



burgos

boletín oficial de la provincia

núm. 54



jueves, 19 de marzo de 2026

C.V.E.: BOPBUR-2026-054

sumario

II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Tablas salariales del convenio colectivo para la industria de hostelería de la provincia de Burgos para el año 2026

3

Convenio colectivo de la empresa Compañía Minera Río Tirón, S.A.U., años 2025-2028

7

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE AMEYUGO

Contrato para la adquisición onerosa de uno o varios inmuebles en suelo rústico o urbano

28

AYUNTAMIENTO DE ARIJA

Aprobación definitiva del presupuesto municipal para el ejercicio de 2026

30

AYUNTAMIENTO DE MIRANDA DE EBRO

TESORERÍA

Periodo de cobranza del impuesto de vehículos de tracción mecánica del ejercicio 2026

32

AYUNTAMIENTO DE NAVAS DE BUREBA

Convocatoria para la elección de juez de paz titular y sustituto

34

AYUNTAMIENTO DE SOTILLO DE LA RIBERA

Aprobación del padrón fiscal y las liquidaciones del impuesto municipal sobre vehículos de tracción mecánica del ejercicio 2026

35



sumario

JUNTA VECINAL DE SANTA CRUZ DE JUARROS

Aprobación provisional del presupuesto general para el ejercicio de 2026 37

JUNTA VECINAL DE TREVIÑO

Aprobación provisional del presupuesto general para el ejercicio de 2026 38

JUNTA VECINAL DE VILLACIÁN DE LOSA

Aprobación inicial del expediente de modificación de créditos número uno para el ejercicio de 2025 39

JUNTA VECINAL DE VILLAGUTIÉRREZ

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2026 40

JUNTA VECINAL DE VILLANUEVA DE PUERTA

Expediente de dación de cuenta para la enajenación de un bien patrimonial 41

JUNTA VECINAL DE VILVIESTRE DE MUÑO

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2026 42

MANCOMUNIDAD PEÑA AMAYA

Cuenta general del ejercicio de 2025 43



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 6 de marzo de 2026 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos de las tablas salariales para el año 2026 correspondiente al convenio colectivo para la industria de hostelería de la provincia de Burgos. (C.C. 09000345011982).

Visto el texto del acuerdo de fecha 20 de febrero de 2026, suscrito por la comisión paritaria del convenio colectivo para la industria de hostelería de la provincia de Burgos, por el que se aprueban las tablas salariales para el 2026, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (Boletín Oficial del Estado 12/06/2010), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre (BOCyL 22/12/2017) por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

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

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

En Burgos, a 6 de marzo de 2026.

El jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Juan Martín Antón Crespo

* * *

**TABLAS SALARIALES DE BURGOS AÑO 2026****ÁREA FUNCIONAL PRIMERA: (Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)**

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO MES	SALARIO AÑO
JEFE DE RECEPCIÓN, JEFE DE ADMINISTRACIÓN, COMERCIAL.	1.721,07	24.094,98
2º JEFE DE RECEPCIÓN, PRIMER CONSERJE DE DÍA.	1.488,89	20.844,46
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO MES	SALARIO AÑO
ADMINISTRATIVO COMERCIAL.	1.488,89	20.844,46
RECEPCIONISTA RELACIONES PÚBLICAS.	1.310,33	18.344,62
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO MES	SALARIO AÑO
AYUDANTE ADMINISTRATIVO, TELEFONISTA.	1.310,33	18.344,62
AYUDANTE DE RECEPCIÓN, AUXILIAR DE RECEPCIÓN, AUXILIAR DE CONSERJERÍA.	1.253,69	17.551,66

ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA: (Cocina y Economato)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO MES	SALARIO AÑO
JEFE DE COCINA, JEFE DE CATERING	1.721,07	24.094,98
SEGUNDO JEFE DE COCINA, JEFE DE PARTIDA.	1.488,89	20.844,46
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO MES	SALARIO AÑO
COCINERO, REPOSTERO, ENCARGADO DE ECONOMATO.	1.310,33	18.344,62
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO MES	SALARIO AÑO
AYUDANTE DE ECONOMATO, AYUDANTE DE COCINA, AUXILIAR DE COCINA.	1.253,69	17.551,66

ÁREA FUNCIONAL TERCERA: (Restaurante, Bar y Similares, Pista para Catering)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO MES	SALARIO AÑO
JEFE DE RESTAURANTE, SALA O CATERING	1.721,07	24.094,98
SEGUNDO JEFE DE RESTAURANTE O SALA.	1.488,89	20.844,46



GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO MES	SALARIO AÑO
JEFE DE SECTOR, SUPERVISOR DE CATERING	1.488,89	20.844,46
CAMARERO, BARMAN, SUMILLER, PREPARADOR MONTADOR DE CATERING	1.310,33	18.344,62
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO MES	SALARIO AÑO
AYUDANTE DE CAMARERO, AYUDANTE EQUIPO CATERING, AUXILIAR PREPARACIÓN CATERING	1.253,69	17.551,66

ÁREA FUNCIONAL CUARTA: (Pisos y Limpieza)		
GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO MES	SALARIO AÑO
ENCARGADO GENERAL.	1.488,89	20.844,46
ENCARGADO DE SECCIÓN.	1.310,33	18.344,62
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO MES	SALARIO AÑO
CAMARERO/A DE PISOS.	1.265,33	17.714,62
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO MES	SALARIO AÑO
AUXILIAR DE PISOS Y LIMPIEZA.	1.253,69	17.551,66

ÁREA FUNCIONAL QUINTA: (Servicios de Mantenimiento y Servicios auxiliares)		
GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO MES	SALARIO AÑO
JEFE DE SERVICIOS.	1.721,07	24.094,98
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO MES	SALARIO AÑO
ENCARGADO DE MANTENIMIENTO Y/O SERVICIOS AUXILIARES, TÉCNICO DE CATERING O FLOTA O DE INSTALACIONES Y EDIFICIOS.	1.488,89	20.844,46
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO MES	SALARIO AÑO
MECÁNICO, CALEFACTOR EBANISTA, ELECTRICISTA, CARPINTERO, ALBAÑIL, PINTOR, CONDUCTOR, FONTANERO, JARDINERO, ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS.	1.310,33	18.344,62
AYTE. MECANICO O CALEFACTOR, AYUDANTE DE EBANISTA, DE CARPINTERO, DE ELECTRICISTA, DE ALBAÑIL Y PINTOR-MOZO DE BILLAR O SALÓN DE RECREO – GUARDA DEL EXTERIOR, MONITOR.	1.253,69	17.551,66



ÁREA FUNCIONAL SEXTA: (Servicios Complementarios)		
GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO MES	SALARIO AÑO
RESPONSABLE DE SERVICIO.	1.721,07	24.094,98
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO MES	SALARIO AÑO
TÉCNICO DE SERVICIO, FISIOTERAPEUTA, DIETISTA Y OTROS TITULADOS EN SALUD.	1.488,89	20.844,46
ESPECIALISTA DE SERVICIOS (Socorrista, primeros auxilios, disc-jockey, masajista, monitor deportivo, quiromasajista, especialista de atención al cliente).	1.310,33	18.344,62
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO MES	SALARIO AÑO
AUXILIAR DE SERVICIO (auxiliar atención al cliente, auxiliar de balneario o piscina).	1.253,69	17.551,66

* * *

**OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS PARA EL AÑO 2026 DEL
CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE BURGOS**

Artículo 41.º – Paga del sector.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio percibirán anualmente una paga cuya cuantía es la misma para todas las categorías profesionales.

