

### Sumario

#### ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO:

##### MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO

###### Confederación Hidrográfica del Duero:

###### COMISARÍA DE AGUAS:

*Información pública de solicitud de concesión de un aprovechamiento de aguas subterráneas, en el término municipal de Tariego de Cerrato (Palencia).....*

3

#### ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA:

##### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

###### Delegación Territorial de Palencia:

###### OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO:

*Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa TUERO MEDIOAMBIENTE, S.L.....*

4

#### ADMINISTRACIÓN PROVINCIAL:

##### DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE PALENCIA

###### Intervención:

*Aprobación definitiva de expediente de modificación de créditos 27/2022.....*

27

###### Servicio de Industria, Protección Civil y Extinción de Incendios:

*Convocatoria de subvenciones a Ayuntamientos destinadas a la ejecución de actuaciones energéticas en instalaciones de titularidad pública en la provincia de Palencia.....*

29

*Convocatoria de subvenciones a Ayuntamientos y Entidades Locales Menores para la realización de diagnósticos energéticos en sus núcleos de población.....*

31

###### Servicio de Promoción Económica y Empleo:

*Ampliación del crédito correspondiente a la cuantía adicional, destinado a la financiación de la convocatoria 2022 de subvenciones a PYMES para su asistencia a ferias profesionales de carácter comercial.....*

33

###### Gestión Tributaria y Recaudación:

*Listas cobratorias-padrones.....*

34

*Listas cobratorias-padrones.....*

35

*Cobranza en periodo voluntario.....*

36

#### ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL:

##### AYUNTAMIENTOS:

###### Ampudia.

*Aprobación definitiva de modificación de Ordenanza fiscal reguladora.....*

37

###### Congosto de Valdavia.

*Exposición pública del Presupuesto 2022.....*

38

###### Mancomunidad del Cerrato.

*Aprobación inicial de expediente de modificación de créditos 1/2022.....*

39

## Sumario

<b>Población de Cerrato.</b>	
<i>Aprobación inicial de expediente de modificación de créditos 2/2022</i> .....	40
<b>Villalobón.</b>	
<i>Notificación a los interesados para la limpieza de parcelas</i> .....	41
<b>Villamediana.</b>	
<i>Aprobación inicial de expediente de modificación de Ordenanza fiscal reguladora</i> .....	42

### ENTIDADES LOCALES MENORES:

<b>Junta Vecinal de Cascón de la Nava.</b>	
<i>Aprobación inicial de expediente de modificación de créditos 1/2022</i> .....	43
<b>Junta Vecinal de Villaoliva de la Peña.</b>	
<i>Licitación para el arrendamiento de fincas agrícolas</i> .....	44

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:  
<http://csv.diputaciondepalencia.es>  
Código de Verificación Electrónica (CSV): 634W3N1K4G3J192502RR

## Administración General del Estado

### MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO

#### CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL DUERO

#### COMISARÍA DE AGUAS

#### ANUNCIO- INFORMACIÓN PÚBLICA

REF.: C-0119/2021 (INTEGRA-AYE) PA

D. Genaro Diosdado Rodríguez (\*\*4110\*\*) y D<sup>a</sup> Silvia Marta Diez Vena (\*\*713\*\*) solicitan de la Confederación Hidrográfica del Duero O.A. la concesión de un aprovechamiento de aguas subterráneas, en el término municipal de Tariego de Cerrato (Palencia).

Las obras, ya realizadas y descritas en la documentación presentada son las siguientes:

- Pozo de 7 m de profundidad y 2.500 mm de diámetro, situado en la parcela 18 del polígono 13, en el término municipal de Tariego de Cerrato (Palencia).
- La finalidad del aprovechamiento solicitado es para el siguiente uso: riego de 6,64 ha repartidas entre la parcela 18 del polígono 13, en el término municipal de Tariego de Cerrato (Palencia).
- El caudal máximo instantáneo es de 3,71 l/s.
- El volumen máximo anual solicitado es de 20.431 m<sup>3</sup>, siendo el método de extracción utilizado un grupo de bombeo de 9 CV de potencia.
- Las aguas captadas se prevén tomar de la Masa de Agua Subterránea Aluviales del Pisuerga-Arlanzón.

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 109 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por el Real Decreto 849/1986, de 11 de abril, a fin de que, en el plazo de **UN MES** contado tanto a partir de la publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia, como de su exposición en el lugar acostumbrado del Ayuntamiento de Tariego de Cerrato (Palencia) puedan presentar reclamaciones los que se consideren afectados, en el Ayuntamiento de Tariego de Cerrato (Palencia), en los registros de las Oficinas de la Confederación Hidrográfica del Duero, o en el registro de cualquier órgano administrativo y demás lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Quien desee examinar la documentación técnica del expediente de referencia C-0119/2021 (INTEGRA-AYE) PA deberá remitir antes de la finalización de dicho plazo, una petición expresa a la Confederación Hidrográfica del Duero presentada a través del Registro Electrónico Común (REC). En el caso de personas físicas, podrán optar por presentar la solicitud directamente en el Registro de esta Confederación Hidrográfica, así como en el Registro de cualquier otro órgano administrativo y demás lugares previstos en el art. 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. En el asunto se deberá indicar "Solicitud acceso a la documentación en fase de información pública" y la referencia del expediente en información pública a cuya documentación técnica se quiere acceder. En el cuerpo del texto deberá indicar su nombre y apellidos, DNI, dirección de notificación, correo electrónico y la forma preferente por la que quiera acceder a la documentación (presencial o en soporte electrónico). En caso de optarse por la vía presencial, el expediente podrá ser consultado previa cita en la oficina de la Confederación Hidrográfica del Duero en C/Muro, 5 de Valladolid. De optarse por el acceso en soporte electrónico, a la dirección de correo electrónico indicada le llegará un aviso informándole de la puesta a disposición de la documentación en soporte electrónico en su carpeta ciudadana, a la que podrá acceder previa identificación para su consulta.

Valladolid, 9 de agosto de 2022.- El Técnico de Gestión del D.P.H., David García Boyano.

2351



## Administración Autonómica

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

#### OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

CONVENIO O ACUERDO: TUERO MEDIOAMBIENTE SL

EXPEDIENTE: 34/01/0045/2022

FECHA: 10/08/2022

ASUNTO: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

CÓDIGO 34100192012017

VISTO el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa TUERO MEDIOAMBIENTE SL., que fue suscrito por la Comisión Negociadora el día 20-07-2022, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden EYH/813/2022 de la Consejería de Presidencia, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territorial de la Junta de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

#### ACUERDA

1.- **ORDENAR** la inscripción del citado Convenio Colectivo 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.

2.- **DISPONER** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Palencia, 10 de agosto de 2022.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Javier de la Torre Antolín.

### II CONVENIO COLECTIVO DE TUERO MEDIOAMBIENTE, S.L.

#### CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1.- Obligatoriedad del Convenio

El presente Convenio se concierta en el marco legislativo vigente sobre contratación colectiva entre la Empresa Tuero Medioambiente S.L. y la Representación Unitaria de los Trabajadores.

La regulación contenida en este Convenio, consecuencia de la autonomía de la voluntad colectiva, será de preceptiva observancia en los ámbitos territorial, funcional, personal y temporal pactados.

##### Artículo 2.- Ámbito de aplicación

Este Convenio afecta a todo el personal dado de alta en la sociedad Tuero Medioambiente S.L, con independencia de la modalidad contractual que tenga.

Este Convenio Colectivo viene a sustituir expresamente la regulación contenida en convenios colectivos anteriores, fuese cual fuese su origen y ámbito, así como a los pactos o acuerdos aplicables a la Empresa a personal concreto, sin perjuicio de mantener las condiciones más beneficiosas a título individual.

##### Artículo 3.- Vigencia

Este Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2025, de manera automática y sin necesidad de denuncia. En el plazo de un mes desde la finalización de la vigencia se constituirá la Comisión Negociadora del Nuevo Convenio.

No obstante, las condiciones económicas relacionadas con el salario base y pagas extraordinarias reguladas en el Capítulo IV y cuyos importes se establecen en las tablas salariales del Anexo I retrotraen su vigencia al 1 de enero de 2021.



El presente convenio mantendrá su vigencia durante el período de negociación y hasta la firma del nuevo convenio que sustituya a este.

#### Artículo 4.- Garantías personales

En el caso de que alguna persona, en el momento de entrar en vigor este Convenio, tuviera reconocidas condiciones económicas que consideradas en su conjunto y cómputo anual resultasen de importe superior a las que corresponde percibir por aplicación de este Convenio, tendrá derecho a que se le mantengan y respeten con carácter estrictamente personal, con los incrementos salariales que, de forma general, le reconozca el presente convenio, bajo el concepto Complemento Personal.

#### Artículo 5.- Comisión Paritaria

Los firmantes del presente Convenio se constituyen en la Comisión Paritaria del artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto-Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de las atribuidas en el presente artículo y la Disposición Adicional tercera.

La Comisión Paritaria estará compuesta por un representante de los trabajadores de entre los firmantes del presente Convenio y por un representante de la Dirección de la Empresa.

La función de la Comisión Paritaria será solucionar, de forma negociada, las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación de lo establecido en este Convenio.

La Comisión se reunirá por petición de cualquiera de las partes que podrá convocarla mediante escrito que hará llegar a la parte contraria con al menos 10 días de antelación a la fecha de la reunión, dicho escrito deberá contener la propuesta de los asuntos a tratar. En caso de que la reunión de la Comisión Paritaria acabase sin acuerdo, se levantará acta que refleje las diferentes posturas y se remitirá copia a la Autoridad Laboral competente para los efectos oportunos.

En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación de cualquier disposición del texto convencional, deberá intervenir preceptivamente la Comisión Paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos o ante el órgano judicial competente. En caso de no alcanzar un acuerdo sobre su interpretación, se elevará un informe en el que expresamente se hará constar las disposiciones sobre las que se plantea el conflicto y las diferentes interpretaciones del mismo, todo ello a efectos de delimitar los elementos del debate en conflicto.

En relación a la previsión del artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores sobre la regulación de las condiciones y procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en los procedimientos para la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio a los que hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes se someten expresamente al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León SERLA, y se adhieren expresamente al Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) suscrito por la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE) y la Unión General de Trabajadores de Castilla y León (U.G.T.) y Comisiones Obreras de Castilla y León (CC.OO.).

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas regulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria regulada en este artículo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse y emitir el informe al que hace referencia el párrafo tercero de este artículo, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

No alcanzado un acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes podrán recurrir al SERLA a través de los procedimientos establecido en el ASACL.

#### Artículo 6.- Normativa de aplicación subsidiaria

Para todo lo no regulado en el presente Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la normativa que con carácter general esté vigente y resulte de aplicación en cada momento.

## CAPÍTULO II: CONDICIONES Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### Artículo 7.- Organización del trabajo

En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la Empresa actuará conforme a las facultades y obligaciones que le otorga la normativa legal y reglamentaria de carácter general, quedando la Empresa obligada a informar a los Representantes Legales de los Trabajadores de las modificaciones de carácter colectivo o individual que vaya a implantar, en los plazos legalmente establecidos según la materia de que se trate.



**Artículo 8.- Jornada laboral**

La duración de la jornada máxima a tiempo completo en cómputo anual para toda la vigencia del convenio será de 1.776 horas.

Tendrán la consideración de laborables, todos los días del año, excepto los periodos comprendidos entre:

- las 22 h de la víspera y las 06 h del día posterior, de los días 25 de diciembre, 1 de enero.
- las 22 h de la víspera y las 22 h del 6 de enero y 1 de mayo y de los dos festivos locales.

Se considera jornada ordinaria de una persona, tanto la jornada en tiempo del párrafo anterior o parte proporcional, como la forma de distribución de la misma según el calendario, sistema de turnos y rotación pactados que le sean de aplicación a esa persona.

El tiempo de trabajo se computa de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el personal se encuentre en su puesto de trabajo.

En jornadas diarias de más de 6 horas ininterrumpidas, el personal tendrá derecho a un descanso retribuido y computable como tiempo de trabajo efectivo de 15 minutos.

**Artículo 9.- Calendario.**

La Empresa elaborará anualmente el calendario laboral ajustándose al cómputo anual de horas pactado en este Convenio y será expuesto para conocimiento de todo el personal antes del día 31 de diciembre del año anterior.

Del calendario se dará traslado, con carácter previo, a la Representación Legal de los Trabajadores, en adelante RLT, con el objeto de cumplir el derecho a ser consultado que le asiste.

**Artículo 10.- Organización del trabajo a turnos**

Para asegurar el servicio al cliente y la cobertura de las necesidades productivas, las partes acuerdan los siguientes sistemas de trabajos a turnos con la única limitación de la jornada anual y los descansos legalmente establecidos.

Todos los sistemas de rotación de turnos descritos en el presente artículo, respeta el descanso mínimo semanal y entre jornadas establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo.

Para una mejor organización de los recursos, el personal será adscrito a grupos de trabajo y turnos, cuyo número y composición variará en función del volumen y procesos productivos que en cada momento se den en la planta.

