



burgos

boletín oficial de la provincia

núm. 153



viernes, 14 de agosto de 2026

C.V.E.: BOPBUR-2026-153

sumario

II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Convenio colectivo de hospitalización y asistencia privada de la provincia de Burgos

3

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ARANDA DE DUERO

Aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria número veinticinco para el ejercicio de 2026

31

AYUNTAMIENTO DE BURGOS

GERENCIA MUNICIPAL DE SERVICIOS SOCIALES, JUVENTUD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Aprobación provisional del nuevo reglamento de funcionamiento de los equipamientos de proximidad

32

AYUNTAMIENTO DE CUBO DE BUREBA

Convocatoria para la elección de juez de paz sustituto

33

AYUNTAMIENTO DE FRÍAS

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2026

34

AYUNTAMIENTO DE MAMBRILLAS DE LARA

Delegación especial de atribuciones

36

AYUNTAMIENTO DE MEDINA DE POMAR

Aprobación definitiva de la modificación de la ordenanza fiscal reguladora de la tasa por prestación del servicio de recogida de basuras

39

diputación de burgos



sumario

AYUNTAMIENTO DE MIRANDA DE EBRO

Aprobado inicial del reglamento de funcionamiento de la biblioteca municipal Cervantes 40

AYUNTAMIENTO DE RETUERTA

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2026 41

AYUNTAMIENTO DE SANTA MARÍA DEL CAMPO

Aprobación inicial del proyecto de obra de renovación de aceras y servicios en la calle Hermanas Garileti Manso 43

Aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria número cuatro 44

JUNTA VECINAL DE AHEDO DE BUREBA

Cuenta general del ejercicio de 2025 45

JUNTA VECINAL DE ARENILLAS DE VILLADIEGO

Aprobación definitiva de la modificación de la ordenanza reguladora de la tasa del suministro vecinal de agua potable y alcantarillado 46

JUNTA VECINAL DE CABORREDONDO

Cuenta general del ejercicio de 2025 50

JUNTA VECINAL DE ESPINOSA DE JUARROS

Licitación para la enajenación de los acopios de arena natural ubicados en la cantera 51

JUNTA VECINAL DE GALBARROS

Cuenta general del ejercicio de 2025 52

JUNTA VECINAL DE LA RAD

Aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria número uno para el ejercicio de 2026 53

Aprobación provisional del presupuesto general para el ejercicio de 2026 54

Cuenta general del ejercicio de 2025 55



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 31 de julio 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 hospitalización y asistencia privada de la provincia de Burgos. (C.C. 09000265011981).

Visto el texto del convenio colectivo de hospitalización y asistencia privada de la provincia de Burgos, suscrito el 17 de julio de 2026, entre la representación de las empresas, Asociación Empresarial de Centros Médicos y Sanitarios de Burgos (Centros Médicos de Burgos) y Asociación Burgalesa de Clínicas Dentales (ABURCLIDEN) y de las personas trabajadoras representadas por las centrales sindicales más representativas del Sector (CCOO y UGT), 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 y Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la administración del estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo y Orden PRE/813/2022, de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

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

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

En Burgos, a 31 de julio de 2026.

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

* * *



CONVENIO DE HOSPITALIZACIÓN Y ASISTENCIA PRIVADA
DE LA PROVINCIA DE BURGOS

CAPÍTULO I. – ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. – Partes contratantes.

El presente convenio se concierta dentro de la normativa sobre convenios colectivos, entre la representación de las empresas, Asociación Empresarial de Centros Médicos y Sanitarios de Burgos (Centros Médicos de Burgos) y Asociación Burgalesa de Clínicas Dentales (ABURCLIDEN) y de las personas trabajadoras representadas por las centrales sindicales más representativas del sector (CCOO y UGT).

Artículo 2. – Ámbito territorial.

Las cláusulas de este convenio obligan a todas las empresas presentes y futuras, cuyas actividades vienen recogidas en el artículo 3 del presente convenio, cuyos centros de trabajo radiquen en Burgos capital y provincia, aún cuando las empresas tuvieran sus domicilios sociales en otras provincias.

Artículo 3. – Ámbito funcional.

Se consideran empresas todos los establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia, consulta y laboratorio de análisis clínicos, ya sea en régimen de internamiento o de asistencia y consulta o clínica dental, ya sean personas físicas o jurídicas, tanto oficiales como privadas, mercantiles, mutuales o benéficas, comprendiendo las de la iglesia, congregaciones religiosas y fundaciones y las sometidas a regímenes especiales, con la sola excepción de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social.

Artículo 4. – Ámbito personal.

Las cláusulas de este convenio afectan a la totalidad de personal, tanto fijo como eventual, que durante su vigencia trabaje bajo la dependencia de las empresas cuya actividad viene recogida en el artículo 3.