Para 2026 dichas cantidades serán de 1.201,45 euros brutos

Dichas cantidades podrán ser prorrateadas en las catorce pagas.

En caso de optar por el pago de una sola vez, deberá ser satisfecha antes del 30 de septiembre.

Artículo 42.º – Plus de transporte.

Se establece para todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, sin distinción de categorías profesionales, un plus de transporte en una cuantía de 61,42 euros brutos mensuales para 2026.

Las cuantías se abonarán exclusivamente en las doce pagas ordinarias.

Artículo 43.º – Gastos de locomoción.

Las personas trabajadoras que presten servicios en áreas de servicio, caterings y colectividades de autopistas, autovías y carreteras que estén sitas a más de 8 kilómetros del límite del casco urbano de la localidad donde habite el trabajador/a y siempre que para dicho desplazamiento utilicen los trabajadores/as medios propios de desplazamiento, percibirán en concepto de gastos de locomoción la cantidad de 0,27 euros brutos para 2026.



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 6 de marzo de 2026 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos del convenio colectivo de la empresa Compañía Minera Río Tirón, S.A.U. (C.C. 09000742011981).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Compañía Minera Río Tirón, S.A.U., suscrito el 17 de septiembre de 2025 de una parte, por la representación empresarial y de otra por la representación legal de las personas trabajadoras, presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden PRE/813/2022, de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

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

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.
En Burgos, a 6 de marzo de 2026.

El jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Juan Martín Antón Crespo

* * *



CONVENIO COLECTIVO «MINAS DE RÍO TIRÓN»
DE COMPAÑÍA MINERA RÍO TIRÓN 2025-2028
CEREZO DE RÍO TIRÓN (BURGOS)

CAPÍTULO I
ÁMBITO Y GARANTÍAS PERSONALES

Artículo 1.º – Partes que lo conciertan. Ámbito territorial y funcional.

1. – Las partes que conciertan el presente convenio son la Dirección de la empresa CMRT, de un lado y, de otro, el comité de empresa.

2. – Las estipulaciones de este convenio establecen las condiciones laborales entre la empresa Compañía Minera Río Tirón y las personas trabajadoras que prestan sus servicios en las distintas instalaciones y dependencias del centro de trabajo ubicado en Cerezo de Río Tirón (Burgos), con exclusión del personal técnico, administrativo y los comprendidos en el artículo 1.º, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal exceptuado en el párrafo precedente salvo los del artículo 1º, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, podrán si libremente solicitan, acogerse a las estipulaciones del presente convenio colectivo.

Artículo 2.º – Ámbito temporal y denuncia.

La duración del presente convenio será de cuatro años, esto es desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028.

El presente convenio entrará en vigor al momento de su firma, si bien los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2025, conforme a lo establecido en el artículo 5.º y concordantes, con la excepción de lo que expresamente se señale en alguna materia.

Se considera denunciado el convenio a la firma de este, no obstante, y, a los efectos de recordatorio, se comunicará por escrito con un mes de antelación al vencimiento por una de las partes a la otra.

Se mantendrá la vigencia de este convenio colectivo en tanto no sea sustituido por otro nuevo.

Artículo 3.º – Garantías personales.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual.

CAPÍTULO II
CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 4.º – Definición.

Durante la vigencia del convenio colectivo tendrán la consideración de conceptos retributivos, los siguientes:

- Salariales:
- Salario convenio.
- Antigüedad.



- Pluses y complementos (excepto el de desplazamiento).
- Extrasalariales:
- Plus de desplazamiento.

Artículo 5.º – Incremento económico.

El incremento salarial pactado para el año 2025 es el 2%, garantizando el IPC real del año 2025.

El incremento salarial pactado para cada uno de los años 2026, 2027 y 2028 es el 2%, garantizando el I.P.C real más 0,25 puntos.

En el supuesto de que el IPC real de alguno de esos años fuera superior al 5% las partes acuerdan que se ajustará el IPC real, pero sin ningún tipo de incremento por encima de dicho importe.

Artículo 6.º – Revisión salarial.

Se acuerda una subida anual a cuenta de convenio del 2% para cada año de vigencia, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2025.

En el supuesto de que el IPC real del año 2025 fuese superior al incremento acordado, se ajustará y se adaptará a dicho importe con efectos retroactivos 1 de enero de 2025.

Para cada uno de los años 2026, 2027 y 2028, se efectuará una subida a cuenta del 2% y se revisará con el IPC real de cada año más un 0,25%, de tal forma que el incremento total para cada año sea igual o superior al 2% anticipado.

En el supuesto de que el IPC real de cada año fuera superior al 2%, o siendo inferior y sumando el 0,25% se sobrepase la indicada cifra, procederá una revisión y se ajustará al IPC real más el 0,25% de ese año, abonándose los atrasos que puedan corresponder con efecto retroactivo a 1 de enero de cada año.

En el supuesto de que el IPC real de alguno de esos años fuera superior al 5% las partes acuerdan que se ajustará el IPC real sin ningún tipo de incremento por encima de dicho importe.

A modo de ejemplo, si el IPC real del año 2026 fuera del 3,25% la revisión salarial se ajustará un 1,50% (diferencia del 2% a cuenta y el 3,25% + 0,25%). Si el IPC real del año 2026 fuera del 5,25% la revisión salarial se ajustará un 3,25% (diferencia del 2% a cuenta y el 5,25%). Si el IPC real del año 2026 fuera del 1,75%, no se realizará revisión alguna, dado que el IPC real + el 0,25% daría como resultado el importe a cuenta del 2%. Si el IPC real del año 2026 fuera del 1,85% la revisión salarial se ajustará un 0,10% (diferencia del 2% a cuenta y la suma de IPC real + 0,25%).

Artículo 7.º – Antigüedad.

Se acuerda modificar el artículo 7, antigüedad, que quedará redactado de la siguiente manera:

El complemento personal de antigüedad para cada uno de los años de vigencia del presente convenio se abonará a partir del día primero del mes en que se cumpla, con los siguientes valores:



Del importe de antigüedad que figure en tablas salariales de cada año, se aplicará los siguientes porcentajes:

- 1 trienio: 5%.
- 2 trienios: 10%.
- 2 trienios y 1 quinquenio: 20%.
- 2 trienios y 2 quinquenios: 30%.
- 2 trienios y 3 quinquenios: 45%.
- Tope máximo (2 trienios y 4 quinquenios): 55%.

Artículo 8.º – Plus de continuidad.

Este plus, que viene a compensar el hecho de comer el bocadillo a pie de máquina y/o aparato sin interrumpir las tareas habituales, será percibido por todas las personas trabajadoras de plantas que presten su actividad laboral en régimen de trabajo a turnos, así como por aquellas personas trabajadoras que cumpliendo su horario en régimen de jornada partida, trabajen 5 horas continuadas sin parar para el bocadillo y sin computar horas extraordinarias.

Artículo 9.º – Plus de desplazamiento.

Será percibido por todas las personas trabajadoras afectados por este convenio cuando efectúen un desplazamiento a la mina, para cumplir su jornada laboral.

Se acuerda incrementar el precio del plus desplazamiento: aumentar el plus de cuatro viajes de 4 euros a 6,22 euros, el doble que el plus de dos viajes.

Si por necesidades de la empresa, una persona trabajadora de los que lo percibe habitualmente cumpliera esta en otro lugar, distinto de la mina, también lo percibirá.

En ningún caso se devengará más de un plus por cada jornada laboral.

Ello, no obstante, el incremento pactado para cada año, aplicado sobre el importe global devengado por este concepto en el año anterior, será incorporado a salario, según se establece en los artículos 12.º y 13.º, de este convenio.

