.340,02
	Total gastos	58.577.171,98

En Miranda de Ebro, a 4 de octubre de 2024.

La alcaldesa-presidenta,
Aitana Hernando Ruiz



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MIRANDA DE EBRO

INTERVENCIÓN

El Excmo. ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 5 de septiembre de 2024, aprobó inicialmente el expediente de modificación de créditos número 15/2024 de créditos extraordinarios y suplementos de créditos del presupuesto general para 2024.

El referido expediente ha sido expuesto al público a efectos de reclamaciones en el tablón de edictos de la corporación y en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos número 174, de fecha 11 de septiembre, entre el día 12 de septiembre y el 3 de octubre de 2024, ambos inclusive, no habiéndose presentado contra el mismo reclamaciones, quedando por tanto definitivamente aprobado a tenor de lo dispuesto en el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Haciendas Locales.

1. – El resumen por capítulos del presupuesto general de la corporación.

ESTADO DE INGRESOS

<i>Cap.</i>	<i>Descripción</i>	<i>Importe</i>
I.	Impuestos directos	15.746.000,00
II.	Impuestos indirectos	590.000,00
III.	Tasas y otros ingresos	9.490.100,00
IV.	Transferencias corrientes	15.794.056,65
V.	Ingresos patrimoniales	301.900,00
	Total ingresos corrientes	41.922.056,65
VI.	Enajenación de inversiones	653.000,00
VII.	Transferencia de capital	4.137.145,09
VIII.	Activos financieros	11.864.970,24
	Total ingresos de capital	16.655.115,33
	Total ingresos	58.577.171,98



ESTADO DE GASTOS

<i>Cap.</i>	<i>Descripción</i>	<i>Importe</i>
I.	Gastos de personal	20.063.353,60
II.	Compra de bienes corrientes	16.761.024,08
III.	Gastos financieros	700.626,00
IV.	Transferencias corrientes	2.418.828,28
	Total gastos corrientes	39.943.831,96
VI.	Inversiones	13.164.869,02
VII.	Transferencias de capital	3.538.471,00
VIII.	Activos financieros	100.000,00
IX.	Pasivos financieros	1.830.000,00
	Total gastos de capital	18.633.340,02
	Total gastos	58.577.171,98

En Miranda de Ebro, a 4 de octubre de 2024.

La alcaldesa-presidenta,
Aitana Hernando Ruiz



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MIRANDA DE EBRO

TRIBUTOS

En cumplimiento de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 17 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se hace público que el Excmo. ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 10 de octubre de 2024, adoptó provisionalmente los siguientes acuerdos:

1. – Modificación de la ordenanza fiscal reguladora del impuesto sobre vehículos de tracción mecánica.
2. – Modificación de la ordenanza fiscal reguladora del impuesto de bienes inmuebles.
3. – Imposición de la tasa por prestación del servicio de recogida de basuras y residuos sólidos urbanos.
4. – Aprobación de la ordenanza fiscal reguladora de la tasa por prestación del servicio de recogida de basuras y residuos sólidos urbanos

De acuerdo con el artículo 17.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, durante el plazo de treinta días hábiles, contados a partir de la fecha siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos, los interesados podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas. Los citados acuerdos se entenderán aprobados definitivamente, a tenor de lo dispuesto en el artículo 17.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, si en el periodo de exposición pública no se hubieran presentado reclamaciones.

En Miranda de Ebro, a 10 de octubre de 2024.

La alcaldesa-presidenta,
Aitana Hernando Ruiz



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE REINOSO

Exposición al público de la cuenta general para el ejercicio de 2023

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 212.3 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, queda expuesta al público la cuenta general del ejercicio de 2023 por el plazo de quince días.

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

En Reinoso, a 1 de octubre de 2024.

El alcalde,
Roberto Arsenio Zuñeda Vilumbrales



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE VALLARTA DE BUREBA

Aprobación definitiva de la modificación de la ordenanza reguladora de la tasa del impuesto sobre construcciones, instalaciones y obras

Transcurrido el plazo de exposición pública del acuerdo provisional de modificación parcial de la ordenanza fiscal reguladora de la tasa del impuesto sobre construcciones, instalaciones y obras, adoptado por el Pleno de esta corporación con fecha 2 de febrero de 2023, y no habiéndose presentado dentro del mismo reclamación alguna, se eleva a definitivo dicho acuerdo, según lo prevenido en el artículo 17.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley de Haciendas Locales.

Afectando la modificación a su artículo 4, apartado 3, en su referencia al tipo de gravamen aplicable para la fijación de la cuota tributaria, quedando con la redacción siguiente:

Artículo 4. – Base imponible y cuota.

1. – La base imponible está constituida por el coste real y efectivo de la construcción, instalación u obra.

2. – A los efectos del apartado anterior, se considerará coste real y efectivo de la obra el coste de ejecución material según proyecto, sin tener en consideración el beneficio industrial, gastos de generales, honorarios de proyecto, ni el impuesto sobre el valor añadido, siempre y cuando estas partidas vengan detalladas; de no ser así, se tomará en consideración el presupuesto total.