Artículo 5. – Ámbito temporal.

El convenio colectivo entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2026 y su vigencia se extenderá hasta el día 31 de diciembre del año 2029.

Este convenio deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

Artículo 6. – Denuncia y prórroga.

1. Ambas partes acuerdan tener por denunciado este convenio a los efectos de proceder a la constitución de la Mesa Negociadora del siguiente convenio, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Vencido el plazo de duración del presente convenio, mantendrá su eficacia su texto, salvo sus cláusulas obligacionales, que perderán vigencia.

Artículo 7. – Compensación y absorción.

Todas las mejoras que se fijen en este convenio sobre las estrictamente reglamentarias, podrán ser absorbidas y compensadas en cómputo anual, hasta donde alcancen, por las retribuciones salariales que tuvieran establecidas las empresas, así como los incrementos futuros de carácter legal que se implanten.



Artículo 8. – Garantía «ad personam».

Se respetarán los derechos adquiridos, condiciones superiores y más beneficiosas pactadas entre la empresa y la persona trabajadora que venga percibiendo y disfrutando con carácter individual la persona trabajadora de plantilla pactadas entre la empresa y esta.

Artículo 9. – Comisión paritaria.

Se creará la comisión paritaria del convenio, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del mismo. Estará integrada por igual número de representantes de las empresas y sindicales, en todo caso nunca más de ocho en total.

Son funciones de la comisión:

- a) La interpretación, estudio y vigilancia del grado de cumplimiento de las cláusulas del convenio colectivo.
- b) Formular propuestas a título informativo en los expedientes de homologación de colectivos que sean transferidos a las empresas sujetas al presente convenio colectivo.
- c) La previa intervención como instrumento de interposición y de mediación y/o conciliación en los conflictos que la aplicación del convenio pudiera originar.
- d) Aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

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

La comisión paritaria podrá recabar información relacionada con las cuestiones de su competencia, sin perjuicio de que, de no serle entregada, podrá abstenerse de dictaminar la cuestión.

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

Artículo 10. – Cláusula de descuelgue o inaplicación del convenio.

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



CAPÍTULO II. – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 11. – Organización del trabajo.

Dentro de las normas contenidas en el presente convenio colectivo y demás disposiciones legales en vigor, la organización del trabajo es facultad de la empresa y su aplicación práctica corresponde a los titulares de los centros. La organización del trabajo tiene por objeto la mejora continuada en la prestación del servicio, con un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos materiales y humanos.

CAPÍTULO III. – JORNADA LABORAL

Artículo 12. – Jornada laboral y horarios.

1. La jornada laboral anual será de mil setecientas veintiocho horas, computándose como tiempo efectivo de trabajo, cuando la jornada de trabajo sea continuada y superior a seis horas, el dedicado a descanso por bocadillo. Desde el año 2027, la jornada laboral anual será de mil setecientas veintitrés horas, en las mismas condiciones establecidas en este párrafo.

En atención a sus características, el personal de los establecimientos hospitalarios tendrá una jornada laboral anual de mil setecientas cinco horas, computándose como tiempo efectivo de trabajo, cuando la jornada de trabajo sea continuada y superior a seis horas, el dedicado a descanso por bocadillo. Esta jornada será, desde el año 2027, y siguientes, de mil seiscientos noventa y ocho, en las mismas condiciones establecidas en este párrafo. Esta reducción de siete horas se efectuará mediante la concesión de un día de libre disposición en favor de la persona trabajadora. Pudiendo ser superior a siete horas si el día de libre disposición es un día con jornada superior, sin que la persona trabajadora deba recuperar las horas de exceso sobre esas siete horas.

2. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

3. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

4. La persona trabajadora tendrá derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado, o en su caso la mañana del lunes, y el día completo del domingo, todo ello sin perjuicio de las especialidades del sector hospitalario según lo previsto en el artículo 15 sobre horario flexible y trabajo a turnos.

5. Lo previsto en el precedente apartado 4 se entiende sin perjuicio de lo establecido en el artículo 15 sobre horario flexible y trabajo a turnos.

Artículo 13. – Calendarios laborales.

Los calendarios laborales de cada centro de trabajo o empresa deberán contener el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles, a tenor todo ello de la jornada anual pactada.



Podrá tener carácter cíclico, adecuándose a las necesidades de cada centro de trabajo.

Anualmente, se elaborará por la dirección de la empresa, previo informe de los representantes legales de las personas trabajadoras.

Una vez elaborados, deberán exponerse un ejemplar de los mismos en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Artículo 14. – Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración ordinaria de trabajo.

Se propicia la posibilidad de abonar las horas extraordinarias, en la misma cuantía de la hora ordinaria, o compensarla por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Las compensaciones así originadas podrán acumularse en días completos de descanso o aplicarse a reducciones de jornada diaria siempre que medie acuerdo entre las partes.