Artículo 10.º – Complemento de puesto de trabajo.

A los efectos de retribuir las condiciones de prestación de servicios en condiciones molestas o penosas que pudieran existir en el centro de trabajo, con independencia de la adopción por parte de la empresa de todas las medidas de prevención de riesgos adecuadas, condiciones de trabajo derivadas de cambios de temperatura, o ruido, entre otros, se abonará una cantidad fija anual en doce pagas, que se incrementará con la cantidad pactada para cada año.

Artículo 11.º – Plus de turnicidad.

Se establece dicho plus para el personal que trabaja a turno. Se abonará una cantidad fija anual en doce pagas si se trabaja todo el año a turno, y la parte proporcional a los días trabajados a turno, si no se trabaja todo el año. Dicha cantidad se incrementará con la cantidad pactada para cada año.



Artículo 12.º – Reparto del incremento económico.

El incremento económico experimentado por los pluses de continuidad, festivos o domingos mañana tarde y noche, sábados de mañana tarde y noche y nocturnidad, será del 100% del incremento pactado en el artículo 5.º.

El incremento sobre el plus de desplazamiento previsto en el artículo 9.º de este convenio será incorporado a salario, conforme a lo previsto en el artículo siguiente.

Artículo 13.º – Tablas salariales.

Las tablas salariales se confeccionarán añadiendo al importe anual que resulte de aplicar el porcentaje para cada año a las tablas del año inmediatamente anterior, la cantidad resultante de dividir el importe de la suma de las cantidades previstas en el último párrafo de los artículos 9.º y 12.º entre el número de personas trabajadoras fijas existentes el día 1.º de enero de cada año. Dicho reparto se hará lineal para cada una de las categorías.

Artículo 14.º – Pagas extraordinarias.

Se mantienen dos gratificaciones al año, abonables el día 15 de junio y 15 de diciembre, así como la paga anual de beneficios, pagadera junto con la paga correspondiente al mes de septiembre.

Cada paga será por el importe de una mensualidad de salario convenio más antigüedad.

Artículo 15.º – Plus de nocturnidad.

Además de los incrementos salariales pactados en el artículo 5.º, se acuerda incrementar el plus de nocturnidad en las siguientes cuantías:

- Incremento de 2,5 euros/noche en 2025-2026.
- Incremento de otros 2,5 euros/noche en 2027-2028.

CAPÍTULO III

JORNADA, DESCANSOS Y VACACIONES

Artículo 16.º – Jornada.

La jornada de trabajo será para el personal de turno de 1.716 horas y para el personal de varios, será de 1.728 horas de trabajo efectivo para cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo. Si por imperativo legal derivado de la publicación de una norma legal de rango superior al presente convenio, la jornada legal ahora vigente (que equivale a 1.826,27 horas al año) se redujera, la jornada anual aquí pactada quedará afectada en la medida necesaria para garantizar 16 horas menos de la nueva jornada legal, si no mantuviera dicha diferencia mínima de 16 horas.

De la jornada anual pactada en el párrafo anterior, cuatro horas se destinarán exclusivamente para formación y sólo serán exigibles si la empresa ha destinado y dado dieciséis horas para formación a los efectos de lo previsto en el artículo 23,3 del Estatuto de los Trabajadores.



Para el personal de jornada partida, esta se desarrollará de lunes a viernes, ambos inclusive.

Del 1 de junio al 15 de septiembre, todos los viernes y las vísperas de festivos, se realizará jornada intensiva por este personal de jornada partida.

Para el personal de jornada continuada, dado el sistema de fabricación de la empresa, el trabajo se desarrollará en turnos rotativos por ciclos de mañana, tarde, noche, y jornada partida, descansando dos días entre cada ciclo.

En el año 2025, el personal que trabaja en rotación de quinto turno, en virtud de los solapes y el régimen de trabajo, tendrá derecho a un día de libre disposición que deberá disfrutar a lo largo del año, con las siguientes limitaciones: deberá dar un preaviso mínimo de catorce días, la empresa, en aras de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se lo confirmará lo antes posible, y, al menos, con 48 horas antelación al día solicitado, pero no podrá pedirlo si la empresa tuviera que sustituirle.

La persona trabajadora podrá pedir este día junto al periodo vacacional, en cuyo caso y una vez concedido el disfrute del citado periodo vacacional no podrá anularse.

En el año 2026, el personal que trabaja en rotación de quinto turno, en virtud de los solapes y el régimen de trabajo, tendrá derecho a dos días de libre disposición que deberá disfrutar a lo largo del año, con las siguientes limitaciones: deberá dar un preaviso mínimo de catorce días, la empresa, en aras de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se lo confirmará lo antes posible, y, al menos, con 48 horas antelación al día solicitado, pero no podrá pedirlo si la empresa tuviera que sustituirle.

La persona trabajadora podrá pedir estos días junto al periodo vacacional, en cuyo caso y una vez concedido el disfrute del citado periodo vacacional no podrá anularse.

Desde el 1 de enero de 2027 en adelante, el personal que trabaja en rotación de quinto turno, en virtud de los solapes y el régimen de trabajo, tendrá derecho a tres días de libre disposición cada año que deberá disfrutar a lo largo del año, con las siguientes limitaciones: deberá dar un preaviso mínimo de catorce días, la empresa, en aras de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se lo confirmará lo antes posible, y, al menos, con 48 horas antelación al día solicitado, pero no podrá pedirlo si la empresa tuviera que sustituirle.

La persona trabajadora podrá pedir estos días junto al periodo vacacional, en cuyo caso y una vez concedido el disfrute del citado periodo vacacional no podrá anularse.

Asimismo, el resto del personal de la empresa al que se le aplica el convenio tendrá derecho a un día de libre disposición que deberá disfrutar a lo largo del año, con las siguientes limitaciones: deberá dar un preaviso mínimo de catorce días, la empresa, en aras de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se lo confirmará lo antes posible, y, al menos, con 48 horas antelación al día solicitado, pero no podrá pedirlo si la empresa tuviera que sustituirle.

La persona trabajadora podrá pedir este día junto al periodo vacacional, en cuyo caso y una vez concedido el disfrute del citado periodo vacacional no podrá anularse.



Artículo 17.º – Horas extraordinarias.

Se considerará hora extraordinaria aquella que exceda de la jornada diaria a realizar por cada persona trabajadora, según el calendario laboral vigente.

Estas serán abonadas con el 75% de incremento sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.

Quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales.

No se tendrá en cuenta a efectos de las horas extraordinarias habituales, las exigencias por necesidades de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias especiales, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias habituales.

Artículo 18.º – Descanso semanal.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido.

No obstante, para las personas trabajadoras a turnos, será compensado dicho cumplimiento en función de lo establecido en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, que regula los sistemas de descanso en las empresas con régimen de trabajo a turnos; de manera que dejará de disfrutar al descanso semanal antes indicado para disfrutarlo en forma continuada, según se establece en el artículo de jornada.

En el supuesto de que una persona trabajadora al que corresponde descanso semanal según el calendario laboral fuese llamada por la dirección de la empresa para sustituir a otra persona trabajadora, se le abonará un complemento de descanso por el importe establecido en tablas salariales para cada año.

Sin perjuicio de la facultad organizativa que corresponde a la dirección de la empresa, los descansos que pudieran acumularse por este sistema se disfrutarán de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

Artículo 19.º – Festivos.

A los efectos del calendario laboral que se confeccione para cada año, tendrán la consideración de días festivos, además de los que señale el calendario oficial para la provincia de Burgos y el Ayuntamiento de Cerezo de Río Tirón, el día de San Agustín (28 de agosto).