Se acuerdan como posibles y/o vigentes, los siguientes sistemas de turnos para el personal que preste sus servicios en cualquiera de los Grupos Profesionales:

- a) Sistema con necesidad de prestar servicios cinco días a la semana, denominado 3<sup>er</sup> turno, de lunes a viernes.
- b) Sistema con necesidad de prestar servicios seis días a la semana, denominado 4<sup>o</sup> turno, de lunes a sábado o domingo a viernes.
- c) Sistema con necesidad de prestar servicios siete días a la semana, denominado 5<sup>o</sup> turno.

Para dichos sistemas de turnos, se podrán establecer sistemas de rotación mañana, tarde y noche en dicho orden u otro orden distinto.

Se podrá cambiar de un sistema de turnos a otro de los definidos en el presente apartado a), b) y c) con un preaviso de 7 días naturales.

Se podrán implantar sistemas de turnos y horarios distintos a los definidos en el presente convenio, por acuerdo entre Empresa y RLT y, en caso de no alcanzarse el mismo, con observancia del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 11.- Vacaciones**

Anualmente se elaborarán los calendarios laborales estableciendo turnos rotativos que permitan compaginar el disfrute de vacaciones con el mantenimiento de la actividad productiva.

El personal con una antigüedad mínima de un año en la Empresa tendrá derecho a un periodo anual de vacaciones retribuidas de 22 días laborables; el personal con antigüedad inferior a un año disfrutará de un periodo de vacaciones proporcional al tiempo de permanencia en la Empresa.

En la elaboración anual de calendario se fijarán turnos de vacaciones en cada grupo de no menos de 15 días laborables entre los meses de junio y septiembre.

El derecho a las vacaciones se genera desde el 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año de su disfrute.

En el caso de que alguna persona necesitare disfrutar las vacaciones en periodos diferentes, podrá solicitarlo a la empresa y si procede, se podrá disfrutar en periodos de semanas completas.



En la medida de lo posible y si la organización y producción lo permite, se facilitará la coincidencia en el turno de vacaciones de matrimonios y/o parejas de hecho.

### CAPÍTULO III: GRUPOS PROFESIONALES Y CLASIFICACIÓN

#### Artículo 12.- Grupos profesionales

El personal afectado por el presente convenio se distribuye en los siguientes grupos profesionales:

- a) **Producción:** Personal adscrito a la producción. Incluye (de manera no exhaustiva) los siguientes puestos de trabajo: operarios de desensado, carretilleros, chóferes-conductores y carretilleros responsables de turno.
- b) **Auxiliar:** Personal que, a través de su conocimiento o experiencia, provee de información o da soporte operativo a otros puestos o funciones.
- c) **Técnico:** Personal responsable de la ejecución de un proceso o conjunto de tareas técnicas, con un nivel de media autonomía y capacidad de media decisión en función de la competencia aportada al puesto.
- d) **Jefe:** Personal responsable de la coordinación y ejecución de un proceso o conjunto de tareas técnicas, con un nivel de autonomía y capacidad de decisión en función de la competencia aportada al puesto.
- e) **Director:** Personal responsable del diseño, coordinación y ejecución de procesos o proyectos complejos. Referente técnico para el resto de la organización. La competencia técnica en su ámbito es elevada tanto por conocimientos como por experiencia.
- f) **Director-Jefe:** Personal que dispone de amplios poderes y plena responsabilidad para encargarse de la planificación, control y gestión ordinaria de la empresa, y cualquiera de las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Las personas trabajadoras podrán desempeñar todas las tareas y funciones del Grupo Profesional al que pertenezcan, siempre que dispongan de la formación y capacitación necesarias para el desempeño eficiente del puesto de trabajo, con el tratamiento económico que se detalla en el presente convenio.

#### Artículo 13.- Puestos y grados de los Grupos Profesionales.

Se entiende por puesto el conjunto de tareas, actividades o acciones relacionadas entre sí o que forman parte de un todo secuenciado con independencia de las instrucciones técnicas de operación que puedan variarse.

Dentro de cada Grupo Profesional, existen diferentes grados en función de la complejidad, grado de autonomía, funciones y responsabilidades de los mismos.

La Empresa, dentro de su potestad organizativa, podrá crear, actualizar y redefinir las instrucciones técnicas de los puestos y su asignación a grados con el objetivo de adecuarlos a los cambios de proceso o mejoras tecnológicas que puedan implantarse en el centro de trabajo, siempre y cuando ello no suponga detrimento de las condiciones adquiridas, en su caso, por cada persona a título individual.

GRUPO PROFESIONAL	GRADO	PUESTOS (lista no exhaustiva)
DIRECTOR-JEFE		Director General y Director Operaciones
DIRECTOR		Director biogás y gestiones ambientales; Director Comercial, Director Financiero
JEFE	A	Jefe de Producción, Jefe de Logística, Jefe Planta de Biogás,
	B	Jefe Financiero, Jefe RRHH...
TÉCNICO	A	Técnico en contabilidad, RRHH, PRL, Calidad...
	B	Técnico en logística...
AUXILIAR	A	Técnico de tercer año
	B	Técnico de primer y segundo año
PRODUCCIÓN	6	
	5	
	4	Responsable Carretillero (tareas de carretillero especialista y tareas de supervisión, organización de trabajo en el turno y garantiza la corrección de registros y estado de equipos industriales a su cargo)
	3	Chófer-Conductor (recogida de la materia prima en punto de origen, transporte hasta centro de trabajo y correcta descarga del mismo)
	2	Carretillero especialista (recepciona materia prima, abastece líneas, prepara y carga los pedidos)
1	Operario desensado (labores auxiliares en el proceso productivo, desempaquetado de materia prima y soporte al carretillero)	



Los puestos incluidos en los niveles indicados, así como la asignación a los mismos podrán sufrir cambios en base a las modificaciones y requerimientos de nuestro proceso productivo.

La clasificación en uno u otro nivel dentro de las secciones responderá a los conocimientos, destreza técnica y grado de supervisión que requieran sus tareas.

Para la progresión profesional de las personas a puestos encuadrados en niveles superiores al que ostenten, vía promoción interna, será necesario que exista la vacante, que lleven al menos 12 meses de permanencia en el nivel desde el que optan, o en todo caso, en la Empresa y que superen el periodo de formación y las evaluaciones que se definan para la promoción de que se trate.

#### CAPÍTULO IV: SISTEMA RETRIBUTIVO

##### Artículo 14.- Estructura salarial

El salario bruto anual de cada trabajador se compondrá de:

- Salario Base y Plus Valor de Puesto (si procede).
- Plus Antigüedad y/o Complemento Ad Personam y/o Complemento Personal (si así lo tienen reconocido a título individual).

Se podrá percibir retribución por complementos salariales, cuando concurren las causas específicas y determinadas para ello en el presente convenio, por:

- razón del trabajo realizado.
- incentivos fijados en el presente convenio.

##### Artículo 15.- Salario Base

Es la retribución que corresponde a cada uno de los niveles, que componen los Grupos Profesionales establecidos en el presente convenio (Anexo I) se percibirá, por 15 pagas (12 mensualidades y 3 Pagas Extraordinarias).

##### Artículo 16.- Complemento Ad Personam

Lo percibe aquel personal de la sociedad TUERO MEDIOAMBIENTE, S.L. que así lo tenga reconocido y venga percibiéndolo a la entrada en vigor del presente.

##### Artículo 17.- Complemento Personal

Se percibirán en este concepto, y en 12 mensualidades, las cuantías garantizadas en virtud del artículo 4 del presente convenio, sin tener en cuenta las derivadas de la aplicación del artículo anterior.

##### Artículo 18.- Pagas Extraordinarias

El personal sujeto a las tablas salariales del Anexo I devengará tres pagas anuales de vencimiento periódico superior al mes: paga de verano, paga de invierno y paga de beneficios.

El valor de cada una será de una mensualidad de su Salario Base, Plus Antigüedad y/o Complemento Ad Personam, si así lo tiene reconocido a título individual.

Las fechas de devengo y abono serán las siguientes:

1. Paga de verano: se devengará del 1 de enero al 30 de junio y se abonará dentro de la primera quincena del mes de julio.
2. Paga de invierno: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre y será abonada antes del 15 de diciembre.
3. Paga de Beneficios: se prorrateará entre 12 mensualidades.

El personal que se incorpore a la plantilla a lo largo del año o que hubiera cesado durante el mismo percibirá estas pagas extraordinarias a prorrata conforme el devengo en razón del tiempo que hubiere prestado sus servicios.

##### Artículo 19.- Plus Nocturnidad

Se establece un Plus de Nocturnidad para el personal que preste sus servicios entre las 22 y las 6 horas; el valor del Plus de Nocturnidad por hora efectiva trabajada calculada según la siguiente fórmula:

$$(\text{Salario Base Mensual} / 30) / 8 \times 25\% = \text{valor hora nocturna.}$$

##### Artículo 20.- Pluses

El personal percibirá los siguientes pluses, cuando concurren las causas específicas y determinadas para cada uno de ellos. Las cantidades correspondientes, figuran en el Anexo I.

- a) De Sábado o Domingo: el personal que, por su sistema de rotación y turnos, preste sus servicios en sábado o domingo tendrá derecho a percibir una compensación adicional por



jornada de trabajo efectivo de 8 horas o parte proporcional (en caso de aquellas personas trabajadoras que no presten servicios durante la jornada diaria completa).

Criterio de devengo: únicamente lo devengarán las personas trabajadoras que inicien su jornada diaria de manera efectiva en sábado o domingo.

En caso de no prestarse servicios de manera efectiva durante los referidos sábados o domingos, cualquiera que sea la causa, no generará derecho a la percepción del plus regulado en el presente artículo.

- b) De Festivo: el personal que, por su sistema de rotación y turnos, preste sus servicios en alguna de las 14 jornadas identificados como Festivo en el calendario laboral anual, tendrá derecho a percibir una compensación adicional por jornada de trabajo efectivo de 8 horas o parte proporcional.

Criterio de devengo: únicamente lo devengarán las personas trabajadoras que inicien su jornada diaria de manera efectiva en una jornada identificada como Festivo.

En caso de coincidencia de este plus con el del apartado a) se abonará únicamente el de mayor cuantía.

- c) De Diferencia de Puesto: lo percibirán aquellas personas que, por horas o fracción de las mismas, presten sus servicios en un puesto encuadrado en un nivel superior al que ostenten, dentro de su Grupo Profesional con autonomía y desempeño eficiente del mismo. El criterio para el cálculo del importe del plus será:

(S.Base Anual Nivel desempeñado) – (S.Base Anual Nivel ostentado)

----- = valor plus hora

Jornada Anual Convenio

Se abonarán en el mes de devengo, sólo aquellas horas o fracción de las mismas que por desempeño de puesto de nivel superior, así hayan sido informadas a Recursos Humanos por el mando del trabajador o trabajadora autorizado para ello.

- d) Plus Valor de Puesto: lo percibirán por 12 mensualidades, aquellos niveles para los que así se establezca en las tablas Salariales del Anexo I.
- e) Plus Turnicidad: lo percibirán las personas que sean adscritas de un sistema de turnos a) a los sistemas de turnos b) y c) que se identifican en el artículo 10 del Convenio Colectivo, por día natural de adscripción a dichos turnos, dejándolo de percibir cuando retornen al sistema a). La cuantía fijada es la que así se establece en las tablas salariales del Anexo I.

#### Artículo 21.- Horas extraordinarias

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la jornada anual pactada en el presente convenio.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen como prolongación de la jornada diaria pactada en calendario o aquellas que realicen el personal en períodos sin turno asignado cuando sean convocados expresamente a prestar sus servicios, sin que se trate de turnos de ajuste de calendario, cambios de turno o recuperación de jornada, siempre que no sean compensadas mediante descanso dentro del año natural en el que se produzcan o, en caso de desarrollarse en el último cuatrimestre del año, que no sean compensadas dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, serán de obligada realización respetándose los topes máximos anuales establecidos legalmente.

Las horas extraordinarias se compensarán con tiempo de descanso a razón de una hora y media por cada hora trabajada o, económicamente, a elección de la persona trabajadora, para los puestos de trabajo de producción en la cantidad asignada en el Anexo I, para lo que la persona deberá comunicar a RRHH en el momento de la realización, qué opción escoge, entendiéndose que en caso de no manifestar nada, opta por la retribución económica. En caso de optar por el descanso compensado, éste se disfrutará, por jornada completa, a petición de la persona y con confirmación de la empresa, que podrá negarse cuando por exigencias de la producción o necesidades organizativas no pueda concederse dicho descanso, con un preaviso de 7 días naturales en los cuatro meses siguientes a su realización; para su concesión se tendrá en cuenta el orden de petición, así como la no coincidencia en una misma jornada de dos personas del mismo turno.

#### Artículo 22.- Incentivos Anuales

- a) Sistema de retribución de incentivos individuales para el personal que ocupe el Grupo Profesional de Producción.



Todo el personal que ocupe el Grupo Profesional de Producción tiene derecho a una retribución variable en los términos descritos en el presente artículo.

En enero de cada año de vigencia se comunicarán los objetivos de la planta de producción para cada uno de los conceptos de Calidad, Accidentes de Trabajo y Productividad.