En ausencia de pacto entre el abono o el descanso, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 15. – Horario flexible y trabajo a turnos.

Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de personal que desarrollen su actividad por servicios completos, o contratando personal.

Con un preaviso escrito de veinticuatro horas, dos personas trabajadoras con las mismas funciones podrán solicitar un cambio recíproco de su turno de trabajo de un determinado día; a falta de contestación escrita a la petición dentro de las cuatro horas siguientes a su presentación, la misma se entenderá concedida.

Artículo 16. – Guardias localizables.

En caso de guardias localizables que se produzca la necesidad de asistencia, el número de horas que se tenga que acudir presencialmente al centro de trabajo, serán consideradas como jornada efectiva en cómputo anual.

CAPÍTULO IV. – RETRIBUCIONES

Artículo 17. – Conceptos retributivos.

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio, estarán compuestas por los siguientes conceptos, en los términos previstos en los artículos que siguen:

- Salario base.
- Pagas extraordinarias.

En su caso, podrán ser beneficiarios de:

- Complemento personal de diferencia salarial.



- Complemento personal de antigüedad consolidada.
- Complemento personal compensatorio.
- Plus de especialidad.
- Complemento por festivos y domingo.
- Complemento de nocturnidad.
- Complemento de responsable de actividad asistencial clínica dental.

Estas retribuciones serán satisfechas en periodos mensuales vencidos, efectuándose el pago dentro del mes de su devengo, o en el siguiente en el caso de los conceptos no periódicos ni regulares.

El personal fijo que trabaja a tiempo parcial o por jornadas reducidas experimentará una reducción proporcional en todas y cada una de sus retribuciones, incluido los complementos personales.

Asimismo, se proveerá a la persona trabajadora del recibo individual justificativo del pago de salarios.

Artículo 18. – Salario base.

Es la retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo, cuya cuantía para los años 2026, 2027, 2028 y 2029, se especifica en las tablas salariales anexas que forman parte integrante de este convenio.

Artículo 19. – Pagas extraordinarias.

1. Las empresas abonarán al personal dos pagas extraordinarias, que se devengarán en los meses de junio y en Navidad, equivalentes a una mensualidad del salario base, el «complemento personal de diferencia salarial» si le correspondiere; la cuantía, en su caso, de «complemento personal de antigüedad consolidada» y, en su caso, el «complemento personal compensatorio».

2. En los supuestos de alta de la persona trabajadora por nuevo ingreso o reingreso, cese por jubilación, excedencias, permisos, licencias sin retribución, etc., se le abonará la parte proporcional de las pagas extraordinarias correspondientes al tiempo de servicios prestados.

Artículo 20. – Complemento personal de diferencia salarial.

Exclusivamente la persona trabajadora que tuviese contrato en vigor a 1 de enero de 2013, percibirá el llamado «complemento personal de diferencia salarial»; consistente en la diferencia entre el salario base mensual que venía percibiendo en 2012 y el salario base que le corresponde de aplicar las tablas salariales de su grupo profesional, según el año correspondiente de este convenio.

Dicho complemento lo percibirá exclusivamente el personal referido y se abonará mensualmente y en las pagas extraordinarias; no pudiendo ser absorbible ni compensable.

Este complemento se incrementará cada uno de los años de vigencia de este convenio en el 3%.



Artículo 21. – Complemento personal de antigüedad consolidada.

Queda congelada la cuantía que cada persona trabajadora tuviese reconocida a 31 de diciembre de 2013, en concepto de «complemento personal de antigüedad consolidada».

Este «complemento personal de antigüedad consolidada» no podrá ser absorbible ni compensable.

Artículo 22. – Complemento personal compensatorio.

Como compensación a la supresión de la paga de beneficios, exclusivamente el personal que tuviese contrato en vigor a 31 de diciembre de 2012, percibirá el llamado «complemento personal compensatorio».

Dicho complemento lo percibirá exclusivamente el personal referido y se abonará mensualmente; no pudiendo ser absorbible ni compensable.

Artículo 23. – Plus de especialidad.

Los conceptos de plus de especialidad, toxicidad, peligrosidad y penosidad, quedan establecidos en un 15% del salario base y del «complemento personal de diferencia salarial», si lo tuviera. Este plus se abonará exclusivamente durante las horas de trabajo realizadas bajo dichas circunstancias.

Artículo 24. – Complemento por festivos y domingos.

Todo el personal que preste sus servicios en días festivos y domingos, percibirá una compensación económica, además de su salario y complementos, de 38,70 euros y 21,74 euros, respectivamente, por día completamente trabajado. Estas cuantías se prorratearán exclusivamente a las horas de festivo y domingo realmente trabajadas.