Artículo 20.º – Primas especiales de Semana Santa, verano y Navidad.

Queda suprimido el concepto de paradas del convenio colectivo puesto que la producción será continuada durante todo el año. Por ello, se suprimirá la parada de verano. No obstante, en determinadas épocas del año, para el personal de plantas la empresa abonará complementos especiales conforme se regula en este artículo:

Para el personal de plantas, se aplicarán las siguientes primas:

a) Semana Santa, verano y laborables de Navidad: las establecidas en tablas salariales, más complemento de festivos.



b) Nochebuena y Nochevieja. Noche: las establecidas en tablas salariales más complemento de festivo y descanso de 8 horas.

c) Navidad y Año Nuevo. Mañana: las establecidas en tablas salariales, más complemento de festivo.

d) Navidad y Año Nuevo. Tarde y noche: las establecidas en tablas salariales, más complemento de festivo.

Para el personal de turno de la sección de logística, al no ser necesario que trabajen los días de Nochebuena y Nochevieja de noche y los días de Navidad y Año Nuevo de mañana, tarde y noche, solo se aplicará las primas especificadas en el apartado a) del párrafo anterior. Si en algún momento fuera necesario, las personas trabajadoras que voluntariamente trabajen estos festivos el tratamiento serían igual a los apartados b), c), y d), especificados anteriormente.

Para el personal de las secciones de Mantenimiento y Explotación, aparte de las fiestas establecidas en calendario oficial, los días laborables comprendidos entre el día 23 de diciembre y el 1 de enero se considerarán de descanso con cargo a horas recuperadas. Si en algún momento fuera necesario, el personal que trabaje estos días laborables, se aplicará las primas especificadas en el apartado a).

A efectos de la prima de verano, se considerarán 5 días, dentro de los cuales tendrán la consideración de festivos tres días, dos de ellos serán los que marque el Ayuntamiento de Cerezo y además el día 28 de agosto, San Agustín.

En cualquier caso, se acuerda que el plus de sábado y/o domingo, si correspondiera, no será acumulable al plus de festivo.

Artículo 21.º – Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones, no sustituibles por compensación económica alguna.

Durante los meses de verano se disfrutará de 21 días naturales consecutivos de vacaciones, estableciéndose al respecto, con dos meses de antelación, los correspondientes turnos si fuera necesario.

Sin perjuicio de la facultad organizativa que corresponde a la Dirección de la empresa, el resto de las vacaciones se disfrutarán por las personas trabajadoras de mutuo acuerdo entre estas y la empresa.

CAPÍTULO IV ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 22.º – Grupos profesionales.

Teniendo en cuenta el ámbito personal del convenio, se pacta la existencia de dos grupos profesionales.

– Grupo 1.

Integra al personal de limpieza y/ o cocina, con la única categoría A.



– Grupo 2.

Integra al personal de producción de las distintas instalaciones y dependencias del centro de trabajo de CMRT y que desarrollan su actividad bajo la dependencia organizativa y técnica de encargados o encargadas y técnicos o técnicas de los distintos departamentos.

En este grupo 2, se integran las siguientes cinco categorías, que sustituyen a las tradicionales categorías profesionales:

1. – Categoría 1:

Se considera categoría de entrada en la empresa, pudiendo desarrollar trabajos en cualquiera de los departamentos e instalaciones, siendo una categoría en la que se va adquiriendo el conocimiento de las distintas actividades mineras.

En esta categoría se permanecerá tres años, promocionando automáticamente a la categoría 2.

2. – Categoría 2:

En esta categoría pueden desarrollarse trabajos con una correcta cualificación, normalmente centrados en un departamento, alcanzando el nivel de cualificación que tradicionalmente en la empresa se ha considerado de peón de fabricación o ayudante de taller.

En esta categoría se permanecerá cuatro años, si bien a los dos años de permanencia en la misma se producirá un incremento salarial, de tal modo que en tablas figurará un salario base de categoría 2 a) que se corresponderá con el de entrada en la categoría y un salario base de categoría 2 b) al cumplir dos años en dicha categoría.

De la categoría 2 se puede promocionar a la categoría 3 si se realizan, con carácter voluntario, dos cursos que ofrezca la empresa, de 20 horas de duración como máximo y no más de uno por año, fuera de la jornada de trabajo. Si CMRT no ofreciera los cursos se entenderá que se han realizado.

3. – Categoría 3:

Esta categoría implica la especialidad en los trabajos de CMRT que tradicionalmente se han venido correspondiendo con las categorías profesionales de especialista de 2.^a y 1.^a, almacenero, conductor y barrenero, pudiendo desarrollar el trabajo en cualquiera de las instalaciones o dependencias con perfecto conocimiento y práctica.

Se podrá promocionar, como mínimo tres personas trabajadoras por año, a la categoría 4, transcurridos cuatro años en la categoría 3, siempre que se hayan realizado voluntariamente dos cursos que ofrezca la empresa, de 30 horas de duración como máximo y no más de uno por año, fuera de la jornada de trabajo. Si CMRT no ofreciera los cursos se entenderá que se han realizado.

4. – Categoría 4:

En esta categoría se integra el personal que, con la experiencia de cuatro o más años en la categoría tres, ha realizado los dos cursos ofrecidos por la empresa y ha promocionado. Integra, igualmente, las antiguas categorías profesionales de oficial de 3.^a y fogonero.



5. – Categoría 5:

Es la máxima categoría dentro del grupo profesional. Implica un total grado de autonomía en la realización de cualquier trabajo encomendado y la persona trabajadora puede sustituir a un encargado o encargada en cualquier momento, si fuera necesario. Integra, igualmente esta categoría, las antiguas de oficial de 2.^a y de 1.^a.

Esta categoría es de libre designación por la dirección de CMRT.

Artículo 23.º – Movilidad funcional.

La empresa podrá efectuar, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de la persona trabajadora, la necesaria movilidad funcional al objeto de dar cumplimiento a las necesidades del proceso productivo.

En los supuestos de cambio de trabajo superior a un mes, la dirección de la empresa lo pondrá previamente en conocimiento del comité.

Artículo 24.º – Suplencias.

Cuando una persona trabajadora que, según su calendario tenga que trabajar 16 horas diurnas en dos jornadas consecutivas, sea llamado a trabajar en turno de noche para hacer una suplencia, se le computarán 16 horas, exclusivamente a efectos de cómputo de jornada. Asimismo se le computaran 16 horas cuando la suplencia sea el viernes o el sábado en turno de noche.

Artículo 25.º – Pérdida de aptitud o capacidad laboral.

1. – La empresa, si se declarase por el I.N.S.S. que una persona ha perdido parcialmente su capacidad laboral para la actividad que venía desarrollando deberá destinarlo a otro trabajo compatible con sus facultades antes de rescindir su contrato de trabajo por razón de dicha incapacidad, conservándole su categoría profesional. Todo esto habrá de hacerse con un informe previo de los representantes de los trabajadores, acompañado de un certificado médico señalado por éstos y otro expedido por un facultativo designado por la empresa, con acompañamiento de análisis de rendimientos y test realizados por personal competente.

2. – Cuando se produzcan las circunstancias previstas en los apartados a) y b) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la empresa, con conocimiento del comité de empresa, facilitará los medios necesarios para la conveniente reconversión o perfeccionamiento profesional del trabajador afectado durante un periodo no superior a tres meses.

En cualquier caso, la no aceptación, por parte de la persona trabajadora de la formación, o de la nueva actividad profesional, ofrecidas, producirá los efectos de rescisión voluntaria de contrato de trabajo.