3. – El tipo de gravamen será del 4% recogido en el artículo 102.3 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.

4. – La cuota mínima, en todo caso, no será inferior a 30 euros.

Contra el presente acuerdo de aprobación definitiva de modificación de la ordenanza fiscal reguladora de la tasa del impuesto sobre construcciones, instalaciones y obras, los interesados podrán interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en el plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente al de la publicación de este acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Vallarta de Bureba, a 1 de octubre de 2024.

El alcalde,
José Manuel González Alonso



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DE GUMIEL

Aprobado inicialmente por este ayuntamiento en sesión celebrada el día 26 de septiembre de 2024, el proyecto de suministro y montaje de dos instalaciones fotovoltaicas potencia total 25,76 kWp en Villanueva de Gumiel (Burgos) redactado por Comunidades Energéticas Locales, S.L. (Celenergy), por importe de 38.706,58 euros, IVA incluido, y que cuenta con concesión directa de ayudas para inversiones a proyectos singulares locales de energía limpia en municipios de reto demográfico (Programa DUS 5000), en el marco del Programa de Regeneración y Reto Demográfico del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, expediente número PR-D5000-2022- 004420, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con lo establecido en el artículo 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales y en su caso se puedan formular las alegaciones que se estimen oportunas. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este ayuntamiento (<http://villanuevadegumiel.sedelectronica.es>).

En Villanueva de Gumiel, a 1 de octubre de 2024.

El alcalde,
Felipe Nebreda Rodrigo



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE AYUELAS

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la cuenta general correspondiente al ejercicio de 2023, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

En Ayuelas, a 1 de octubre de 2024.

El alcalde pedáneo,
Francisco Javier de Echevarría Prats



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE BÁRCENAS

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2024

Aprobado definitivamente el presupuesto general de la Entidad Local Menor de Bárcenas para el ejercicio 2024, 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	4.526,00
3.	Gastos financieros	150,00
6.	Inversiones reales	216.250,00
7.	Transferencias de capital	124.316,00
	Total presupuesto	128.992,00

ESTADO DE INGRESOS

<i>Cap.</i>	<i>Descripción</i>	<i>Importe consolidado</i>
4.	Transferencias corrientes	3.887,00
5.	Ingresos patrimoniales	3.618,00
7.	Transferencias de capital	121.487,00
	Total presupuesto	128.992,00

Plantilla de personal de la Entidad Local Menor de Bárcenas. –

La entidad local menor carece de personal propio.

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 Bárcenas, a 1 de octubre de 2024.

El alcalde-presidente,
José Alberto Sainz-Maza Pereda



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE HUMIENTA

Rectificación de error en anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos, de fecha 22 de julio de 2024, número 139, sobre aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2024.

Se procede a su subsanación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 109.2 de la Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Donde dice: «Al no haberse presentado reclamaciones».

Debe decir: «Se ha presentado una reclamación, que se procederá a su resolución».

En Humienta, a 25 de septiembre de 2024.

El alcalde pedáneo,
Carlos Martínez Martínez



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE IRCIO

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la cuenta general correspondiente al ejercicio de 2023, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

En Ircio, a 1 de octubre de 2024.

El alcalde pedáneo,
Rubén Díaz Molinuevo



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE MONTAÑANA

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la cuenta general correspondiente al ejercicio de 2023, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

En Montañana, a 1 de octubre de 2024.

El alcalde pedáneo,
Carlos Bóveda Tamayo



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE MORIANA

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la cuenta general correspondiente al ejercicio de 2023, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

En Moriana, a 1 de octubre de 2024.

El alcalde pedáneo,
Miguel Ángel Moriana de Silanes



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE OBARENES

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la cuenta general correspondiente al ejercicio 2023, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más, quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

En Obarenes, a 1 de octubre de 2024.

La alcaldesa pedánea,
Susana Barcina Fresno



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE ORÓN

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la cuenta general correspondiente al ejercicio 2023, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más, quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

En Orón, a 1 de octubre de 2024.

El alcalde pedáneo,
Ricardo da Rocha Espincho



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE SANTA GADEA DE ALFOZ

Aprobación provisional del presupuesto general para el ejercicio de 2025

El Pleno de la corporación, en sesión celebrada el día 27 de septiembre de 2024, ha aprobado inicialmente el presupuesto general de la Junta Vecinal de Santa Gadea de Alfoz para el ejercicio de 2025, junto con sus bases de ejecución, sus anexos y documentación complementaria.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, y en el artículo 20.1 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se somete el expediente a información pública y audiencia de los interesados, por el plazo de quince días durante los cuales podrán los interesados examinarlo y presentar las alegaciones, reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas.

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

En Santa Gadea de Alfoz, a 1 de octubre de 2024.

El presidente,
Ricardo Martínez Rayón



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE VILLAMEDIANA DE SAN ROMÁN

Exposición al público de la cuenta general para el ejercicio de 2023

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 212.3 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, queda expuesta al público la cuenta general del ejercicio 2023 por el plazo de quince días.

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

En Villamediana de San Román, a 1 de octubre de 2024.

El presidente,
Julen Díez Navarro