Desde el 1 de agosto de 2026, esas cuantías por festivos y domingos serán de 40,00 euros y 25,00 euros, respectivamente.

Para el año 2027, esas cuantías serán de 41,20 y 25,75 euros, respectivamente.

Para el año 2028, esas cuantías serán de 42,44 y 26,52 euros, respectivamente.

Para el año 2029, esas cuantías serán de 43,71 y 27,32 euros, respectivamente.

Se considerarán festivos el día 24 y el 31 de diciembre.

Se considerará turno festivo especial:

– El turno de la tarde y el de la noche del 24 de diciembre, y el turno de la mañana y el de la tarde del día 25 de diciembre.

– El turno de la tarde y el de la noche del 31 de diciembre, y el turno de la mañana y el de la tarde del día 1 de enero.

– Todo el personal que preste sus servicios en dichos turnos, percibirá una compensación económica, además de su salario y complementos, de 60,00 euros, por turno completamente trabajado. Estas cuantías se prorratearán exclusivamente a las horas del turno festivo especial realmente trabajadas.

– Para el año 2027, esta cuantía completa será de 61,80 euros. Para el año 2028 será de 63,65 euros. Y para el año 2029, la cuantía completa será 65,56 euros.



Artículo 25. – Complemento de nocturnidad.

1. Retribuye los servicios prestados en el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas.

El personal nocturno y quienes trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados y equivalentes a los de los restantes trabajadores y trabajadoras de la empresa. Los trabajadores o las trabajadoras nocturnos a los que se reconozca problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos.

2. Aquellos que realicen trabajos nocturnos tendrán una retribución específica consistente en un 25% del salario base y del «complemento personal de diferencia salarial», si lo tuviera; sin perjuicio de la garantía «ad personam» del artículo 8.º. Este porcentaje de incremento se abonará exclusivamente en las horas nocturnas realmente trabajadas en el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas.

3. Este plus no será devengado por los trabajadores o las trabajadoras con turno de trabajo nocturno fijo.

Artículo 26. – Complemento de responsable de actividad asistencial clínica dental.

El/la odontólogo/a o médico/a estomatólogo/a que asuma la responsabilidad de la actividad asistencial de la clínica dental, según la Orden 949/2010 de la Consejería de Sanidad de la Junta de Castilla y León o norma que le sustituya, percibirá por esa responsabilidad un complemento personal, sobre su retribución como odontólogo o estomatólogo, de 341,30 euros mensuales, además de en las dos pagas extraordinarias. Este complemento se percibirá por una jornada máxima completa y prorrateándose el mismo para periodos inferiores o superiores que requieran contar con otro responsable con carácter parcial.

En el año 2027, será de 351,54 euros. En el año 2028, de 362,09 euros; y en el año 2029, será de 372,95 euros mensuales.

CAPÍTULO V. – VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 27. – Vacaciones.

1. Todo el personal comprendido en el presente convenio tendrá derecho a disfrutar de un mes de vacaciones durante cada año de servicio activo o la parte proporcional al tiempo transcurrido desde el ingreso de la persona trabajadora en plantilla, si este fuera menor de un año. Dicho mes se abonará sobre el salario promedio de los tres meses anteriores.

2. Las vacaciones se concentrarán preferentemente y con carácter general en el periodo normal de verano (1 de junio a 30 de septiembre). No obstante, en aquellos colectivos que por necesidades del trabajo no las puedan disfrutar habitualmente en este periodo, se podrán partir en dos turnos de quince días, disfrutándose, uno en el periodo normal, y otro en época anterior o posterior, teniendo en cuenta los deseos de las personas trabajadoras. El personal podrá solicitar el fraccionamiento de las vacaciones en dos periodos. La suma total de ambos será en todo caso de 30 días naturales.



3. El trabajador o trabajadora de 65 o más años de edad que deje de prestar sus servicios para la empresa, salvo en casos de despido, y siempre que haya trabajado para esa misma empresa 20 años, además del mes de vacaciones establecido en el punto primero, tendrá derecho a otros 60 días naturales de vacaciones. La empresa y la persona trabajadora se pondrán de acuerdo para llevar a cabo el disfrute de los días de vacaciones.

4. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el apartado 3 del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, 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.

5. Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensación económica, salvo lo previsto por el artículo 36 de este convenio.

Artículo 28. – Permisos y suspensiones.

A) Permisos:

1. El trabajador o la trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y en el tiempo que se señala en este apartado. Se entiende que la persona trabajadora está obligada a preavisar con 24 horas de antelación, salvo en los casos de extrema urgencia, pudiendo ser la justificación posterior a dicho plazo.