CAPÍTULO V

RÉGIMEN ASISTENCIAL Y SOCIAL

Artículo 26.º – Equipos de trabajo.

La empresa proveerá a todas las personas trabajadoras de los EPIS (equipos de protección individual), que necesiten al año.

Dichos equipos serán repuestos por la empresa contra entrega de los deteriorados.



Artículo 27.º – Seguro colectivo de vida e incapacidad.

Las personas trabajadoras disponen de un seguro de vida e incapacidad que cubra una indemnización de 24.280 euros en caso de muerte o incapacidad permanente total o absoluta que se eleva a 48.560 euros en caso de que la incapacidad permanente total o absoluta para todo trabajo derive de accidente. (Los conceptos de incapacidad permanente total y de incapacidad permanente absoluta se corresponden con los conceptos de la Ley General de Seguridad Social).

Tales importes no quedarán afectados por el incremento salarial anual pactado en este convenio.

Artículo 28.º – Becas de estudio.

Se incrementa el importe de becas de estudio para hijos e hijas de personas trabajadoras en un total del 5% para los cuatro años de vigor del convenio.

La empresa otorgará becas de estudio a hijos e hijas de personas trabajadoras, siempre que no se trate de un curso repetido.

La dotación para becas se establece para cursar estudios, y con el importe, que a continuación se señala:

Cursos 2025, 2026, 2027 y 2028.

- E.P.O.: 252 euros anuales.
- E.S.O.: 378 euros anuales.
- Bachillerato y F.P.: 441 euros anuales.
- Carreras universitarias y máster: 1.302 euros anuales

Dichos importes serán prorrateados por asignatura de curso matriculado y sin repetir.

Tales importes no quedarán afectados por el incremento salarial anual pactado en este convenio.

Artículo 29.º – Bolsa de Navidad.

El personal de la empresa seguirá percibiendo la tradicional bolsa de Navidad en su composición habitual.

Artículo 30.º – Fondo de asistencia social.

Se mantiene un fondo de asistencia social que estará dotado de 58.070 euros para cada año (2025,2026,2027 y 2028).

Durante la vigencia del presente convenio el importe de este fondo se destinará preferentemente a la concesión de préstamos para la adquisición de vehículos de traslado a la mina por parte de las personas trabajadoras.

La regulación de las condiciones para la concesión de estos préstamos, así como sus características, están definidas en el correspondiente reglamento del fondo aprobado por la comisión mixta.



Las ayudas de este fondo se concederán como máximo, por un periodo de dos años, a partir de la fecha de la concesión.

Artículo 31.º – Reconocimientos médicos.

Anualmente la dirección de la empresa facilitará y costeará un reconocimiento médico de todo el personal, remitiéndose a cada persona trabajadora los resultados de este.

Dichos reconocimientos se efectuarán en la jornada laboral.

Artículo 32.º – Incapacidad temporal.

En caso de I.T. por enfermedad o accidente, la empresa abonará a la persona trabajadora la diferencia entre el salario convenio y el que abone la Seguridad Social. Si bien deben tenerse en cuenta las siguientes excepciones:

1. – En caso de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional se abonará el 100% del salario promedio percibido en los tres últimos meses.

2. – En caso de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, si la persona trabajadora requiere intervención quirúrgica u hospitalización (entendiéndose por hospitalización cuando la persona trabajadora esté uno o más días ingresada en un establecimiento sanitario) se abonará el 100% del salario desde el primer día hasta el día 30 (durante esos 30 días, se considerará salario el promedio de lo percibido en los tres últimos meses). Igualmente se abonará el 100% cuando la enfermedad o accidente no laboral exceda los 30 días ininterrumpidos de duración, que se hará efectiva a partir del día 31.

3. – En caso de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, en el supuesto de que el periodo de vacaciones no pueda disfrutarse, total o parcialmente, durante el año natural que corresponde, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La comisión mixta velará por la realidad de la situación de la persona trabajadora beneficiaria de esta concesión.

Esta situación no interrumpirá el calendario laboral pactado para cada persona trabajadora, ni los descansos ni las vacaciones conocidas según lo previsto en este convenio; no obstante, lo cual el periodo de vacaciones quedará interrumpido cuando la persona trabajadora se encuentre en situación de I.T. con anterioridad al comienzo de tales vacaciones.

Artículo 33.º – Licencias retribuidas.

Además de los permisos y licencias establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, y previo aviso y justificación las personas trabajadoras dispondrán:

1. – Se establece que los cinco días de permiso retribuido regulados en el artículo 37.3.b), pueden disfrutarse en cualquier periodo mientras dure el hecho causante.

2. – En el supuesto de que un hijo o hija menor de 14 años, padres y madres mayores de 75 años, o cónyuge deban acudir al especialista a Burgos u otra capital por prescripción



facultativa del médico de cabecera y le tuviera que acompañar la persona trabajadora, tendrá derecho a un total de 20 horas anuales.

3. – Fallecimiento de un familiar:

- 5 días hábiles por fallecimiento de cónyuge o hijos/as.
- 3 días hábiles por fallecimiento de padres o madres.
- 2 días hábiles resto hasta segundo grado de consanguinidad.

Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

Expresamente se acuerda que los días del presente permiso por fallecimiento deberán ser seguidos y no se podrán alternar, incluyendo también el desplazamiento.

Artículo 34.º – Comisión mixta.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente convenio.

Esta comisión será paritaria por el comité de empresa y por la dirección, debiendo fijarse las reuniones por mutuo acuerdo de las partes, bajo el principio de buena fe.

Son funciones específicas de la comisión mixta las siguientes:

- Interpretación del convenio.
- Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- A requerimiento de cualquier persona trabajadora o de la empresa, deberá intentar mediar o conciliar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio.
- Negociar el calendario laboral de cada año.
- Cualquier otra que las partes específicamente fijaran.
- Específicamente se pacta, conforme exige el artículo 85, 3, c) del Estatuto de los Trabajadores (contenido mínimo de un convenio colectivo) que, en los supuestos de discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82,3 del Estatuto de los Trabajadores, una vez agotado el preceptivo periodo de consultas, será esta comisión paritaria la competente.

Esta comisión paritaria deberá reunirse a este efecto dentro de los siete días siguientes a la petición de cualquiera de las partes. En caso de desacuerdo, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de 7 días siguientes a la mediación del SERLA de Burgos.

Artículo 35.º – Desplazamiento comité de empresa.

Cuando cualquiera de los miembros del comité, así como el delegado Minero, por gestiones derivadas de su representación precisen ir a Burgos, la empresa abonará por cada desplazamiento realizado, y a cada uno de sus componentes, además de sus haberes, 72,93 euros, en concepto de gastos, hasta un máximo de 5 viajes por año.



Artículo 36.º – Medidas de igualdad. Igualdad de oportunidades.

De acuerdo con el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 45.1 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se establecen los siguientes objetivos de igualdad de oportunidades en el trabajo, los cuales son importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada:

– Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

– Que las mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos de este.

Se velará por la no discriminación en base a los supuestos recogidos en el artículo 14 de la Constitución Española.

– Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas, tanto para las mujeres, como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas Administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

Por todo lo anterior, en el ámbito de la empresa, se ha negociado un plan de igualdad que ha sido acordado y se encuentra publicado.

Artículo 37.º – Prevención y tratamiento del acoso.

La empresa se compromete a crear y mantener un entorno laboral libre de acoso, donde se respeten la dignidad de sus personas trabajadoras, persiguiendo y sancionando toda actitud de acoso.