Se informará periódicamente de los resultados y evolución de los incentivos a la RLT.

Se entiende "año n" como el año en curso y "año n-1" como el anterior.

a) porcentaje de absentismo que, a título individual, tenga el personal empleado.

La cuantía bruta anual será la establecida para cada año al final del presente artículo.

Criterio: absentismo individual derivado de Enfermedad Común o Accidente No Laboral, según la tabla adjunta de porcentajes sobre la jornada anual que le fuese de aplicación, cuyos datos se obtendrán del sistema automático de control de presencia. A estos efectos, con carácter excepcional se excluyen las bajas por incapacidad temporal derivadas de intervenciones quirúrgicas, urgentes o programadas, decididas por el Sistema Sanitario Público y que exijan hospitalización.

% Absentismo Trimestral	% Consecución Incentivo
1,00% o inferior	100%
entre 1,01% y 1,50%	50%
Mayor 1,50%	0%

El cálculo será trimestral y el abono en el mes siguiente a los respectivos cierres trimestrales, abril, julio y octubre del año en curso y en enero del año siguiente.

b) Calidad: El indicador será el número de Buenas Prácticas de Fabricación e Higiene en el trabajo con resultado positivo. Semanalmente se realizarán Auditorías de midiendo los aspectos básicos de las mismas. Se hará una media anual con el resultado y se cobrará dicho incentivo en función de los siguientes rangos:

BPFH	95%	100% Objetivo
BPFH	90%	50% Objetivo
BPFH	89%	0% Objetivo

c) Accidentes de Trabajo con baja: indicador número de Accidentes de Trabajo con baja objetivo para cada año.

La cuantía bruta anual será la establecida para cada año al final del presente artículo.

Criterio:

AT con baja Real año n menor Objetivo AT con baja año n = 100%

AT con baja Real año n igual o mayor AT con baja año n-1 = 0% (\*)

(\*) Si el dato real del año en curso es 0, el cumplimiento será del 100%, si algún accidente de trabajo con baja ha sido calificado como Grave o Muy Grave, el cumplimiento será 0 con independencia del número total real de accidentes de trabajo con baja del año.

d) Productividad: el indicador será el porcentaje de consecución de VOLUMEN FABRICADO (VF) del centro real respecto al objetivo fijado para cada año mediante la fórmula:

$(VF \text{ Real año } n / VF \text{ Objetivo año } n) \times 100$  en porcentaje

% Consecución VF Objetivo del año	% Consecución VF Incentivo
> 100%	100%
Entre 90% y 100%	80%
<90%	0%

El devengo de todos los incentivos, a excepción del "porcentaje de absentismo" será del 1 de enero al 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo, abonándose en enero del año siguiente. Por su parte, el incentivo "porcentaje de absentismo" será evaluado en cada uno de los trimestres naturales del año, siendo abonado el mes siguiente al de su devengo.

Para la percepción de los incentivos del presente artículo deberán darse, además del cumplimiento de los criterios fijados en cada uno, los requisitos de hallarse de alta en el momento fijado para el abono de cada uno de ellos según corresponda y haberlo estado en todo el periodo fijado para su devengo, en caso de no haberlo estado, lo percibirán de forma proporcional.

Respecto de las cuantías de los incentivos anuales para los años de vigencia del presente convenio:

- Durante el 2021 los incentivos fueron calculados en base a las mismas cuantías que para el 2020 establecía el precedente Convenio Colectivo.
- Para los ejercicios 2022 a 2025 se establecen las siguientes cuantías:

Incentivo	2022 - 2025
Abs. Individual	600 € (150 €/trim)
Calidad	75 €
I Siniestralidad	75 €
Productividad	460 €
<b>Total</b>	<b>1210 €</b>

b) Sistema de retribución de incentivos individuales para el personal del resto de Grupos Profesionales (personal técnico, especialista, coordinador/experto y director).

Al no venir ligado con la producción, se establece un sistema de retribución de incentivos individuales para el personal del resto de Grupos Profesionales que no pertenezcan a producción (personal técnico, especialista, coordinador/experto y director), cuya cuantía objetivo total será 1.210 € para los años 2022 a 2025. La consecución de dicho incentivo se basará en la fijación, medición y cumplimiento de objetivos personales que a título individual fije y evalúe el superior jerárquico conforme al sistema de Gestión de Desempeño.

El período de cálculo del objetivo será de 1 de enero a 31 de diciembre de cada año y el devengo en enero del año siguiente y el abono en marzo del año siguiente, de forma proporcional al grado de cumplimiento y tiempo de alta durante el período de cálculo.

#### Artículo 23.- Incrementos Anuales

Se establece el siguiente criterio de incremento salarial anual aplicable a todos los conceptos económicos del presente convenio, salvo para los que ya viene establecido un valor fijado para cada año de vigencia o sean excluidos expresamente de incrementos anuales.

El incremento fijo anual para los años siguientes será el indicado a continuación:

T Salarial 2021: 2,00 %

T Salarial 2022: 2,00 %

T Salarial 2023: 2,00 %

T Salarial 2024: 2,00 %

T Salarial 2025: 2,00 %

Se adjuntan en el Anexo I, las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

## CAPÍTULO V: BENEFICIOS SOCIALES

#### Artículo 24.- Seguro colectivo

La Empresa tendrá concertado un seguro colectivo en virtud del cual, al personal al que, derivada de cualquier contingencia profesional (accidente de trabajo o enfermedad profesional), le fuese reconocida por el I.N.S.S. una incapacidad extintiva permanente total o absoluta para cualquier profesión o una gran invalidez percibirá la cantidad de un salario fijo bruto anual del nivel que le corresponda.

En el caso de fallecimiento contingencia profesional, los herederos, o aquellos que hayan sido designados beneficiarios por éstos, percibirán la cantidad de un salario fijo bruto anual del nivel que le corresponda.

En ningún caso serán acumulables la indemnización por invalidez y la indemnización por muerte.

#### Artículo 25.- Complemento por Incapacidad Temporal

El personal en situación de Incapacidad Temporal (I.T.) derivada de Enfermedad Común o Accidente No Laboral, percibirá a partir del primer día de la baja hasta el decimosexto día, un complemento equivalente al 65% de la Base reguladora del mes anterior a la baja y a partir del decimoséptimo día el 100% de dicha base reguladora.



El personal en situación de I.T. derivada de Accidente de Trabajo percibirá, desde el primer día de la baja el 100% de dicha base reguladora.

El personal en situación de I.T. que requiera hospitalización percibirán, en caso de accidente no laboral, desde el primer día de la baja hasta el séptimo día de baja, un complemento del 85% de la base reguladora del mes anterior a la baja. A partir del octavo día el trabajador percibirá el 100% de dicha base reguladora.

La Empresa se reserva el derecho de suprimir el complemento de IT en caso de contingencias comunes cuando del informe del servicio médico de la Empresa o de la Inspección Médica, se deduzca que la persona abusa de los derechos que le concede la Seguridad Social como consecuencia de un mal uso de la Baja Médica, así como por la reiteración injustificada de las mismas, lo que implica deslealtad al espíritu que informa estas concesiones, sin perjuicio de las sanciones que esta conducta pudiera dar lugar.

Las Prestaciones de aplicación serán las legalmente establecidas en cada momento, sin que la suma de la Prestación y el Complemento pueda superar en ningún caso el 100% de la BRD.

Este complemento mantendrá su vigencia, exclusivamente, mientras permanezca vigente la relación laboral, siendo que, en caso de terminación de la relación laboral por cualquier causa, se dejará de devengar el derecho a percibir el complemento por Incapacidad Temporal.

#### Artículo 26.- Licencias retribuidas

Previa comunicación y posterior justificación por escrito, el personal tendrá derecho a disfrutar de licencias del presente artículo, en los siguientes casos y con la duración que a continuación se indican

- a) 15 días naturales por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho.
- b) 3 días naturales por fallecimiento o enfermedad grave, hospitalización, accidente o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiar de primer grado (padres, hijos por consanguineidad o afinidad) y segundo grado (hermanos, abuelos o nietos por consanguineidad o afinidad), ampliable a 2 días más si existiera desplazamiento fuera de la provincia.
- c) 1 día natural por traslado de domicilio habitual.
- d) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- e) 2 días laborables de asuntos propios que se pedirán con 1 semana de antelación como mínimo para garantizar el correcto funcionamiento de la actividad productiva. No podrán coincidir más de 1 persona por turno, en caso de coincidencia se concederán por orden de petición.
- f) El personal tendrá derecho a disfrutar de los permisos necesarios para que puedan concurrir a exámenes en la jornada de celebración de éstos, siempre que los estudios correspondientes se cursen con regularidad para la obtención de un título académico o profesional oficial así reconocido por el Ministerio de Educación.

La duración de estos permisos será por el tiempo indispensable para la realización del examen. Los trabajadores del turno de noche podrán disponer de permiso en las dos últimas horas de su jornada en el día del examen.

- g) Por el tiempo indispensable para acudir a las citas médicas que tenga la propia persona trabajadora con el Servicio Público de Salud siempre y cuando se realice en tiempo de trabajo y no pueda realizarse fuera del mismo.

Se adjunta en **Anexo II**, Grados de Parentesco.

A los efectos de los beneficios sociales del presente Capítulo, tendrán el mismo tratamiento los matrimonios como las parejas de hecho inscritas en los registros correspondientes.

Todos los días a los que hace referencia el presente artículo se entienden naturales, excepto aquellos para los cuales se disponga otra cosa.

Las licencias, retribuidas reguladas en el presente artículo y siguiente, en caso de coincidir varias de ellas, la que tenga mayor duración, o en todo caso igual, absorberá a la otra, y sólo se concederán en las fechas en que acontezcan los hechos que las motivan (el cómputo se inicia el día del hecho causante) y se disfrutarán en los días inmediatos siguientes al acontecimiento causante, salvo en los casos de enfermedad grave u hospitalización de parientes indicados, en los cuales se podrá utilizar el permiso mientras se mantenga y acredite la situación que da lugar al mismo. En consecuencia, de producirse durante el disfrute de las vacaciones, festivos o durante la suspensión del contrato, no se efectuará ningún tipo de compensación posterior.

Para percibir retribución en las licencias reguladas en este artículo, es obligación del personal aportar los justificantes correspondientes por escrito con tres días naturales de antelación en aquellos casos cuya naturaleza permita la citada previsión o en todo caso, en los cuatro inmediatamente



posteriores al inicio de la licencia o reincorporación al trabajo. En los supuestos donde el documento acreditativo a aportar por el personal deba estar emitido por la escuela o por el centro médico, público o privado donde se ha realizado el examen, intervención quirúrgica, etc., el justificante deberá figurar la población donde está ubicado el centro, el nombre del trabajador o trabajadora y del paciente al que éste acompaña y fecha y, en la medida de lo posible, hora de entrada y la de salida.

La no aportación de justificación documental en el plazo indicado, o el no cumplir con los requisitos identificativos descritos, conllevará la consideración de falta injustificada de asistencia al trabajo con las deducciones económicas y repercusiones disciplinarias que en cada caso correspondan.

#### Artículo 27.- Excedencias Voluntaria.

Toda persona con contrato fijo de plantilla y una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un período no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Cumplido el período de excedencia voluntaria, y solicitada la reincorporación en tiempo y forma, la persona excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de su grupo profesional en las que hubiera prestado servicios, que hubiese en ese momento o que se produjeran con posterioridad.

El procedimiento para el reconocimiento de la situación de excedencia voluntaria será el que se recoge a continuación:

- La solicitud se efectuará siempre por escrito, dirigida al Departamento de Recursos Humanos e indicará la fecha de efectos y la duración. Deberá presentarse con al menos un mes de antelación a la fecha de inicio de la situación de excedencia a fin de que la Dirección pueda adoptar las medidas necesarias. No podrá solicitarse la excedencia para trabajar en una empresa de la competencia o del mismo sector salvo autorización expresa.
- La Dirección resolverá reconociendo la situación de excedencia en un plazo no superior a quince días, salvo que la solicitud o la persona solicitante, no cumpla los requisitos legalmente establecidos.

El procedimiento para el reconocimiento del derecho al reingreso desde la situación de excedencia voluntaria será el que se recoge a continuación:

- La solicitud se efectuará siempre por escrito, dirigida al Departamento de Recursos Humanos de la Empresa y con al menos un mes de antelación a la fecha de finalización de la situación de excedencia, en caso de incumplimiento del plazo en la solicitud de reingreso, decaerá el derecho preferente al mismo.
- La Dirección resolverá reconociendo o denegando el derecho al reingreso desde la situación de excedencia en atención a la concurrencia o no de los requisitos para ello en un plazo no superior a quince días. En la misma resolución en la que se reconozca el derecho al reingreso se indicará si existe o no vacante en un puesto de trabajo de su grupo profesional en el que hubiera prestado servicios o acreditado idoneidad o competencia antes del inicio de la situación de excedencia, o en caso contrario se reconocerá su derecho a ser llamado con posterioridad en el caso de no haber vacante en ese momento.
- La no solicitud de reingreso por finalización de la excedencia en tiempo y forma supone la pérdida del derecho o de la expectativa de derecho al reingreso.