Motivos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Un día por boda de padres, hijos y hermanos de uno u otro cónyuge o de la pareja de hecho.
- c) Tres días por el fallecimiento de cónyuge o de pareja de hecho e hijos y dos días por el fallecimiento del resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.



En cuanto los apartados a), b) y c) se aplicará el principio de inmediatez.

En cuanto a los casos de enfermedad y accidentes graves y hospitalización, la persona trabajadora podrá elegir el disfrute del permiso o licencia mientras dure el hecho causante y siempre dentro de los 10 días siguientes al comienzo de tal hecho.

e) Un día por traslado de domicilio habitual.

f) Cuando, por razón de enfermedad, la persona trabajadora precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de su retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante expedido por el facultativo.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entiende por deber de carácter público y personal:

- La asistencia a juzgados y tribunales de justicia, previa citación.
- La asistencia a Plenos de corporaciones locales por concejales o diputados provinciales.
- La asistencia a órganos legislativos de la comunidad autónoma o del Estado.
- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tales como ser componente de una mesa electoral.
- La asistencia a las sesiones de un tribunal de examen o de oposiciones, con nombramiento de la autoridad pertinente, como miembro del mismo, o a comisiones de valoración.

h) El tiempo necesario para concurrir a exámenes finales o parciales liberatorios, siempre que se preavise de ello y posteriormente se justifique.

2. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.



La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

B) Suspensiones:

a) Según el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas, ampliables en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas. El periodo de suspensión se distribuirá a opción del interesado/a siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

b) De conformidad con el artículo 45.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio dispondrán de la posibilidad de disfrutar de mutuo acuerdo una única suspensión de empleo sin sueldo de hasta un mes cada año, siempre que se solicite con, al menos, siete días de antelación y siempre que no sea en los meses de julio, agosto y diciembre, debiendo la dirección motivar en caso de no ser posible su concesión. Durante este tiempo, se considerará que la persona trabajadora tiene derecho a la reserva de su puesto y turno de trabajo.



c) De conformidad con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores cabe solicitar una suspensión por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

CAPÍTULO VI. – PROVISIÓN DE PUESTOS

Artículo 29. – Ingresos y ascensos.

1. Serán requisitos necesarios para el acceso a un puesto de trabajo de nuevo ingreso, los siguientes:

- Poseer la titulación específica que se requiera para cada grupo profesional.
- Haber cumplido la edad exigible para el tipo de contrato que se celebre.

2. Por acuerdo entre la persona trabajadora y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a grupo profesional. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más grupos, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resultasen prevalentes.

3. Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas de la empresa.

Los méritos profesionales de los aspirantes, seguirán el siguiente orden de preferencia:

- Titulaciones académicas reconocidas por centros oficiales y en relación directa con el puesto a ocupar.
- Experiencia en el puesto de trabajo del mismo grupo.
- Por pertenecer al grupo profesional inmediatamente inferior.
- Por antigüedad.

Artículo 30. – Forma y duración del contrato.

1. Los contratos realizados al amparo de este convenio se presumen concertados por tiempo indefinido. No obstante, podrán celebrarse contratos de trabajo de carácter temporal o duración determinada de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores. Este tipo de contratos deberá formalizarse obligatoriamente por escrito, previa comunicación a los representantes de las personas trabajadoras. Asimismo, indicarán con precisión el grupo profesional de que se trate.

2. Adquirirán la condición de personal fijo cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieren sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijarse para el periodo de



prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

Artículo 31. – Periodo de prueba.

Se concertarán por escrito los siguientes periodos de prueba:

- Seis meses para los grupos profesionales I y II.
- Tres meses para los grupos profesionales III, IV y V.

La empresa y la persona trabajadora están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. Durante el periodo de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin derecho a indemnización.

Artículo 32. – Promoción y formación profesional.

1. De conformidad con lo que previenen los artículos 22 y 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por las empresas con la participación de los representantes de las personas trabajadoras.

2. Los citados cursos se realizarán en orden a la formación de las personas trabajadoras respecto de los puestos que se encuentren vacantes. Las personas trabajadoras que cursen estudios académicos de formación o perfeccionamiento profesional tendrán derecho y preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, así como a la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. En cualquier caso será condición indispensable que la persona trabajadora acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

Artículo 33. – Movilidad del personal.

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La empresa deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de las personas trabajadoras.



En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

3. La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

5. Las empresas podrán acoplar al personal con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional o común, accidente de trabajo o desgaste físico natural, a plazas o puestos adecuados a sus condiciones, en igualdad de condiciones con aspirantes al puesto ajenos a la empresa y con una retribución acorde al nuevo puesto. Todo ello sin perjuicio de que a su vez proceda bien la extinción del contrato por ineptitud conforme al Estatuto de los Trabajadores, o bien la invalidez en alguna de sus formas reguladas en la legislación de Seguridad Social.