Constituye acoso laboral aquellos actos y conductas repetitivas y degradantes realizadas contra la persona trabajadora por sus superiores, compañeros o compañeras, o unos y otros, y que afectan y atentan contra la dignidad de la salud física o moral de la persona afectada.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Aquella persona víctima de acoso, podrá dar cuenta a la empresa, a través de la representación legal o directamente, informando de las circunstancias ocurridas, quien es el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones y consecuencias del hecho. La empresa abrirá las diligencias oportunas para verificar la realidad de las imputaciones e impedir la continuidad de la situación denunciada, guardando absoluta confidencialidad por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso será considerada siempre como falta muy grave.

Conforme al compromiso contra el acoso, en marco de la empresa se ha negociado, acordado y firmado un protocolo contra el acoso que es de plena aplicación.



Artículo 38.º – Cláusula antidiscriminatoria.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad. Del mismo modo se comprometen a corregir cualquier tipo de discriminación que pudiera existir.

Discriminación directa por razón de sexo: situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido, o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta por razón de sexo: situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Artículo 39.º – Régimen disciplinario.

1. – Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establezcan en los puntos siguientes.

2. – Graduación de las faltas. Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Faltas leves. Se consideran faltas leves las siguientes:

– Las faltas de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

– No cursar en tiempo oportuno el justificante correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

– El abandono de servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si, como consecuencia de este, se originase perjuicios de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros y compañeras de trabajo, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave, según los casos.

– Pequeños descuidos en la conservación del material.

– Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

– No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

– No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que no afecte al percibo del plus de distancia o transporte del vigente convenio.

– Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.



- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras, y tampoco produzca daños graves en las instalaciones, pues de lo contrario, y en cualquiera de los supuestos anteriores, se transformaría su graduación como falta grave.

Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a quince minutos, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días naturales.
- Ausencia sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días naturales.
- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa de estos datos se considera como falta muy grave.
- Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando, contestando o firmado por el o ella.
- La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.
- La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros o compañeras o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para uso propio.
- La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a esta.
- La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Artículo 29 de la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras o daños graves en sus instalaciones o equipos.
- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que afecte al percibo del plus de distancia o transporte del vigente convenio. En caso de reincidencia se podría considerar como falta muy grave.



Faltas muy graves. Se considerarán como faltas muy graves, las siguientes:

- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a quince minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros y compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo, en cualquier otro lugar.

- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primera materia, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

- La condena por delito de robo, hurto o malversación fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que pueda implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los tribunales de justicia.

- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

- La embriaguez habitual.

- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada relativos a aspectos legales de la entidad, empleados, productos, instalaciones, etc., así como facilitar información reservada o considerada como confidencial del negocio por parte de aquellas personas que la manejan a cualquier miembro de la empresa que no deba conocerlos por razón de su puesto.

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

- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

- El originar frecuentes riñas y pendencia con los compañeros o compañeras de trabajo.

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

- El abuso de autoridad por parte de los jefes o jefas será siempre considerado como falta muy grave. El o la que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa. El trabajador o trabajadora que sufra acoso sexual, lo pondrá inmediatamente en conocimiento del empresario, dándose también conocimiento a los representantes de las personas trabajadoras. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto de este.



3. – Varios:

Quién mande realizar un trabajo, debe cerciorarse previamente y será además responsable, de que las condiciones en las que se va a realizar el trabajo sean seguras, exigiendo al operario u operaria el cumplimiento de las medidas de prevención existentes, así como el uso de las herramientas adecuadas y de la utilización del equipo de protección personal establecido, siendo sancionable dicha actuación en caso de incumplir las medidas conforme al presente convenio.

Artículo 40.º – Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio colectivo.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora. En cualquier caso, la empresa dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras, al mismo tiempo que el propio afectado o afectada, de toda sanción que imponga.

Para la sanción de las faltas graves o muy graves cometidas por miembros de comité de empresa, delegados de personal o delegados sindicales del artículo 10 de la LOLS, se requerirá la tramitación de expediente contradictorio conforme a las siguientes reglas:

1. – La Dirección de la empresa notificará a la persona trabajadora, al comité de empresa y al sindicato al que pertenezca el o la representante afectado por escrito un pliego con los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.

2. – Desde la entrega del pliego, la persona trabajadora, el comité de empresa y el sindicato dispondrán de 7 días naturales a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en defensa de los intereses de la persona trabajadora.

3. – Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la Dirección de la empresa, valorando estas de haber sido formuladas, notificará por escrito a la persona trabajadora, al comité de empresa y al sindicato, la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, el apartado concreto de los artículos en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de esta última. De no constatarse la existencia de conducta se comunicará por escrito al comité de empresa y a la persona trabajadora la no existencia de sanción alguna.

Artículo 41.º – Sanciones máximas.

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

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

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



– Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 42.º – Prescripción.

Dependiendo de su graduación, la facultad de la empresa para sancionar prescribe a los siguientes días:

- Faltas leves: diez días.
- Faltas graves: veinte días.
- Faltas muy graves: sesenta días.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En relación con los contratos formativos se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Plus de prevención:

1. – En función del índice de gravedad, que no incluye los accidentes in itinere, los ACV (accidentes cerebro vasculares) y los infartos y que tampoco incluye las horas que se computan por valoración teórica de daño corporal, se abonarán:

- 119 euros, si el índice de gravedad oscila entre el 2,16 y 2,08.
- 119 euros más, si el índice de gravedad oscila entre el 2,07 y 2.
- 59,50 euros más, si el índice de gravedad oscila entre 1,99 y 1.
- 58,40 euros más, si baja de 1.
- 120 euros más, si baja de 0,8.

2. – De carácter individual: esta parte del plus está relacionado con posibles amonestaciones graves escritas, independiente y compatible con cualquier expediente disciplinario, en relación con los siguientes supuestos:

– Desobediencia por no utilizar prendas de seguridad o no ejecutar el trabajo adecuadamente por utilización incorrecta de máquinas debido a la anulación o supresión de mecanismos de protección y sea imputable a la persona trabajadora afectada.

– Embriaguez o afectación por la utilización o consumo de estupefacientes que disminuyan la capacidad para el trabajo poniendo en riesgo a la propia persona o sus compañeros y compañeras de trabajo.

– El correspondiente parte provocará la necesaria reunión del comité de Seguridad y Salud en el plazo de 5 días para que, en el seno de este se pueda acordar la procedencia



de la amonestación a los efectos del plus. Si no hubiese acuerdo se remitirán las actuaciones al director para que decidiese.

- Si no hay amonestación se abonará 119 euros.
- Si hay una amonestación se abonará 59,50 euros.

Esta paga se hará efectiva el día 5 de enero, con la nómina del mes de diciembre.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Si como consecuencia del nuevo régimen de clasificación profesional y su encuadramiento en la nueva clasificación, alguna persona trabajadora debiera percibir un salario base inferior, la diferencia hasta su actual salario base se abonaría como complemento personal por cambio de clasificación (CPCC), complemento de naturaleza personal, no compensable ni absorbible y respecto del que se producirían incrementos del mismo modo que el salario base.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto del Minero y legislación general aplicable.