#### Artículo 28.- Ayudas escolares

Con carácter general se establece para los hijos del personal de la empresa (ya sean naturales, adoptados o en acogida), siempre que no alcancen los 27 años, que no figuren como empleados por cuenta ajena en esta Empresa o en otras y que se encuentren bajo la tutela de sus padres y estudien en el territorio nacional Enseñanzas de Régimen General por el Ministerio de Educación, las cantidades que se indican en el Anexo I. En el caso de que los padres sean trabajadores de esta Empresa o de cualquier otra del Grupo esta ayuda se hará efectiva solamente para uno de ellos.

Adicionalmente, se establece una Ayuda por Desplazamiento en el caso de que los estudios se realicen en una provincia distinta a la de la residencia habitual del alumno.

Para acceder a la ayuda del presente artículo deberá presentarse la siguiente documentación, según el tipo de ayuda que se solicite:

1. Certificado de matriculación en el centro escolar.
2. Acreditación de no figurar como trabajador o trabajadora por cuenta ajena para los hijos mayores de 16 años.
3. Libro de familia o acreditación de guardia y custodia legal (en caso de que lo sean del cónyuge o pareja de hecho), de los hijos de los cuales solicita la ayuda el solicitante.
4. Para la Ayuda por Desplazamiento, adicionalmente a los anteriores, el certificado de empadronamiento y justificante de desplazamiento (ej: medio de transporte o arrendamiento) de los hijos de los cuales solicita la ayuda el solicitante.



Las cuantías de las ayudas se relacionan en el Anexo I del presente convenio.

Las cantidades serán abonadas en el mes de noviembre, una vez que la persona acredite la formalización de la matrícula correspondiente.

Devengarán este derecho el personal que al inicio del curso escolar lleven, al menos, seis meses de alta en la Empresa.

Los importes por Ayuda Escolar se actualizarán anualmente en el mismo porcentaje que lo hagan las Tablas Salariales.

#### Artículo 29.- Nacimiento, cuidado del lactante y guarda legal

a) Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

i. En el supuesto de nacimiento, a partir del 1 de enero de 2021 ambos progenitores tendrán derecho a la suspensión del contrato durante dieciséis semanas, de las cuales, seis semanas se disfrutarán de manera ininterrumpida e inmediatamente posterior al parto.

Una vez transcurridas las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, cada uno de los progenitores podrá distribuir el resto de las semanas de suspensión en periodos semanales, de forma acumulada o ininterrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

La madre biológica podrá anticipar el ejercicio de esta suspensión hasta 4 semanas antes de la fecha previsible de parto.

El periodo de disfrute debe comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

ii. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Si la adopción es internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, los dos progenitores/as tienen derecho a iniciar el periodo de suspensión hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En caso de discapacidad del hijo/a en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, los 2 progenitores incrementarán la suspensión del contrato en 2 semanas más, una para cada uno.

b) Excedencia por cuidado de hijo.

El periodo de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, regulado en el actual 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá una duración no superior a tres años y comenzará a computarse desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, nos remitimos al Estatuto de los Trabajadores para su regulación.

c) Lactancia.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a 1 hora de ausencia al trabajo, para el cuidado del lactante hasta que cumpla los 9 meses, que podrán dividir en dos fracciones, pudiendo sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los siguientes términos:

- Debe comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.
- Para calcular los días que corresponden por lactancia acumulada se multiplicará una hora por el número de días laborales en los que se prevea que la persona trabajadora vaya a prestar



servicios entre la fecha de inicio del permiso y el momento en que el lactante cumpla los 9 meses.

A efectos de calcular el número de días laborales existentes entre el inicio del permiso y el cumplimiento de la edad de 9 meses del lactante, se computará única y exclusivamente aquellos en los que vaya a existir prestación efectiva de servicios, excluyéndose, entre otros, los días de vacaciones previstas o las semanas de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento pendientes de disfrutar en dicho período.

- En ningún supuesto el disfrute del permiso superará los 14 días naturales.
- En el supuesto de que la persona trabajadora hubiera ejercitado el derecho al permiso de lactancia acumulada y, posteriormente, dentro de los nueve primeros meses de vida del lactante, le fuera concedidas vacaciones no previstas anteriormente (previa solicitud de la persona trabajadora) o hiciera uso del derecho de excedencia regulado en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, de la liquidación que hubiera que practicarle se le deducirán los devengos correspondientes a los días disfrutados.

d) Reducción de Jornada y concreción horaria.

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años, o personas con discapacidad que no desempeñe otra actividad retribuida así como quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta 2 grado de consanguinidad o afinidad que por razón de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración jornada de trabajo diaria.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del derecho de lactancia y de la reducción de jornada corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria, no obstante, se establecen los siguientes criterios para las reducciones de jornada y concreción horaria que no estuviesen vigentes a la firma del presente convenio, salvo acuerdo distinto entre solicitante y empresa:

- a) La reducción horaria lo será sobre su jornada ordinaria diaria haciendo coincidir el inicio o el final de su jornada reducida con el inicio o final del turno normal de trabajo.
- b) La concreción horaria se ajustará al sistema de rotación de turnos que le sea de aplicación a la persona solicitante, no pudiéndose solicitar turnos fijos si su jornada ordinaria lo es a turnos.
- c) Si la solicitud de concreción horaria del trabajador o trabajadora, supusiese la coincidencia horaria de más del 10% de personas en los que concurren puesto, nivel y turno (y estén disfrutando de otras reducciones amparadas por el presente artículo), se entenderá que concurre causa productiva y organizativa suficiente para que la empresa pueda limitar el ejercicio simultaneo de este derecho.
- e) Adaptación y distribución de jornada.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de su prestación.

El ejercicio del presente derecho deberá ser razonable y proporcionado en relación con las necesidades de la persona, debiendo ésta realizar la solicitud por escrito y justificando documentalmente las necesidades de su petición, y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. Su ejercicio se acomodará a los criterios que a continuación se establecen:

- a) la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo deberá hacer coincidir, al menos, el inicio o el final de su jornada con el inicio o final del turno normal de trabajo.
- b) deberá ajustarse al sistema de rotación de turnos que le sea de aplicación a la persona solicitante, no pudiéndose solicitar turnos fijos si su jornada ordinaria lo es a turnos.
- c) Si la solicitud de adaptación de jornada supusiese la coincidencia horaria de más del 10% de personas en los que concurren puesto, nivel y turno (y estén disfrutando de otras reducciones amparadas por el presente artículo), se entenderá que concurre causa productiva y organizativa suficiente para que la empresa pueda limitar el ejercicio simultaneo de este derecho.

Artículo 30.- Formación

En el caso de que una persona se encuentre matriculada en un Centro Oficial reconocido por el MEC para cursar Enseñanzas de Régimen General por el Ministerio de Educación, este tendrá derecho a elegir el turno fijo, dentro de los establecidos en el Centro de Trabajo, que mejor se adapte a su horario lectivo.



La empresa informará a los Representantes de los Trabajadores de los planes de formación anuales. La formación se intentará planificar dentro de los horarios de trabajo del personal, siempre que la organización del trabajo lo permita.

El importe de hora de formación se relaciona en el Anexo I.

## CAPÍTULO VI: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### Artículo 31.- Principios generales

Empresa y RLT desarrollarán las acciones y medidas en cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral en el trabajo.

Serán de aplicación las disposiciones contenidas en la ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales y reglamentos que la desarrollen, Estatuto de los Trabajadores, Convenios y recomendaciones de la O.I.T. así como las Directivas de la Unión Europea en materia de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente de Trabajo.

Todos los integrantes de la plantilla de la empresa son objeto y sujeto de la Salud Laboral y la Seguridad debiendo asumir en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que la misma requiere, entendiéndose que ésta es esencialmente preventiva más que correctiva.

La protección de las personas y la planificación de la prevención en la Empresa se considerará como parte integrante del proceso productivo al mismo nivel que la producción, la calidad y los costes, estableciéndose su planificación, coordinación y control como un elemento más de las reuniones de trabajo o de la tarea a realizar.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la responsabilidad de garantizar la salud y seguridad del personal y de comprometer a toda la empresa en la realización de la mejora de las condiciones de trabajo y con la cooperación y participación del personal y de sus representantes, la de formular una política preventiva, así como aplicarla y hacerla aplicar por todos sus componentes.

### Artículo 32.- Seguridad y salud laboral

El Delegado de Personal, como único representante unitario de la plantilla de trabajadores ejercerá las competencias del Delegado de Prevención del artículo 36 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales

### Artículo 33.- Actuaciones y prioridades

Las partes firmantes del presente convenio asumen como actuación prioritaria el cumplimiento estricto de la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales y vigilancia de la salud de los trabajadores, prestando especial atención al derecho a la dignidad, intimidad y no discriminación laboral, así como lo establecido en el Artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### Artículo 34.- Vigilancia de la salud.

La Empresa garantizará al personal a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realice en cada caso y en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la ley, respetará siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona.

### Artículo 35.- Prendas y equipo de trabajo

La Empresa facilitará prendas de trabajo a todo el personal empleado, conforme las normas en materia de Buenas Prácticas de Fabricación e Higiene y Seguridad Alimentaria y teniendo en cuenta la sección a la que pertenezcan.

Asimismo, los Equipos de Protección Individual serán de uso obligatorio, quedando la Empresa facultada a adoptar las medidas que estime en caso de su no utilización.

## CAPÍTULO VII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### Artículo 36.- Principios de ordenación

El personal podrá ser sancionado por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinan en el presente convenio y las que se establezcan en disposiciones legales aplicables, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Toda falta cometida por un trabajador o trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave y muy grave, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al trabajador o trabajadora.



**Artículo 37.- Comunicación a la RLT.**

La Empresa informará a la RLT de las sanciones, graves o muy graves impuestas al personal.

La Empresa informará al personal objeto de la sanción, de su derecho a que sea asistido en el momento de la comunicación, por un miembro de la RLT, en todo caso, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la LOLS. Se considerarán válidas y efectuadas las comunicaciones realizadas mediante correo electrónico a la dirección que la Empresa les asignó.

**Artículo 38.- Faltas Leves.**

Se considerarán como faltas leves:

- a) De una a tres faltas de puntualidad o una de asistencia cometida en un periodo de treinta días laborables continuados. Se considera falta de puntualidad tanto el retraso en el comienzo de la jornada laboral o el abandono del puesto de trabajo antes de la hora de finalización, salvo por relevo.
- b) La no comunicación con antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación. Se considerará válido el preaviso por medio telefónico o electrónico al mando superior jerárquico.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin autorización del superior jerárquico por breves periodos de tiempo.
- d) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.
- e) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- f) No comunicar a la Empresa los cambios de datos de carácter personal que influyan en la gestión administrativa de la Empresa o de ésta respecto a terceros.

**Artículo 39.- Faltas Graves.**

Se considerarán como faltas graves:

- a) La reincidencia en tres o más faltas leves, aunque sean de naturaleza diferente, dentro de un periodo de 90 días laborables.
- b) Cuatro o más faltas de puntualidad cometidas en un periodo de treinta días laborables continuados. Se considera falta de puntualidad tanto el retraso en el comienzo de la jornada laboral como el abandono del puesto de trabajo antes de la hora de finalización.
- c) De dos a cuatro faltas injustificadas al trabajo durante un período de 30 días laborables continuados.
- d) El entorpecimiento o el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social, incluyendo el retraso en más de cuatro días de la aportación de documentación relativa a Incapacidades Temporales de cualquier naturaleza desde la fecha de su emisión.
- e) La suplantación de otro trabajador o trabajadora alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que previamente hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa por escrito.
- g) El trato incorrecto a las personas dentro del centro de trabajo cuando no revistan acusada gravedad.
- h) No asistir a los cursos de formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, así como no asistir a los cursos de formación de la Empresa que haya sido convocado el trabajador dentro de la jornada laboral.
- i) La embriaguez y/o el consumo de sustancias estupefacientes durante el trabajo, de forma ocasional y sin que afecte al rendimiento ni ponga en peligro la integridad física o psíquica de los compañeros de trabajo.

**Artículo 40.- Faltas Muy Graves.**

Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La reincidencia o reiteración en la comisión de dos faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza durante el periodo de un año a la comunicación de la anterior sanción.
- b) Diez o más faltas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses naturales continuados o veinte en un período de doce meses continuados. Se considera falta de puntualidad tanto el retraso en el comienzo de la jornada laboral en más de diez minutos como el abandono del puesto de trabajo antes de la hora de finalización.