CAPÍTULO VII. – SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Artículo 34. – Suspensión del contrato.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 28.B) de este convenio y 45, 47 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a la suspensión de su contrato, en los siguientes casos:

a) Excedencias en sus distintas modalidades, con los requisitos y efectos que se recogen en este capítulo.

b) Privación de libertad de la persona trabajadora, mientras no exista sentencia condenatoria en forma, incluidos tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

c) Cuanto exista privación de libertad por sentencia condenatoria firme, sin perjuicio de que por expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes que alteren esta situación, o de que por la sentencia se condene a la pena de inhabilitación. En este supuesto y en el anterior no existe reconocimiento de antigüedad ni reserva del puesto de trabajo.



Artículo 35. – Excedencias.

1. Excedencia voluntaria por interés particular. El personal fijo, con al menos una antigüedad en la empresa de un año desde su ingreso, tienen derecho previa solicitud a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. La solicitud será cursada con una antelación de dos meses a la fecha de inicio de la propuesta por el interesado. Se dará cuenta de las resoluciones al comité de empresa.

La persona trabajadora al que se haya reconocido la situación de excedencia, tendrá el derecho a que se le reserve el puesto de trabajo durante tres años. A partir del tercer año, el reingreso estará condicionado a la existencia de vacante.

Transcurrido el tiempo máximo de duración de esta situación sin producirse la solicitud expresa de reingreso de la persona trabajadora, se extinguirá la relación laboral.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.



3. Excedencia forzosa. Se concederá excedencia forzosa a las personas trabajadoras sobre las que recaiga nombramiento de alto cargo o similar ejercicio para un cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que imposibilite el normal desempeño de puestos de trabajo o perciba retribuciones por su nombramiento o elección.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de antigüedad mientras esté en dicha situación. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo y tendrá carácter inmediato. En caso de que la solicitud no se produzca o se formule fuera de plazo, se entenderá que se opta por pasar a la situación de excedencia voluntaria por el plazo de un año.

4. Toda solicitud de reingreso deberá ser presentada por la persona trabajadora con una antelación de un mes.

Artículo 36. – Extinción del contrato.

Son causas de extinción del contrato de trabajo las establecidas en las disposiciones legales o reglamentarias y las previstas en el presente convenio.

El personal que quiera cesar en la empresa voluntariamente lo deberá comunicar por escrito observando los siguientes plazos de preaviso:

- Personal de los grupos profesionales I, II y III: un mes.
- Personal de los grupos profesionales IV y V: quince días naturales.

El incumplimiento del plazo de preaviso comportará una deducción en la liquidación equivalente a los días en que se haya retrasado el preaviso.

Artículo 37. – Jubilaciones.

Tanto respecto a las jubilaciones voluntarias como parciales, se estará a lo establecido en la normativa vigente en cada momento.

Toda persona trabajadora que se jubile percibirá la retribución devengada al día de la jubilación. Tendrá, asimismo, derecho al disfrute de la parte proporcional devengada de vacaciones o a su abono si no las hubiere disfrutado, a elección de la persona trabajadora.

Artículo 38. – Liquidación de partes proporcionales.

En los casos de suspensión de la relación laboral por excedencia o extinción de la relación laboral, las empresas correspondientes vienen obligadas a practicar, y la persona trabajadora a recibir, la correspondiente liquidación de partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones o cualquier otro concepto salarial de vencimiento periódico superior al mes.

CAPÍTULO VIII. – ASISTENCIA Y SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 39. – Enfermedad profesional y accidente de trabajo.

Con independencia de lo establecido al respecto en disposiciones sobre Seguridad Social, las empresas abonarán a las personas trabajadoras a su servicio, en los casos de incapacidad temporal, por enfermedad profesional y accidente de trabajo, el complemento necesario hasta alcanzar el 100% del salario total.



En los casos en que la persona trabajadora por enfermedad o accidente no pueda acudir al centro de trabajo, lo comunicará a la empresa, presentando el correspondiente parte de baja lo antes posible.

Artículo 40. – Enfermedad común y accidente no laboral.

En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará sobre el régimen general de la Seguridad Social vigente:

- a) El 50% del salario durante los tres primeros días de la baja.
- b) Un complemento del 25% del salario desde el día setenta y seis hasta el día final de la baja.

Artículo 41. –

Las personas trabajadoras que presten servicios en las empresas sujetas al presente convenio tendrán derecho al disfrute de los servicios sociales y a la participación en todas las actividades que dichas empresas o entidades realicen bajo el concepto de acción social en base a los créditos que para tal fin figuren en los presupuestos.

Artículo 42. – Responsabilidad civil y jurídica.

Las empresas vendrán obligadas a concertar un seguro de responsabilidad civil que cubra a todo su personal.

Artículo 43. – Seguro de accidentes.