* * *

**TABLAS SALARIALES 2025**

GRUPO PROFESIONAL 1		
	ANUAL 2025	DIARIO
CATEGORÍA A	21.188,32 €	46,57 €
GRUPO PROFESIONAL 2		
	ANUAL 2025	DIARIO
CATEGORÍA 1	27.428,46 €	60,28 €
CATEGORÍA 2A	30.083,86 €	66,12 €
CATEGORÍA 2B	31.411,54 €	69,04 €
CATEGORÍA 3	34.730,76 €	76,33 €
CATEGORÍA 4	37.386,15 €	82,17 €
CATEGORÍA 5	40.041,52 €	88,00 €

PLUSES	2.025
SABADO M-T-N	41,72 €
DOMINGO Y FESTIVO M-T-N	76,38 €
NOCTURNIDAD	22,36 €
CONTINUIDAD	6,40 €
COMPLEM. DESCANSO	94,91 €
ANTIGUEDAD	427,55 €
DESPLAZAMIENTO	3,11 €
DESPLAZAMIENTO 4 VIAJES	6,22 €
SEMANA SANTA, LAB.NAVID. Y SAN VITORES	226,48 €
NOCHE BUENA / NOCHE VIEJA	444,72 €
NAVIDAD Y AÑO NUEVO MAÑANA	363,86 €
NAVIDAD Y AÑO NUEVO TARDE/NOCHE	323,43 €

PLUSES	2.025	MENSUAL
COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO	1.150,59 €	95,88 €
PLUS DE TURNICIDAD	1.155,38 €	96,28 €



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE AMEYUGO

De conformidad con el acuerdo del Pleno de fecha 24 de febrero de 2026, por medio del presente anuncio se efectúa convocatoria del procedimiento abierto, atendiendo a la oferta económicamente más ventajosa, único criterio de adjudicación, al mejor precio, por tramitación ordinaria, para la adquisición onerosa de uno o varios inmuebles en suelo rústico o urbano, conforme a los siguientes datos:

1. – Entidad adjudicadora:

- a) Organismo: Ayuntamiento de Ameyugo.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría.

2. – Objeto del contrato:

a) Descripción del objeto: la adquisición onerosa de uno o varios inmuebles en suelo rústico o urbano, que se destinarán a uso polivalente ubicado en suelo rústico o urbano para adecuar y reordenar las futuras necesidades de equipamientos y en concreto un terreno que sirva para la creación de un edificio polifuncional (destinado a usos socio culturales, coworking,...) así como para la reorganización de una zona de recreo infantil y creación de espacios verdes; asimismo se pretende la creación de un depósito de aceite y de un lugar para depósito de enseres.

b) Características del inmueble: las que se reseñan en el pliego de condiciones particulares.

3. – Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

- a) Tramitación: ordinaria.
- b) Procedimiento: abierto.
- c) Mediante: único criterio de adjudicación.

4. – Presupuesto base de licitación: importe máximo 40.000,00 euros. No se admitirá ninguna oferta que supere dicha cuantía.

5. – Obtención de documentación e información:

En las dependencias de la Secretaría del ayuntamiento, sita en la plaza Mayor, número 2, de Ameyugo.

- a) Entidad: Ayuntamiento de Ameyugo.
- b) Domicilio: plaza Mayor, número 2.
- c) Localidad y código postal: Ameyugo, 09219.
- d) Teléfono: 947 344 403. Fax: 947 344 403.

e) Obtención de documentación: Secretaría y en el perfil de contratante: www.ameyugo.es



6. – *Requisitos específicos del adjudicatario*: los que se reseñan en el pliego de condiciones particulares.

7. – *Presentación de las ofertas o de las solicitudes de participación*:

a) Fecha límite de presentación: a los quince días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos, finalizando a las 12:00 horas del último día del plazo. (*) Si este día fuese miércoles, jueves, viernes, sábado, domingo o lunes se trasladaría al martes terminando a las 11:40 horas de dicho día.

b) Documentación a presentar: la que se reseña en el pliego de condiciones particulares.

c) Lugar de presentación: Ayuntamiento de Ameyugo.

8. – *Apertura de las ofertas*:

a) Según se reseña en el pliego de condiciones particulares.

9. – *Otras informaciones*: las que se reseñan en el pliego de condiciones particulares.

En Ameyugo, a 10 de marzo de 2026.

El alcalde,
Sergio Garoña Gutiérrez



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ARIJA

Acuerdo del Pleno de fecha 15 de enero de 2026 de la entidad de Arika por el que se aprueba definitivamente el presupuesto municipal para el ejercicio 2026.

Habiéndose aprobado definitivamente el expediente de aprobación del presupuesto municipal del ejercicio 2026 al no haberse presentado alegaciones, se publica el mismo para su general conocimiento a los efectos del artículo 169.1 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, publicándose su resumen por capítulos.

ESTADO DE GASTOS

Cap.	Descripción	2026
1.	Gastos de personal	125.500,00
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios	229.140,00
3.	Gastos financieros	1.650,00
4.	Transferencias corrientes	1.000,00
5.	Fondo de contingencia y otros imprevistos	15.000,00
6.	Inversiones reales	102.000,00
9.	Pasivos financieros	2.381,00
Total gastos		476.671,00

ESTADO DE INGRESOS

Cap.	Descripción	2026
1.	Impuestos directos	119.500,00
2.	Impuestos indirectos	10.000,00
3.	Tasas, precios públicos y otros ingresos	59.950,00
4.	Transferencias corrientes	70.500,00
5.	Ingresos patrimoniales	70.500,00
6.	Enajenación de inversiones reales	90.821,00
7.	Transferencias de capital	68.500,00
8.	Activos financieros	5.400,00
Total ingresos		476.671,00

Plantilla de personal. –

A) Personal funcionario:

1 secretario-interventor (nivel 22). Escala de habilitación nacional.

B) Personal laboral fijo:

1 auxiliar administrativo a tiempo parcial. Escala de administración general.

1 oficial de servicios múltiples. Escala de cometidos especiales, personal de oficios.



C) Personal laboral temporal:

Subvenciones Diputación de Burgos u otras (normalmente una al año, excepcionalmente más).

Contra el presente acuerdo, conforme al artículo 171.1 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 recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León con sede en Burgos, en el plazo de dos meses, a contar desde el día de la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

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

En Arija, a 9 de marzo de 2026.

El secretario-interventor,
Álvaro Maestu Vaquero



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MIRANDA DE EBRO

TESORERÍA

Cobranza del impuesto de vehículos de tracción mecánica del ejercicio 2026

Periodo de cobranza: 1 de abril de 2026 al 5 de junio de 2026.

En cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 24 del Reglamento General de Recaudación (Real Decreto 939/2005, de 29 de julio), se pone en conocimiento de los contribuyentes y demás interesados que el periodo voluntario de pago para los recibos del ejercicio 2026, correspondiente al impuesto de vehículos de tracción mecánica, será el comprendido entre los días 1 de abril al 5 de junio, ambos inclusive, del citado ejercicio.

Forma de pago. –

Los contribuyentes que no tengan domiciliado el pago del referido impuesto, podrán realizar el ingreso, antes de la fecha límite (5 de junio) en cualquier oficina de las entidades colaboradoras que a continuación se indican:

- Caixabank, S.A.
- Banco Santander, S.A.
- BBVA, S.A.
- Kutxabank, S.A.
- Ibercaja Banco, S.A.
- Caja Viva - Caja Rural, S.C.C.

También podrá realizar el pago mediante tarjeta de crédito, débito o Bizum a través de la pasarela de pagos de la sede electrónica del ayuntamiento: <https://www.mirandadeebro.es/>

En caso de que no se reciba el documento de pago o de extravío del mismo, se podrá solicitar un duplicado en la Recaudación Municipal, por teléfono o correo electrónico, o descargar de la sede electrónica del ayuntamiento.

Domiciliación de recibos. –

Para evitarle molestias y esperas innecesarias se recuerda la conveniencia de la domiciliación bancaria como forma de pago del tributo.