- c) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de treinta días laborables continuados.
- d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- e) La desobediencia o inobservancia de las órdenes e instrucciones de trabajo, especialmente las relativas a las normas de Fabricación e Higiene, Seguridad Alimentaria y Prevención de Riesgos Laborales, incluida la no utilización de los Equipos de Protección Individual cuando fuesen de obligado uso para la tarea que estuviese ejecutando, siempre que el trabajador o trabajadora haya recibido la información y formación en la materia causa de la falta.
- f) Fumar en cualquier punto del recinto de la Empresa, tanto interior como exterior (dentro de todo el perímetro de la empresa).
- g) La imprudencia o negligencia maliciosa en la ejecución del trabajo.
- h) La simulación o la prolongación de la baja por Incapacidad Temporal con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, o cualquier actividad que sea incompatible o dilate la recuperación de la capacidad laboral.
- i) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva, técnicas y modelos productivos empleados que produzcan grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez y/o el consumo de sustancias estupefacientes durante el trabajo, que aún no siendo reiterada, disminuya el rendimiento, los reflejos, o la capacidad productiva, así como ponga en peligro la integridad física o psíquica de los compañeros de trabajo.
- k) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- l) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- m) El acoso laboral, por razón de género o sexual ejercido y acreditado, sobre cualquier persona de la Empresa, así como las denuncias infundadas o malintencionadas contra compañeros por acoso laboral, por razón de género o sexual, cuando así quede constatado y acreditado por la correspondiente investigación de la Empresa.
- n) La Agresión física y/o verbal, profiriendo insultos que atenten a la dignidad de la persona, bien sean contra compañeros o familiares de éstos.
- o) Falsar hechos o documentos con la finalidad de obtener prestaciones, permisos, licencias o beneficios, sean o no retribuidos.
- p) 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 hubiere estado autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral. El uso indebido de las herramientas de trabajo. Tendrá la misma consideración la utilización de los medios informáticos, el correo electrónico y la navegación por Internet. Estos medios son propiedad de la empresa y son facilitados a la persona para utilizarlos exclusivamente en el cumplimiento de la prestación laboral, estando terminantemente prohibido descargar, almacenar o guardar ficheros privados en los sistemas de almacenamiento de la información de la empresa, tanto fijo como removible, del mismo modo se prohíbe la extracción de información de la empresa a cualquier dispositivo de almacenamiento de uso privado de la persona, sea cual fuere el mecanismo empleado para ello, a título enunciativo, que no limitativo, se menciona: dispositivos de almacenamiento de uso privado, medios electrónicos (correo electrónico, carga de información en una nube, sms, mensajes por cualquier servicio de mensajería...), realización de fotografías, grabación de imagen y sonido, etc.

La utilización de los recursos informáticos, del correo electrónico y del acceso y la navegación por Internet quedan circunscritas al ámbito laboral, quedando terminantemente prohibido su uso particular o para otros fines.

Del mismo modo queda prohibida la utilización de cualquier dispositivo particular de tipo Hardware o Software sobre los medios informáticos provistos por la empresa.

Las credenciales que la empresa entrega para los accesos a los sistemas (usuarios y contraseñas) tienen carácter absolutamente confidencial por lo que queda prohibido revelarlas salvo por autorización expresa de los responsables de su administración, existiendo credenciales personales y colectivas, y en caso de credencial personal, el personal se responsabiliza del uso que se haga de la misma.

Estará terminantemente prohibido el acceso a los sistemas a los que no se esté debidamente autorizado, bien utilizando medios o técnicas que permitan vulnerar la seguridad o bien utilizando credenciales que no le correspondan.



La Empresa podrá verificar mediante los oportunos procedimientos de vigilancia y control, la correcta utilización de estos medios, y el cumplimiento por la plantilla de sus obligaciones y deberes laborales.

#### Artículo 41.- Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en los artículos anteriores son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: las fijadas para la falta leve o comunicación escrita con suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: las fijadas para falta leve o grave, o comunicación escrita con suspensión de empleo y sueldo de quince a veinte días y despido disciplinario.

#### Artículo 42.- Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la persona con capacidad sancionadora en la Empresa tenga conocimiento de los hechos, y sin perjuicio de quedar interrumpidos dichos plazos por las aperturas de expedientes contradictorio efectuados por la Empresa para las averiguaciones y consultas de los hechos sancionables, independientemente de que a la persona haya que comunicárselo por tener la condición de Representante Legal de los Trabajadores y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u seis meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

### CAPÍTULO VIII: GARANTÍAS SINDICALES

#### Artículo 43.- Recaudación de la cuota sindical

La Empresa se compromete a retener de los devengos mensuales del personal a su servicio las cuotas sindicales siempre y cuando éstos lo soliciten con las formalidades reglamentarias. Las cantidades así retenidas serán ingresadas en la cuenta corriente que determinen los interesados a favor de las Centrales Sindicales indicadas por los mismos.

#### Artículo 44.- Horas sindicales

Los delegados y delegadas de personal o miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Con el límite del crédito de horas a que mensualmente tienen derecho los referidos representantes legales de los trabajadores, podrán éstos cederse de uno a otro y siempre que pertenezcan al mismo sindicato, notificándolo a la Empresa a los efectos oportunos, procurando un preaviso de 24 horas, así mismo podrán acumular las horas de diferentes miembros y cederse las horas siempre que pertenezcan al mismo sindicato.

Las horas sindicales se podrán acumular de forma trimestral.

#### Artículo 45.- Secciones sindicales

Se estará a lo dispuesto en el Título IV de la Ley Orgánica 11/1985 de dos de agosto de Libertad Sindical.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### Disposición Adicional Primera: Respeto Principio de Igualdad y Diversidad

Cualquier trabajador o trabajadora del centro de trabajo tendrá igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo u orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otros trabajadores o trabajadoras del centro de trabajo.

#### Disposición Adicional Segunda: Protocolo Contra el Acoso en cualquiera de sus formas.

Las partes firmantes de este Convenio manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, así como cualquier otro hostigamiento que se dé en el marco laboral, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.



Existe un protocolo Contra el Acoso del que tiene copia la Representación Legal de los Trabajadores.

**Disposición Adicional Tercera: Condiciones y procedimientos para la inaplicación de condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo**

En relación a la previsión del artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores sobre la regulación de las condiciones y procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en los procedimientos para la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio a los que se hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes se someten expresamente al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León SERLA, y se adhieren expresamente al Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) suscrito por la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE) y la Unión General de Trabajadores de Castilla y León (U.G.T.) y Comisiones Obreras de Castilla y León (CC.OO.).

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas regulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria regulada en el artículo 5 del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. No alcanzado un acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes podrán recurrir al SERLA a través de los procedimientos establecido en el ASACL.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

**Disposición Transitoria Única: Adecuación de los grupos profesionales preexistentes al nuevo sistema de clasificación profesional.**

Los puestos, niveles y grupos profesionales vigentes con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio se verán reclasificados según la nueva clasificación profesional según la siguiente adecuación:

NUEVA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		ANTERIOR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
GRUPO PROFESIONAL	GRADOS	GRUPO PROFESIONAL Y PUESTO
DIRECTOR		MOI XII: Jefe Desarrollo Negocio Ambiental
JEFE	A	MOI N. XI y XII: Responsable Comercial
	B	MOI N. XI: Operador Planta Biogás, Jefe de Equipo Producción, Jefe de Equipo Mantenimiento
TÉCNICO	A	MOI N. IX y X: Especialista contabilidad, Especialista Cuentas a Pagar, Especialista Cuentas a Cobrar, Especialista Tesorería Operativa, Técnico de Calidad
	B	MOI N. VIII, IX y X: Técnico de logística
AUXILIAR	A	
	B	
PRODUCCIÓN	5	
	4	TÉCNICO MOD N. 4: Responsable Carretillero
	3	TÉCNICO MOD N. 3: Chófer-Conductor
	2	TÉCNICO MOD N. 2: Carretillero Especialista
	1	TÉCNICO MOD N. 1: Carretillero Peón

#### ANEXOS

Anexo I: Tablas Salariales 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025

Anexo II: Grados de Parentesco

## Anexo I Tablas Salariales

TABLAS SALARIALES 2021							
GRUPO PROFESIONAL	Grado	Salario Base mensual (x 15 meses)	Plus Valor Puesto (x 12 meses)	SALARIO ANUAL	Plus Nocturnidad (x Hora Nocturna)	Hora Extra Lun-Vie	Hora Extra Sábado, Domingo y Festivo
DIRECTOR		2.666,67 €		40.000,00 €			
JEFE	A	2.133,33 €		32.000,00 €			
	B	1.813,33 €		27.200,00 €			
TÉCNICO	A	1.626,67 €		24.400,00 €			
	B	1.493,33 €		22.400,00 €			
AUXILIAR	A	1.386,67 €		20.800,00 €			
	B	1.280,00 €		19.200,00 €			
PRODUCCIÓN	5	1.240,00 €		18.600,00 €	1,16 €	10,82 €	14,11 €
	4	1.103,04 €	156,29 €	18.421,14 €	1,15 €	10,71 €	13,97 €
	3	1.099,79 €	99,60 €	17.692,11 €	1,15 €	10,68 €	13,93 €
	2	1.093,30 €	49,64 €	16.995,17 €	1,14 €	10,62 €	13,85 €
	1	1.072,03 €		16.080,47 €	1,12 €	10,41 €	13,58 €
INCENTIVOS ANUALES				AYUDA ESCOLAR		Importe	
DIRECTOR	Cuantía máxima según Sistema de Gestión de Desempeño		1.210,00 €	Preescolar e infantil (0 a 6 a)		70,04 €	
JEFE				Educación Primaria (6 a 11 a)		75,87 €	
TÉCNICO				Educación Secundaria (11 a 16 a)		133,33 €	
AUXILIAR				Bachillerato o CF G Medio (16-18 a)		196,23 €	
PRODUCCIÓN				Absentismo individual		1.210,00 €	CF Grado Superior (18 y más)
	Calidad		1.210,00 €	Universidad		484,27 €	
	Siniestralidad		1.210,00 €	Ayuda Desplazamiento		202,31 €	
	Productividad		1.210,00 €				
	Total		1.210,00 €				
PLUSES Y OTROS CONCEPTOS		Importe	A percibir por				
Hora Flexibilidad		4,53 €	Día natural				
Plus Sábado		69,18 €	Jornada efectiva o p. proporcional				
Plus Domingo		69,18 €	Jornada efectiva o p. proporcional				
Plus Festivo		74,11 €	Jornada efectiva o p. proporcional				
Horas de Formación		11,20 €	Hora efectiva				
Plus Turnicidad		2,77 €	Día natural adscripción al turno				



TABLAS SALARIALES 2022							
GRUPO PROFESIONAL	Grado	Salario Base mensual (x 15 meses)	Plus Valor Puesto (x 12 meses)	SALARIO ANUAL	Plus Nocturnidad (x Hora Nocturna)	Hora Extra Lun-Vie	Hora Extra Sábado, Domingo y Festivo
DIRECTOR		2.720,00 €		40.800,00 €			
JEFE	A	2.176,00 €		32.640,00 €			
	B	1.849,60 €		27.744,00 €			
TÉCNICO	A	1.659,20 €		24.888,00 €			
	B	1.523,20 €		22.848,00 €			
AUXILIAR	A	1.414,40 €		21.216,00 €			
	B	1.305,60 €		19.584,00 €			
PRODUCCIÓN	5	1.264,80 €		18.972,00 €	1,18 €	11,03 €	14,39 €
	4	1.125,10 €	159,42 €	18.789,56 €	1,17 €	10,93 €	14,25 €
	3	1.121,79 €	101,60 €	18.045,96 €	1,17 €	10,90 €	14,21 €
	2	1.115,16 €	50,64 €	17.335,07 €	1,16 €	10,83 €	14,13 €
	1	1.093,47 €		16.402,08 €	1,14 €	10,62 €	13,85 €
INCENTIVOS ANUALES				AYUDA ESCOLAR		Importe	
DIRECTOR	Cuantía máxima según Sistema de Gestión de Desempeño	1.210,00 €		Preescolar e infantil (0 a 6 a)		71,44 €	
JEFE				Educación Primaria (6 a 11 a)		77,38 €	
TÉCNICO				Educación Secundaria (11 a 16 a)		136,00 €	
AUXILIAR				Bachillerato o CF G Medio (16-18 a)		200,15 €	
PRODUCCIÓN	Absentismo individual	1.210,00 €		CF Grado Superior (18 y más)		322,04 €	
	Calidad	1.210,00 €		Universidad		493,95 €	
	Siniestralidad	1.210,00 €		Ayuda Desplazamiento		206,35 €	
	Productividad	1.210,00 €					
	Total	1.210,00 €					
PLUSES Y OTROS CONCEPTOS	Importe	A percibir por					
Hora Flexibilidad	4,62 €	Día natural					
Plus Sábado	70,56 €	Jornada efectiva o p. proporcional					
Plus Domingo	70,56 €	Jornada efectiva o p. proporcional					
Plus Festivo	75,60 €	Jornada efectiva o p. proporcional					
Horas de Formación	11,42 €	Hora efectiva					
Plus Turnicidad	2,83 €	Día natural adscripción al turno					



TABLAS SALARIALES 2023							
GRUPO PROFESIONAL	Grado	Salario Base mensual (x 15 meses)	Plus Valor Puesto (x 12 meses)	SALARIO ANUAL	Plus Nocturnidad (x Hora Nocturna)	Hora Extra Lun-Vie	Hora Extra Sábado, Domingo y Festivo
DIRECTOR		2.774,40 €		41.616,00 €			
JEFE	A	2.219,52 €		33.292,80 €			
	B	1.886,59 €		28.298,88 €			
TÉCNICO	A	1.692,38 €		25.385,76 €			
	B	1.553,66 €		23.304,96 €			
AUXILIAR	A	1.442,69 €		21.640,32 €			
	B	1.331,71 €		19.975,68 €			
PRODUCCIÓN	5	1.290,10 €		19.351,44 €	1,21 €	11,25 €	14,68 €
	4	1.147,60 €	162,61 €	19.165,35 €	1,20 €	11,15 €	14,54 €
	3	1.144,23 €	103,63 €	18.406,88 €	1,19 €	11,11 €	14,50 €
	2	1.137,47 €	51,65 €	17.681,77 €	1,18 €	11,05 €	14,41 €
	1	1.115,34 €		16.730,12 €	1,16 €	10,83 €	14,13 €
INCENTIVOS ANUALES					AYUDA ESCOLAR		Importe
DIRECTOR	Cuantía máxima según Sistema de Gestión de Desempeño			1.210,00 €	Preescolar e infantil (0 a 6 a)		72,87 €
JEFE					Educación Primaria (6 a 11 a)		78,93 €
TÉCNICO					Educación Secundaria (11 a 16 a)		138,72 €
AUXILIAR					Bachillerato o CF G Medio (16-18 a)		204,16 €
					CF Grado Superior (18 y más)		328,48 €
PRODUCCIÓN	Absentismo individual			1.210,00 €	Universidad		503,83 €
	Calidad			1.210,00 €	Ayuda Desplazamiento		210,48 €
	Siniestralidad			1.210,00 €			
	Productividad			1.210,00 €			
	Total			1.210,00 €			
PLUS Y OTROS CONCEPTOS		Importe	A percibir por				
Hora Flexibilidad		4,71 €	Día natural				
Plus Sábado		71,97 €	Jornada efectiva o p. proporcional				
Plus Domingo		71,97 €	Jornada efectiva o p. proporcional				
Plus Festivo		77,11 €	Jornada efectiva o p. proporcional				
Horas de Formación		11,65 €	Hora efectiva				
Plus Turnicidad		2,89 €	Día natural adscripción al turno				

TABLAS SALARIALES 2024							
GRUPO PROFESIONAL	Grado	Salario Base mensual (x 15 meses)	Plus Valor Puesto (x 12 meses)	SALARIO ANUAL	Plus Nocturnidad (x Hora Nocturna)	Hora Extra Lun-Vie	Hora Extra Sábado, Domingo y Festivo
DIRECTOR		2.829,89 €		42.448,32 €			
JEFE	A	2.263,91 €		33.958,66 €			
	B	1.924,32 €		28.864,86 €			
TÉCNICO	A	1.726,23 €		25.893,48 €			
	B	1.584,74 €		23.771,06 €			
AUXILIAR	A	1.471,54 €		22.073,13 €			
	B	1.358,35 €		20.375,19 €			
PRODUCCIÓN	5	1.315,90 €		19.738,47 €	1,23 €	11,48 €	14,97 €
	4	1.170,55 €	165,86 €	19.548,66 €	1,22 €	11,37 €	14,83 €
	3	1.167,11 €	105,70 €	18.775,01 €	1,22 €	11,34 €	14,79 €
	2	1.160,22 €	52,68 €	18.035,41 €	1,21 €	11,27 €	14,70 €
	1	1.137,65 €		17.064,73 €	1,19 €	11,05 €	14,41 €
INCENTIVOS ANUALES				AYUDA ESCOLAR		Importe	
DIRECTOR	Cuantía máxima según Sistema de Gestión de Desempeño		1.210,00 €	Preescolar e infantil (0 a 6 a)		74,33 €	
JEFE				Educación Primaria (6 a 11 a)		80,51 €	
TÉCNICO				Educación Secundaria (11 a 16 a)		141,50 €	
AUXILIAR				Bachillerato o CF G Medio (16-18 a)		208,24 €	
PRODUCCIÓN	Absentismo individual		1.210,00 €	CF Grado Superior (18 y más)		335,05 €	
	Calidad		1.210,00 €	Universidad		513,91 €	
	Siniestralidad		1.210,00 €	Ayuda Desplazamiento		214,69 €	
	Productividad		1.210,00 €				
	Total		1.210,00 €				
PLUSES Y OTROS CONCEPTOS		Importe	A percibir por				
Hora Flexibilidad		4,81 €	Día natural				
Plus Sábado		73,41 €	Jornada efectiva o p. proporcional				
Plus Domingo		73,41 €	Jornada efectiva o p. proporcional				
Plus Festivo		78,65 €	Jornada efectiva o p. proporcional				
Horas de Formación		11,89 €	Hora efectiva				
Plus Turnicidad		2,94 €	Día natural adscripción al turno				

TABLAS SALARIALES 2025							
GRUPO PROFESIONAL	Grado	Salario Base mensual (x 15 meses)	Plus Valor Puesto (x 12 meses)	SALARIO ANUAL	Plus Nocturnidad (x Hora Nocturna)	Hora Extra Lun-Vie	Hora Extra Sábado, Domingo y Festivo
DIRECTOR		2.886,49 €		43.297,29 €			
JEFE	A	2.309,19 €		34.637,83 €			
	B	1.962,81 €		29.442,15 €			
TÉCNICO	A	1.760,76 €		26.411,34 €			
	B	1.616,43 €		24.246,48 €			
AUXILIAR	A	1.500,97 €		22.514,59 €			
	B	1.385,51 €		20.782,70 €			
PRODUCCIÓN	5	1.342,22 €		20.133,24 €	1,26 €	11,71 €	15,27 €
	4	1.193,96 €	169,18 €	19.939,63 €	1,24 €	11,60 €	15,13 €
	3	1.190,45 €	107,81 €	19.150,51 €	1,24 €	11,56 €	15,08 €
	2	1.183,42 €	53,74 €	18.396,12 €	1,23 €	11,49 €	14,99 €
	1	1.160,40 €		17.406,02 €	1,21 €	11,27 €	14,70 €
INCENTIVOS ANUALES				AYUDA ESCOLAR		Importe	
DIRECTOR	Cuantía máxima según Sistema de Gestión de Desempeño		1.210,00 €	Preescolar e infantil (0 a 6 a)		75,82 €	
JEFE				Educación Primaria (6 a 11 a)		82,12 €	
TÉCNICO				Educación Secundaria (11 a 16 a)		144,33 €	
AUXILIAR				Bachillerato o CF G Medio (16-18 a)		212,40 €	
PRODUCCIÓN	Absentismo individual		1.210,00 €	CF Grado Superior (18 y más)		341,75 €	
	Calidad		1.210,00 €	Universidad		524,18 €	
	Siniestralidad		1.210,00 €	Ayuda Desplazamiento		218,98 €	
	Productividad		1.210,00 €				
	Total		1.210,00 €				
PLUS Y OTROS CONCEPTOS		Importe	A percibir por				
Hora Flexibilidad		4,90 €	Día natural				
Plus Sábado		74,88 €	Jornada efectiva o p. proporcional				
Plus Domingo		74,88 €	Jornada efectiva o p. proporcional				
Plus Festivo		80,22 €	Jornada efectiva o p. proporcional				
Horas de Formación		12,12 €	Hora efectiva				
Plus Turnicidad		3,00 €	Día natural adscripción al turno				



Anexo II: Grados de Parentesco



2374



## Administración Provincial

### DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE PALENCIA

#### INTERVENCIÓN

#### ANUNCIO

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 169.3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se hace público que esta Corporación en sesión plenaria celebrada el día 28 de julio del corriente año, adoptó acuerdo de aprobación inicial del expediente de modificación de créditos nº 27/2022 mediante suplemento de crédito financiado con remanente líquido de tesorería. El citado acuerdo debe considerarse definitivo, de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 177.2 en relación con el artículo 169.1, ambos del Real Decreto legislativo 2/2004 de 5 de marzo, al no haberse formulado reclamaciones contra el mismo.

**SUPLEMENTO DE CRÉDITOS Nº27/2022, resumidos por capítulos:**

CAPÍTULO	TOTAL MODIFICACIONES	SUPLEMENTO	CRÉDITOS EXTRAORDINARIOS
6.- INVERSIONES REALES	750.000,00	750.000,00	
	750.000,00		

El presupuesto definitivo junto con las modificaciones aprobadas hasta la fecha es el siguiente:

Cap.	DESCRIPCIÓN INGRESOS	MODIFICACIÓN ACTUAL	PREVISIONES DEFINITIVAS
1	IMPUESTOS DIRECTOS		2.730.518,00
2	IMPUESTOS INDIRECTOS		2.358.771,00
3	TASAS Y OTROS INGRESOS		13.634.131,87
4	TRANSFERENC. CORR.		61.225.370,00
5	INGRESOS PATRIMONIAL.		104.500,00
6	ENAJENACION DE INVERSIONES REALES		17.727.080,48
7	TRANSFERENC. DE CAPITAL		6.469.094,65
8	ACTIVOS FINANCIEROS	750.000,00	21.812.844,46
9	PASIVOS FINANCIEROS		3.034.000,00
	<b>TOTAL INGRESOS</b>	<b>750.000,00€</b>	<b>129.096.310,46€</b>
Cap.	DESCRIPCIÓN GASTO	MODIFICACIÓN ACTUAL	CREDITOS DEF.
1	GASTOS DE PERSONAL		21.522.451,65
2	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS		24.252.425,37
3	GASTOS FINANCIEROS		234.000,00
4	TRANSFERENCIAS. CORRIENTES		13.356.449,05
5	FONDO DE CONTING.		
6	INVERSIONES REALES	750.000,00	27.842.125,64
7	TRANSFERENC. DE CAPITAL		38.015.880,67
8	ACTIVOS FINANCIEROS		838.978,08
9	PASIVOS FINANCIEROS		3.034.000,00
	<b>TOTAL GASTOS</b>	<b>750.000,00€</b>	<b>129.096.310,46€</b>



Contra este acuerdo, que pone fin a la vía administrativa y es definitivo en dicha vía, pueden los interesados interponer recurso contencioso administrativo, en el plazo y formas establecido en la legislación reguladora de dicha jurisdicción, a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Palencia, 23 de agosto de 2022.- La Secretaria General Accidental, Virginia Losa Muñiz.

2436



## Administración Provincial

### DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE PALENCIA

#### SERVICIO DE INDUSTRIA, PROTECCIÓN CIVIL Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS

##### ANUNCIO

Extracto del Decreto de 19 de agosto de 2022 de la Presidenta de la Diputación Provincial de Palencia por la que se convocan subvenciones a Ayuntamientos destinadas a la ejecución de actuaciones energéticas en instalaciones de titularidad pública en la provincia de Palencia.

#### CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES A AYUNTAMIENTOS DESTINADAS A LA EJECUCIÓN DE ACTUACIONES ENERGÉTICAS EN INSTALACIONES DE TITULARIDAD PÚBLICA EN LA PROVINCIA DE PALENCIA.- BDNS: 644807

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones

(<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/644807>)

##### Primero.- Beneficiarios

- Ayuntamientos de población inferior a 20.000 habitantes que hayan realizado un diagnóstico energético o una auditoria energética en los últimos 5 años, contando desde la fecha de firma del documento o reconocimiento de la obligación, hasta la de publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de esta convocatoria.

##### Segundo.- Objeto

- Es objeto de esta convocatoria la concesión de subvenciones a Ayuntamientos de la provincia de Palencia de menos de 20.000 habitantes que hayan realizado un diagnóstico energético o una auditoria energética en los últimos 5 años, para promover e incentivar la ejecución de las actuaciones propuestas en los mismos respecto a la mejora energética en edificios e instalaciones de titularidad pública, mediante la ejecución de obras, renovaciones o reparaciones.

##### Tercero.- Actuaciones subvencionables

- Las acciones subvencionables deberán referirse a uno, y solo a uno de los siguientes tipos de actuaciones que estarán recogidas como propuesta de mejora dentro de los diagnósticos o auditorías energéticas, y se trate de edificios o instalaciones de titularidad municipal.
  - Tipo 1: Instalaciones de alumbrado público.
  - Tipo 2: Instalaciones eléctricas y térmicas en edificios.
  - Tipo 3: Instalaciones basadas en energías renovables.
  - Tipo 4: Bombeos y abastecimientos de agua.
  - Tipo 5: Cerramientos y cubiertas en edificios.
  - Tipo 6: Cualquier otra cuyo fin sea la mejora de la eficiencia energética de edificios o instalaciones de titularidad municipal.
- La actuación a subvencionar deberá estar correctamente documentada en el diagnóstico o auditoria energética. Y en dicha documentación deberá justificarse el ahorro energético y el periodo de retorno estimado. La no justificación o la descripción insuficiente de la medida a realizar, podrá producir el descarte de la solicitud de subvención.

##### Cuarto.- Cuantía

- En ningún caso la cuantía concedida será superior al 70% del presupuesto de la inversión aprobado por Diputación Provincial de Palencia, con un máximo de (considerando el número de habitantes según los datos INE 2021):
  - 30.000 € para núcleos con población superior a 2.000 habitantes.
  - 20.000 € para núcleos con población entre 200 y 2.000 habitantes.
  - 10.000 € para núcleos con población de menos 200 habitantes.