La domiciliación deberá tramitarse por Internet a través de la sede electrónica del Ayuntamiento de Miranda de Ebro o en el Departamento de Recaudación Municipal mediante documento habilitado al efecto.

Para que surta efectos en el ejercicio, la domiciliación deberá cursarse al menos con dos meses de antelación a la apertura del periodo voluntario de cobro. Tendrá validez por tiempo indefinido en tanto no sea anulada por el interesado, rechazada por la entidad de depósito o la administración no disponga expresamente su invalidez por causa justificada.



Consecuencias del incumplimiento del pago. –

Transcurrido el periodo voluntario de pago las deudas impagadas serán exigidas por el procedimiento administrativo de apremio y se devengarán los correspondientes recargos del periodo ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan, según lo dispuesto en el artículo 161.4 de la Ley General Tributaria (Ley 58/2003, de 17 de diciembre).

En Miranda de Ebro, a 6 de marzo de 2026.

El alcalde accidental,
Pablo Gómez Ibáñez



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE NAVAS DE BUREBA

Bando de Alcaldía-Presidencia

D. Rodrigo Palma Castañeda, alcalde de este ayuntamiento, hago saber:

Que corresponde al Pleno del ayuntamiento elegir las personas para ser nombradas juez de paz titular y sustituto de este municipio, de conformidad a lo que disponen los artículos 101 y 102 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y artículo 4 y 5.1 del Reglamento 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz.

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

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

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

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

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

Lo que se publica para general conocimiento.

A 6 de marzo de 2026.

El alcalde,
Rodrigo Palma Castañeda



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE SOTILLO DE LA RIBERA

Notificación colectiva de liquidaciones y anuncio de cobranza

Resolución de Alcaldía de fecha 6 de marzo de 2026 del Ayuntamiento de Sotillo de la Ribera por el que se aprueban el padrón fiscal y las liquidaciones integrantes de este IMVTM correspondiente a 2026.

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

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

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

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

Localidad: Sotillo de la Ribera.

Oficina de recaudación: Ayuntamiento de Sotillo de la Ribera.

Horario: 12-14 horas.

Concepto: impuesto de vehículos de tracción mecánica.

Plazo cobro en voluntaria: 10 de marzo a 10 de mayo de 2026.

Fecha de cargo en cuenta: 10 de marzo de 2026.

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

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

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



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

A 9 de marzo de 2026.

El alcalde,
Manuel Callejo Villarrubia



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE SANTA CRUZ DE JUARROS

Aprobación provisional del presupuesto general para el ejercicio de 2026

El Pleno de la corporación, en sesión celebrada el día 6 de marzo de 2026, ha aprobado inicialmente el presupuesto general de la Entidad Local Menor de Santa Cruz de Juarros para el ejercicio 2026, cuyo estado de gastos consolidado asciende a 182.252,00 euros y el estado de ingresos a 182.252,00 euros, junto con sus bases de ejecución, sus anexos y documentación complementaria.

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

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

En Santa Cruz de Juarros, a 6 de marzo de 2026.

El alcalde pedáneo,
José Luis García Pineda



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE TREVIÑO

Aprobación provisional del presupuesto general para el ejercicio de 2026

El Pleno de la corporación, en sesión celebrada el día 17 de enero de 2026, ha aprobado inicialmente el presupuesto general de la Entidad Local Menor de Treviño para el ejercicio de 2026, cuyo estado de gastos consolidado asciende a 155.896,00 euros y el estado de ingresos a 155.896,00 euros, junto con sus bases de ejecución, la plantilla de personal y sus anexos y documentación complementaria.

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

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

En Treviño, a 9 de marzo de 2026.

El alcalde,
Roberto Bajos Argote



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE VILLACIÁN DE LOSA

Aprobado por la entidad local Menor de Villacián de Losa, en sesión ordinaria celebrada el día 9 de marzo de 2026, el expediente de modificación de créditos número 01/2025, conforme a lo dispuesto en el artículo 177 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de las Haciendas Locales, dicho expediente se expone al público por el plazo de quince días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, durante el cual los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones.

De conformidad con el acuerdo adoptado, la modificación se considerará definitivamente aprobada si, transcurridos estos quince días, no se han presentado reclamaciones.

En Villacián de Losa, a 9 de marzo de 2026.

La presidenta,
Inmaculada Resa Urrechu



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE VILLAGUTIÉRREZ

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2026

Aprobado definitivamente el presupuesto general de la Entidad Local Menor de Villagutiérrez para el ejercicio 2026, al no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública, y comprensivo aquel del presupuesto general de la entidad, bases de ejecución y plantilla de personal, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, y artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos.

ESTADO DE GASTOS

Cap.	Descripción	Importe consolidado
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios	27.000,00
3.	Gastos financieros	100,00
6.	Inversiones reales	26.400,00
Total presupuesto		53.500,00

ESTADO DE INGRESOS

Cap.	Descripción	Importe consolidado
3.	Tasas, precios públicos y otros ingresos	350,00
4.	Transferencias corrientes	28.000,00
5.	Ingresos patrimoniales	12.150,00
7.	Transferencias de capital	13.000,00
Total presupuesto		53.500,00

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

En Estépar, a 26 de febrero de 2026.

El alcalde,
Bienvenido Juan José Gutiérrez Pérez



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE VILLANUEVA DE PUERTA

De acuerdo con lo establecido en el artículo 109 del Reglamento de Bienes de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 1372/1986, de 13 de junio, en relación con la Circular de la Dirección General de Administración Territorial de la Junta de Castilla y León, de 11 de abril de 1985, la Junta Vecinal de Villanueva de Puerta, perteneciente al Ayuntamiento de Villadiego, se halla tramitando expediente a efectos de la pertinente dación de cuenta a la Excm. Diputación Provincial de Burgos, para la enajenación del siguiente bien patrimonial: inmueble urbano solar sito en la calle Marcelo Adrián, número 8, de Villanueva de Puerta.

En consecuencia y en cumplimiento de lo dispuesto en el número 9 de la norma 1.^a de la circular citada, dicho expediente queda expuesto al público en la Secretaría del Ayuntamiento de Villadiego, por término de quince días hábiles, durante los cuales podrá ser examinado y podrán formularse contra el mismo las reclamaciones que se estimen pertinentes.

En Villanueva de Puerta, a 3 de marzo de 2026.

El alcalde pedáneo,
Óscar Martínez Barriomirón



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE VILVIESTRE DE MUÑO

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2026

Aprobado definitivamente el presupuesto general de la Entidad Local Menor de Vilviestre de Muño para el ejercicio 2026, al no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública, y comprensivo aquel del presupuesto general de la entidad, bases de ejecución y plantilla de personal, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, y artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos.

ESTADO DE GASTOS

Cap.	Descripción	Importe consolidado
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios	12.300,00
3.	Gastos financieros	200,00
6.	Inversiones reales	27.000,00
Total presupuesto		39.500,00

ESTADO DE INGRESOS

Cap.	Descripción	Importe consolidado
4.	Transferencias corrientes	10.000,00
5.	Ingresos patrimoniales	18.500,00
7.	Transferencias de capital	11.000,00
Total presupuesto		39.500,00

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

En Estépar, a 6 de marzo de 2026.

El presidente,
José Luis Ortega Hurtado



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

MANCOMUNIDAD PEÑA AMAYA

Exposición al público de la cuenta general para el ejercicio de 2025

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 212.3 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, queda expuesta al público la cuenta general del ejercicio 2025 por el plazo de quince días.

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

En Villadiego, a 9 de marzo de 2026.

El presidente,
Ángel Carretón Castrillo