El 100 % de la cantidad concedida será librada con cargo a la presente anualidad en concepto de anticipo.



**Quinto.- Plazo presentación solicitudes.**

- El plazo para la presentación de las solicitudes será desde el siguiente al de la publicación de la convocatoria en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, hasta el día 30 de septiembre de 2022, incluido.
- Los interesados podrán presentar una solicitud por cada núcleo de población con diagnóstico o auditoría.

**Sexto.-**

- Los anexos y demás documentación correspondiente a la presente convocatoria estarán a disposición de los interesados en la sede electrónica de la Diputación provincial de Palencia <https://sede.diputaciondepalencia.es/siac/ProcedimientosBox.aspx>

Palencia, 22 de agosto de 2022.- El Jefe del Servicio de Industria, Protección Civil y Extinción de Incendios, Eduardo Polo Alejos.

2430



## Administración Provincial

### DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE PALENCIA

#### SERVICIO DE INDUSTRIA, PROTECCIÓN CIVIL Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS

#### ANUNCIO

Extracto del Decreto de 22 de agosto de 2022 de la Presidenta de la Diputación Provincial de Palencia por la que se convocan subvenciones a Ayuntamientos y Entidades Locales Menores para la realización de diagnósticos energéticos en sus núcleos de población. (TEC.024-2022).

#### CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES A AYUNTAMIENTOS Y ENTIDADES LOCALES MENORES PARA LA REALIZACIÓN DE DIAGNÓSTICOS ENERGÉTICOS EN SUS NÚCLEOS DE POBLACIÓN.- BDNS: 644906

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones

(<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/644906>)

#### Primero.- Beneficiarios

- Ayuntamientos de población inferior a 20.000 habitantes y entidades locales menores de la provincia de Palencia.

#### Segundo.- Objeto

- Concesión de subvenciones en especie a Ayuntamientos y Entidades Locales Menores de la provincia de Palencia para la realización de diagnósticos energéticos en sus núcleos de población.

#### Tercero.- Actuaciones subvencionables

- Serán objeto de inclusión en la siguiente convocatoria:
  - Realización de un diagnóstico energético de los edificios e instalaciones de titularidad de las entidades locales que permita determinar y detectar los puntos débiles donde se pierde o emplea de forma inadecuada la energía, mediante el análisis de los perfiles de consumo de energía del municipio/núcleo por sectores y personas, la evolución en los últimos 10 años y los costes de dichos consumos, en los siguientes campos:
    - . Análisis de suministros y consumos (combustibles, agua, electricidad, ...):
    - . Edificios e Instalaciones. Optimización de envolvente térmica, equipos de climatización, calefacción, ACS, iluminación, alumbrado exterior, bombeos, EDAR, ETAP, piscinas, y cualquier otro de titularidad municipal.
  - Revisión y actualización de auditorías energéticas previas de edificios y/o instalaciones de titularidad de las entidades locales realizadas con anterioridad a esta convocatoria.

#### Cuarto.- Cuantía

- La realización de este programa se efectuará mediante la contratación del servicio de diagnósticos energéticos por parte de esta Diputación.
- Se establece la aportación para las Entidades beneficiarias del 20% del precio de adjudicación del servicio de auditorías por cada núcleo de población.
- El presupuesto máximo de inversión para la realización del servicio de auditorías será, sin IVA, de 450 € para entidades locales menores, de 700 € para núcleos de población menores de 200 habitantes, de 1.650 € para núcleos de población entre 200 y 2.000 habitantes, de 2.250 € para núcleos de población mayores de 2.000 habitantes y hasta 5.000 habitantes y de 3.600 € para poblaciones superiores a 5.001 habitantes, (cifras de población recogidas de los datos publicados por el INE para el año 2021).

#### Quinto.- Plazo presentación solicitudes.

- El plazo para la presentación de las solicitudes será desde el siguiente al de la publicación de la convocatoria en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, hasta el día 30 de septiembre de 2022, incluido.
- Cada entidad local deberá presentar una solicitud por cada núcleo de población en el que se desee realizar la auditoría.



**Sexto.-**

- Los anexos y demás documentación correspondiente a la presente convocatoria estarán a disposición de los interesados en la sede electrónica de la Diputación provincial de Palencia <https://sede.diputaciondepalencia.es/siac/ProcedimientosBox.aspx>

Palencia, 22 de agosto de 2022.- El Jefe del Servicio de Industria, Protección Civil y Extinción de Incendios, Eduardo Polo Alejos.

2431



## Administración Provincial

### DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE PALENCIA

#### SERVICIO DE PROMOCIÓN ECONÓMICA Y EMPLEO

##### ANUNCIO

Extracto del Decreto de fecha 18 de agosto de 2022 de la Presidencia de la Diputación Provincial de Palencia, por el que se aprueba la disponibilidad y la ampliación del crédito correspondiente a la cuantía adicional, destinado a la financiación de la "Convocatoria 2022 de subvenciones a PYMES para su asistencia a ferias profesionales de carácter comercial" (BDNS: 614618).

AMPLIACIÓN DE CRÉDITO CORRESPONDIENTE A LA CUANTÍA ADICIONAL, DESTINADO A LA FINANCIACIÓN DE LA CONVOCATORIA 2022 DE SUBVENCIONES A PYMES PARA SU ASISTENCIA A FERIAS PROFESIONALES DE CARÁCTER COMERCIAL.- BDNS: 614618

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones

(<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/614618>)

y en la página web de la Diputación Provincial de Palencia (<http://www.diputaciondepalencia.es>).

La Sra. Presidenta de la Diputación Provincial de Palencia ha dictado en esta fecha la siguiente resolución:

Por Decreto de Presidencia de fecha 10 de marzo de 2022 (BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA nº 32 de 16 de marzo de 2022), se efectúa la "Convocatoria 2022 de subvenciones a PYMES para su asistencia a ferias profesionales de carácter comercial" (BDNS:614618), con un presupuesto asignado de 20.000 € consignado en la aplicación presupuestaria 35.24108.47901.083, correspondiente al presupuesto de esta Corporación para el ejercicio 2022.

El apartado 2 de dicha resolución contempla la posibilidad de asignar una cuantía adicional de crédito, con un máximo de 10.000,00 euros, cuya aplicación a la concesión de subvenciones no requiere de nueva convocatoria, de acuerdo con las reglas previstas en el artículo 58.2 del Real Decreto 887/2006, de 21 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

A la vista de la existencia de crédito disponible en cantidad suficiente para ampliar la cuantía de los fondos destinados a la financiación de la convocatoria indicada,

##### RESUELVO:

**Primero.**– Ampliar la cuantía inicial de 20.000 euros de los fondos destinados a la financiación de la precitada convocatoria en 10.000 euros, quedando fijada la cuantía total en 30.000 euros.

**Segundo.**– Dar publicidad a la ampliación de fondos de la cuantía total de la convocatoria, sin que ello implique la apertura de nuevo plazo para la presentación de solicitudes ni el inicio de nuevo cómputo de plazo para resolver.

Palencia, 23 de agosto de 2022.- La Jefa de Servicio de Promoción Económica y Empleo, M<sup>a</sup> Teresa González Gutiérrez.

2437



## Administración Provincial

### DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE PALENCIA

#### GESTIÓN TRIBUTARIA Y RECAUDACIÓN

##### EDICTO - ANUNCIO

D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> José de la Fuente Fombellida, Diputada Delegada del área de Hacienda y Administración General de la Diputación de Palencia, con fecha 09-08-2022, y a propuesta técnica del Servicio de Residencia de Mayores San Telmo de la Diputación de Palencia, ha dictado la siguiente resolución:

**Nº Decreto: DEC/5863/2022.**

“Examinados los antecedentes y comunicaciones obrantes en el Servicio de Residencia de Mayores San Telmo de la Diputación Provincial de Palencia.

**RESULTANDO:** Que se ha confeccionado por este Servicio el listado de variaciones y lista cobratoria/padrón de la Tasa por Prestación del Servicio en la Residencia de Mayores San Telmo, ejercicio 2022 periodo: mes de AGOSTO.

Vistos los artículos 20 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, 102.3 de la Ley General Tributaria, y artículos 7 y siguientes de la Ordenanza Reguladora de la Tasa por Estancias en la Residencia de Mayores "San Telmo" y Hospitales Psiquiátricos, y de acuerdo con todo lo anterior:

En virtud de las facultades delegadas por Decreto de la Presidencia de esta Diputación de fecha 08-07-2019 (BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia n.º 82 de fecha 10-07-2019), y en ejercicio de las atribuciones que le otorga el artículo 34.1.f) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local,

##### ACUERDO

**Primero:** Aprobar el listado de variaciones y lista cobratoria/padrón de la Tasa por Prestación del Servicio en la Residencia de Mayores San Telmo, correspondiente al mes de AGOSTO de 2022, que incluye 92 recibos, por importe de 93.686,35 €; y proceder a su cobro en periodo voluntario fijando, al efecto, el periodo de cobro desde el día 01 de SEPTIEMBRE de 2022 al 31 de OCTUBRE de 2022, ambos inclusive. Los valores, por sus conceptos y cuantías, sin perjuicio de las actualizaciones por la aplicación de tarifas, cuotas o tipos vigentes, cuyo pago fue autorizado por los contribuyentes en Entidades Bancarias, se procederá al cargo en las cuentas bancarias que al efecto fueron indicadas por los mismos, el día 05-09-2022.

**Segundo:** Ordenar que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley General Tributaria, se proceda a la notificación colectiva de las liquidaciones contenidas en la lista cobratoria/padrón de la Tasa por Prestación del Servicio en la Residencia de Mayores San Telmo, ejercicio 2022, período: mes de AGOSTO, mediante la inserción de Edictos en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA y en el Tablón de Anuncios de la Diputación de Palencia, con indicación de los recursos que procedan.

**Tercero:** Ordenar su exposición al público en las oficinas del Servicio de Gestión tributaria y Recaudación de la Diputación de Palencia sitas en la CI Burgos Nº 1 de Palencia, durante el plazo de duración del periodo voluntario de cobranza”.

Lo que se hace público para general conocimiento.

De conformidad con lo establecido en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, por el presente se procede a la notificación colectiva de las liquidaciones tributarias que comprenden, con sus elementos esenciales, hallándose expuestas en las Oficinas del Servicio de Gestión Tributaria y Recaudación de la Diputación de Palencia, sitas en C/. Burgos, 1. 34001 PALENCIA.

Contra las liquidaciones incluidas en las listas cobratorias/padrones, los interesados podrán interponer recurso de reposición ante la Diputada Delegada del área de Hacienda y Administración General de la Diputación de Palencia, en el plazo de un mes contado a partir del día 01 de Noviembre de 2022, siguiente al de finalización del periodo de exposición de los padrones, como previo al recurso contencioso-administrativo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 108 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local y artículo 14 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

No obstante, los interesados podrán interponer los recursos que estimen pertinentes.

Palencia, 17 de agosto de 2022.- El Adjunto de Tesorería, Francisco Javier González Martín.



## Administración Provincial

### DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE PALENCIA

#### GESTIÓN TRIBUTARIA Y RECAUDACIÓN

##### EDICTO - ANUNCIO

D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> José de la Fuente Fombellida, Diputada Delegada del área de Hacienda y Administración General de la Diputación de Palencia, con fecha 09-08-2022, y a propuesta técnica del Servicio de Residencia de Mayores San Telmo de la Diputación de Palencia, ha dictado la siguiente resolución:

**Nº Decreto: DEC/5862/2022.**

“Examinados los antecedentes y comunicaciones obrantes en el Servicio de Residencia de Mayores San Telmo de la Diputación Provincial de Palencia.

**RESULTANDO:** Que se ha confeccionado por este Servicio el listado de variaciones y lista cobratoria/padrón de la Tasa por Prestación del Servicio en Hospitales Psiquiátricos, ejercicio 2022 periodo: mes de AGOSTO.

Vistos los artículos 20 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, 102.3 de la Ley General Tributaria, y artículos 7 y siguientes de la Ordenanza Reguladora de la Tasa por Estancias en la Residencia de Mayores "San Telmo" y Hospitales Psiquiátricos, y de acuerdo con todo lo anterior:

En virtud de las facultades delegadas por Decreto de la Presidencia de esta Diputación de fecha 08-07-2019 (BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia n.º 82 de fecha 10-07-2019), y en ejercicio de las atribuciones que le otorga el artículo 34.1.f) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local,

##### ACUERDO

**Primero:** Aprobar el listado de variaciones y lista cobratoria/padrón de la Tasa por Prestación del Servicio en Hospitales Psiquiátricos, correspondiente al mes de AGOSTO de 2022, que incluye 38 recibos, por importe de 19.027,83 €; y proceder a su cobro en periodo voluntario fijando, al efecto, el periodo de cobro desde el día 01 de SEPTIEMBRE de 2022 al 31 de OCTUBRE de 2022, ambos inclusive. Los valores, por sus conceptos y cuantías, sin perjuicio de las actualizaciones por la aplicación de tarifas, cuotas o tipos vigentes, cuyo pago fue autorizado por los contribuyentes en Entidades Bancarias, se procederá al cargo en las cuentas bancarias que al efecto fueron indicadas por los mismos, el día 05-09-2022.

**Segundo:** Ordenar que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley General Tributaria, se proceda a la notificación colectiva de las liquidaciones contenidas en la lista cobratoria/padrón de la Tasa por Prestación del Servicio en Hospitales Psiquiátricos, ejercicio 2022, periodo: mes de AGOSTO, mediante la inserción de Edictos en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA y en el Tablón de Anuncios de la Diputación de Palencia, con indicación de los recursos que procedan.

**Tercero:** Ordenar su exposición al público en las oficinas del Servicio de Gestión tributaria y Recaudación de la Diputación de Palencia sitas en la CI Burgos Nº 1 de Palencia, durante el plazo de duración del periodo voluntario de cobranza”.

Lo que se hace público para general conocimiento.

De conformidad con lo establecido en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, por el presente se procede a la notificación colectiva de las liquidaciones tributarias que comprenden, con sus elementos esenciales, hallándose expuestas en las Oficinas del Servicio de Gestión Tributaria y Recaudación de la Diputación de Palencia, sitas en C/. Burgos, 1. 34001 PALENCIA.

Contra las liquidaciones incluidas en las listas cobratorias/padrones, los interesados podrán interponer recurso de reposición ante la Diputada Delegada del área de Hacienda y Administración General de la Diputación de Palencia, en el plazo de un mes contado a partir del día 01 de Noviembre de 2022, siguiente al de finalización del periodo de exposición de los padrones, como previo al recurso contencioso-administrativo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 108 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local y artículo 14 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

No obstante, los interesados podrán interponer los recursos que estimen pertinentes.

Palencia, 17 de agosto de 2022.- El Adjunto de Tesorería, Francisco Javier González Martín.



## Administración Provincial

### DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE PALENCIA

#### GESTIÓN TRIBUTARIA Y RECAUDACIÓN

#### EDICTO DE COBRANZA

Se pone en conocimiento de todos los contribuyentes y demás personas interesadas que, desde el día **1 DE SEPTIEMBRE DE 2022 AL DIA 31 DE OCTUBRE DE 2022**, ambos inclusive, tendrá lugar la cobranza en período voluntario de los recibos correspondientes a los conceptos, ejercicios y períodos que a continuación se especifican:

#### CONCEPTOS:

- TASA POR ESTANCIA EN LA RESIDENCIA DE MAYORES SAN TELMO.
- TASA POR ESTANCIA EN HOSPITALES PSIQUIÁTRICOS.

EJERCICIO: 2022

PERIODO: MES DE AGOSTO

De acuerdo con lo establecido por la Diputación de Palencia y las domiciliaciones autorizadas por los contribuyentes, el cobro de los recibos se hará mediante cargo en las cuentas que, al efecto, fueron indicadas por los mismos.

Las cuantías por los conceptos anteriormente citados, se cargarán en cuenta el día **05-09-2022**, sin perjuicio de las actualizaciones por la aplicación de las tarifas, cuotas o tipos vigentes.

Los datos correspondientes a los cargos en cuenta se pueden consultar y/o descargar desde la página Web de la Diputación de Palencia > Gestión y Recaudación > Oficina Virtual o "IMPUESTOS consulta recibos".

Se advierte a los contribuyentes que, si dejan transcurrir el plazo de ingreso sin haber satisfecho el pago de sus deudas, los débitos serán exigidos por el procedimiento de apremio, devengando el recargo de apremio, intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan, de acuerdo con el artículo 24 del Reglamento General de Recaudación.

Palencia, 19 de agosto de 2022.- La Recaudadora, Lourdes Fernández Gómez.

2421



## Administración Municipal

### AMPUDIA

#### ANUNCIO

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de información pública, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario provisional del Ayuntamiento de Ampudia de fecha 28 de Junio de 2022 sobre la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora del Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica, cuyo texto íntegro se hace público en cumplimiento del artículo 17.4 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, con el siguiente tenor literal:

**“Art. 6.- Bonificaciones:**

Se establecen las siguientes bonificaciones, de las cuotas de tarifa:

- a. Una bonificación del 75%, a favor de los vehículos cuya energía motriz no genere escape de gases o residuos gaseosos de cualquier tipo.
- b. Una bonificación del 75% a favor de vehículos dotados de motor eléctrico.
- c. Una bonificación del 75% a favor de Vehículos denominados híbridos, entendiéndose por tales, aquellos que utilizan como energía motriz la combinación de un motor eléctrico y de otro de explosión.
- d. Una bonificación del 75% a favor de vehículos que utilicen como carburante el gas licuado del petróleo, o impulsados por autogás.
- e. Una bonificación del 100 por cien para los vehículos históricos o aquellos que tengan una antigüedad mínima de **veinticinco años**, contados a partir de la fecha de su fabricación o, si ésta no se conociera, tomando como tal la de su primera matriculación o, en su defecto, la fecha en que el correspondiente tipo o variante se dejó de fabricar.

Los interesados en disfrutar de alguna de las anteriores bonificaciones lo solicitarán en el Ayuntamiento, antes de la firmeza de la liquidación correspondiente, acreditando mediante presentación de la finca técnica del vehículo, o bien certificado expedido por el organismo competente, que el mismo, por sus características técnicas reúne los requisitos enunciados en cualquiera de los apartados anteriores.”

Contra el presente Acuerdo, conforme al artículo 19 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se podrá interponer por los interesados 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 a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Ampudia, 18 de agosto de 2022.- El Alcalde, José Luis Gil Marcos.

2411



## Administración Municipal

### CONGOSTO DE VALDAVIA

#### EDICTO

Por acuerdo del Pleno de este Ayuntamiento en sesión celebrada el día 18 de agosto de 2022, se aprobó el Presupuesto General para el ejercicio 2022.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se expone al público, durante el plazo de quince días, en la Secretaría General de este Ayuntamiento y durante las horas de oficina, el expediente completo a efectos de que los interesados que se señalan en el artículo 170 de la Ley antes citada, puedan examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno del Ayuntamiento, por los motivos consignados en el apartado 2º del mentado artículo 170.

En el supuesto de que, en el plazo de exposición pública, no se presenten reclamaciones, el presupuesto se entenderá definitivamente aprobado, sin necesidad de acuerdo expreso.

Congosto de Valdavia, 18 de agosto de 2022.- El Alcalde, Raimundo Vicente Villalba.

2410



## Administración Municipal

### MANCOMUNIDAD DEL CERRATO

—VILLAMURIEL DE CERRATO— (PALENCIA)

#### ANUNCIO

En sesión de la Asamblea de la Mancomunidad de fecha de 17 de agosto de 2022 se aprobó inicialmente el expediente de modificación de crédito 1/2022 del vigente Presupuesto Municipal en su modalidad de suplemento de crédito (expte: 30/2022).

De conformidad con el acuerdo adoptado y con el artículo 177 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 concordancia con el artículo 169 del mismo texto legal, se expone al público en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA por plazo de quince días hábiles, durante los cuales los interesados podrán examinarlos y presentar reclamaciones ante la Asamblea.

En el supuesto de no presentarse reclamaciones en el plazo indicado el expediente se entenderá aprobado definitivamente produciendo efectos desde la fecha de la aprobación definitiva una vez que se haya publicado íntegramente, en caso contrario, la Asamblea dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.

Villamuriel de Cerrato, 18 de agosto de 2022.- La Presidenta, Amparo Gutiérrez Calzada.

2409



## Administración Municipal

### POBLACIÓN DE CERRATO

#### ANUNCIO

El Pleno del Ayuntamiento de Población de Cerrato, en sesión ordinaria celebrada el día 16 de agosto de 2022, acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos n.º 2/2022 en la modalidad de suplemento de crédito.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1, por remisión del artículo 177.2, del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a exposición pública por el plazo de quince días a contar desde el día siguiente a la inserción de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

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

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

Población de Cerrato, 16 de agosto de 2022.- El Alcalde, Godofredo Palomo Ruiz.

2399



## Administración Municipal

### VILLALOBÓN

#### EDICTO

En aplicación de lo dispuesto en los arts. 18 y 19 del Decreto 22/2004, de 29 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Urbanismo de Castilla y León, se ha procedido a notificar a los interesados su obligación de mantenimiento de salubridad y ornato en determinadas parcelas.

Remitida comunicación por correo certificado con acuse de recibo en fecha 26 de julio de 2022 e informe del Sr. Arquitecto comunicando la necesidad de limpieza y desbroce de parcelas que se indican en la Urbanización Cubas Viejas, concediendo un plazo de 20 días para realizar la limpieza y bien no habiendo recogido el comunicado o no habiendo limpiado la parcela, se concede un plazo de 10 días para que ejecuten lo ordenado o se personen en el Ayuntamiento para comprobar el expediente y en su caso realizar las alegaciones o recursos oportunos y en todo caso proceder a cumplir la orden de adecuación en salubridad y ornato de las siguientes:

#### PARCELAS AFECTADAS

AVENIDA LA COSTANA 15 Y 29  
CALLE RIOJA 3  
CALLE ALBARIÑO 2, 11 Y 13  
CALLE JEREZ 19 Y 21  
CALLE RIBERA DEL DUERO 39

Transcurrido el plazo dado en este edicto sin haber realizado la limpieza, se adoptarán las medidas oportunas fijadas en el escrito comunicado que pueden incluir la apertura de expediente urbanístico, la imposición de multas coercitivas hasta el cumplimiento de lo ordenado o bien la solicitud de acceso al Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Palencia para proceder a la ejecución subsidiaria con repercusión de costes a los propietarios afectados.

Procédase a remitir nuevamente comunicación a los afectados, con copia de este edicto, a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia, en el Tablón Informativo Municipal y déjese copia en cada parcela afectada y al vencimiento del plazo dese cuenta a la Junta de Gobierno Local para la resolución oportuna.

Villalobón, 18 de agosto de 2022.- El Alcalde, Gonzalo Mota Alario.

2415



## Administración Municipal

### VILLAMEDIANA

#### ANUNCIO

El Pleno del Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el día 2 de agosto de 2022, acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de la ordenanza fiscal reguladora del Impuesto de Construcciones, Instalaciones y Obras.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 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, se somete el expediente a exposición pública por el plazo de quince días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

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

Villamediana, 16 de agosto de 2022.- El Alcalde, Emiliano García Estepar.

2400



## Entidades Locales Menores

### JUNTA VECINAL DE CASCÓN DE LA NAVA

#### ANUNCIO

El Pleno de la Junta Vecinal de Cascón de la Nava en sesión celebrada el día 17 de agosto de 2022, acordó la aprobación inicial del expediente de Modificación de créditos n.º 1/2022 en la modalidad de suplemento de crédito financiado con cargo al Remanente líquido de tesorería.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1, por remisión del artículo 177.2, del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a exposición pública por el plazo de quince días a contar desde el día siguiente a la inserción de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

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

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

Cascón de la Nava, 18 de agosto de 2022.- La Presidenta, Carolina Valbuena Bermúdez.

2413



## Entidades Locales Menores

### JUNTA VECINAL DE VILLAOLIVA DE LA PEÑA

#### ANUNCIO

De conformidad con lo acordado por el Pleno de la Junta Vecinal celebrado el día 27 DE JUNIO DEL 2022 por el que se aprueba el expediente de arrendamiento de FINCAS AGRÍCOLAS de titularidad de la Junta Vecinal, mediante concurso, con un único criterio de adjudicación, el mejor precio, se publica conforme al siguiente contenido:

#### Entidad Adjudicadora:

- Organismo: JUNTA VECINAL DE VILLAOLIVA DE LA PEÑA (PALENCIA)
- Dependencia: Secretaría
- Obtención de documentación e información:  
Ayuntamiento de Santibáñez de la Peña. Plaza Ayuntamiento, 3  
Lunes a viernes de 9,00 a 14:00 horas  
Teléfono: 679 561 870/ 979 860 001  
Correo electrónico: [secretario@santibanezdelapena.es](mailto:secretario@santibanezdelapena.es)

#### Objeto del contrato:

- Arrendamiento de FINCAS AGRÍCOLAS.

#### Localización:

NÚMERO	MUNICIPIO	POLIG.	PARCELA	SUP. CATASTRO
1	J. V. VILLAOLIVA	533	4	13.910 M <sup>2</sup>
2	J.V. VILLAOLIVA	533	5	15.998 “
3	J.V. VILLAOLIVA	533	6	89.964 “
4	J.V. VILLAOLIVA	533	22	1.280 “

#### Tipo de licitación:

- Mejorable al alza será de MIL DOSCIENTOS (1.200,00) EUROS por temporada agrícola.
- Duración: CINCO TEMPORADAS AGRÍCOLAS.

#### Tramitación y procedimiento:

- Tramitación: Ordinaria
- Procedimiento: Abierto y concurso con un único criterio de adjudicación: el precio.

#### Presentación de ofertas o de solicitudes de participación:

- Plazo de presentación: quince días naturales contados a partir del día siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.
- Modalidad y lugar de presentación: Según Pliego de Condiciones.

#### Apertura de ofertas:

- Según Pliego de condiciones.

Villaoliva de la Peña, 11 de agosto del 2022.- El Presidente, Rubén Luis Ledantes.

2407