Las empresas concertarán, cuando así lo exija la ley, una póliza de accidentes bajo las siguientes condiciones:

- Cobertura de las contingencias de muerte o incapacidad permanente derivadas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.
- La prima correspondiente habrá de ser abonada en un 100% por la empresa.
- Aquellos colectivos de personas trabajadoras que ya posean cobertura respecto de dichas contingencias la mantendrán en los mismos términos en que la tuvieran concertada.

Artículo 44. – Seguridad y salud laboral.

1. Las personas trabajadoras tienen derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud laboral; en la prestación de sus servicios, tendrán derecho a una protección eficaz. La persona trabajadora está obligada a observar en su puesto las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud laboral. En la inspección y control de las medidas que sean de observancia obligada por la empresa, la persona trabajadora tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos especializados en la materia a tenor de la legislación vigente.

2. La empresa está obligada a facilitar una formación adecuada y práctica en materia de seguridad e higiene a las personas trabajadoras que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo, o cuando tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador/a o para sus compañeros o terceros,



ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. La persona trabajadora está obligada a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo; si se programan fuera de la jornada de trabajo y con asistencia obligatoria, las horas empleadas se computarán como trabajadas.

3. Los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad e higiene y, en su defecto, los representantes legales de las personas trabajadoras en el centro, que aprecien una posibilidad seria y grave de accidente por inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán a la empresa por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo. Si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; esta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá a la empresa para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades.

Artículo 45. – Comité de salud laboral.

Los comités de empresa pertenecientes a las empresas y centros afectados por este convenio constituirán el comité de salud laboral, siendo su composición paritaria, es decir, formada por representantes de las personas trabajadoras y empresarios en número no inferior a tres por cada parte.

Serán funciones del comité de salud laboral:

- a) Coordinar y vigilar toda actuación en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- b) Impulsar, realizar o participar en estudios sobre prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- c) Difundir las técnicas más adecuadas que hayan de observarse en las dependencias para la debida seguridad, higiene y bienestar de las personas trabajadoras.
- d) Realizar visitas, tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidas para las personas trabajadoras, al objeto de conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que pueden afectar a la vida o salud de las personas trabajadoras, así como informar a los responsables de centros o empresas acerca de las deficiencias y peligros que adviertan, proponiendo la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualquiera otras que consideren oportunas.
- e) En general, la vigilancia de la observancia de todo cuanto hace referencia a lo regulado en la legislación vigente en relación con la seguridad e higiene en el trabajo.
- f) El comité de salud laboral tendrá derecho al conocimiento de toda información que obre en poder de los centros sobre riesgos potenciales del proceso productivo y mecanismos de prevención.

Artículo 46. – Prendas de trabajo.

Se tendrá derecho a los elementos de protección personal que determinan las normas de seguridad e higiene en el trabajo. El comité de salud laboral podrá proponer en el ejercicio de sus funciones la necesidad de utilización de estos elementos personales



de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos efectuados en cada caso y en especial en las actividades de radiología, radioterapia, medicina nuclear, isótopos radiactivos o laboratorio.

Se facilitará a todas las personas trabajadoras vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo en que por sus características se requiera, así como el uniforme preciso para la realización de sus funciones; en todo caso se les proporcionará un uniforme completo al año.

Artículo 47. – Revisión médica.

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico con carácter obligatorio a todas las personas trabajadoras. La revisión se realizará dentro de la jornada laboral y en el centro de trabajo. Asimismo, las personas trabajadoras tienen derecho a la información sobre su estado de salud, incluyendo los resultados de los exámenes, diagnósticos y tratamientos que se efectúen. También tendrán derecho a que estos resultados le sean entregados por escrito.

CAPÍTULO IX. – DERECHOS SINDICALES

Artículo 48. – Derechos de las personas trabajadoras.

1. Además de los derechos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea con los requisitos y conforme a lo establecido en el artículo 78 del Estatuto de los Trabajadores. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo cuando haya acuerdo con la empresa.

2. Las asambleas se comunicarán a la dirección del centro con un preaviso de 24 horas y podrán ser convocadas por el comité de empresa, delegados de personal o centro de trabajo, secciones sindicales o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla conforme a lo dispuesto en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 49. – Derechos de los comités de empresa y delegados de personal.

1. El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de personas trabajadoras en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más personas trabajadoras.

2. La representación de personas trabajadoras en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 personas trabajadoras corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre 6 y 10 personas trabajadoras, si así lo decidieran estos por mayoría. Los delegados de personal tendrán las mismas competencias y garantías que los comités de empresa.

3. Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal tendrán, además de las establecidas en los artículos 41, 64, 68 y demás preceptos del Estatuto de los Trabajadores, las siguientes competencias y garantías:



a) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, cada uno de los miembros del comité, para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68, apartado e) del Estatuto de los Trabajadores.

b) Cuando por las funciones desempeñadas por los representantes legales requieran con cargo a horas sindicales una sustitución en el desempeño de su puesto de trabajo, se informará a la dirección sobre la ausencia por motivos sindicales con una antelación mínima de 24 horas, tomando como referencia el turno de la persona trabajadora. De no realizarse la sustitución, la responsabilidad recaerá en la dirección de la empresa.

c) No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones convocadas por el centro de trabajo o empresa. Asimismo, los miembros del comité que intervengan en la negociación de un convenio, estarán liberados durante las reuniones del trabajo derivadas de la citada negociación.

d) Se facilitará en cada centro de trabajo un tablón de anuncios, bajo la responsabilidad del comité de empresa o del delegado de personal si está cerrado, para que se coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes.

e) Los representantes legales de las personas trabajadoras tendrán derecho a la información señalada en los artículos 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores.

f) La empresa, siempre que las características del centro lo permitan, pondrá a disposición del comité de empresa un local adecuado, con los medios necesarios para desarrollar las actividades sindicales representativas. Tendrá derecho a utilizar, asimismo, fotocopadoras y multcopistas del centro en las materias relacionadas con su actividad.

CAPÍTULO X. – FALTAS Y SANCIONES

Artículo 50. –

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa en virtud del incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones previstas en este capítulo.

Toda sanción requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciéndose constar la fecha y motivo de la misma.

Las faltas disciplinarias de las personas trabajadoras, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser:

- Leves.
- Graves.
- Muy graves.

Artículo 51. – Faltas leves.

Son faltas leves:

- a) La incorrección con el público, y con compañeros o subordinados.
- b) El retraso, la negligencia o el descuido en el cumplimiento de sus tareas, siempre que no constituya falta grave o muy grave.



c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada un día al mes.

e) Las faltas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.

Artículo 52. – Faltas graves.

Son faltas graves:

a) La falta de disciplina en el trabajo.

b) La negligencia en el cumplimiento de sus tareas.

c) La falta del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

d) Las faltas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.

e) El abandono del trabajo sin causa justificada, siempre que no constituya falta muy grave.

f) La simulación de enfermedad o accidente.

g) La connivencia en la falta de otra persona trabajadora en relación con su deber de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

h) El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física de la persona trabajadora.

i) El abuso de autoridad de los superiores en el desempeño de sus funciones.

j) El acoso sexual.

k) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante dos días al mes.

l) La reincidencia o la reiteración en falta leve, dentro de un periodo de seis meses.

Artículo 53. – Faltas muy graves.

Son faltas muy graves, además de los incumplimientos graves y culpables previstos en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores:

a) Las ofensas verbales o físicas al empresario/a o a las personas que dirijan la empresa o trabajen en la misma, o a los familiares que convivan con ellos.

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

c) La embriaguez habitual, o la toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.

d) La utilización o la difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del desempeño del puesto de trabajo.

e) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante tres o más días al mes.



- f) La falta de puntualidad no justificada durante diez o más días al mes.
- g) La negligencia en el cumplimiento de las tareas, de la que se derive perjuicio grave para el servicio, paciente o usuario.
- h) El abandono del trabajo sin causa justificada, del que se derive perjuicio grave para el servicio, paciente o usuario.
- i) La indisciplina o la desobediencia graves en materia propia de sus funciones laborales.
- j) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- k) La reincidencia o la reiteración en falta grave, dentro de un periodo de seis meses.

Artículo 54. – Sanciones.

Las sanciones a imponer en función de la calificación de la falta son las siguientes:

1. Por falta leve: apercibimiento por escrito.
2. Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
3. Por falta muy grave:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 - b) Despido.

La sanción de las faltas requerirá comunicación escrita, sin perjuicio de que, tratándose de representantes legales de las personas trabajadoras, será precisa la previa tramitación de un expediente disciplinario.

En todo caso, la apertura del expediente interrumpirá el plazo de prescripción de la falta.

Las sanciones previstas son independientes de la deducción proporcional de retribuciones que corresponda cuando la falta haya consistido en falta de cumplimiento total o parcial de la jornada laboral.

Artículo 55. – Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, computados a partir de la fecha en que la Dirección de la empresa o centro de trabajo tuvo conocimiento de su comisión; en todo caso, prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XI. – DIETAS E INDEMNIZACIONES

Artículo 56. – Dietas.

Indemnizaciones por razón de servicio.

1. El personal laboral que realice comisiones de servicio, será indemnizado en los términos que establece este artículo.



2. Cuando las compensaciones económicas vengan determinadas por el desarrollo de una actividad laboral continuada y no circunstancial, las indemnizaciones a percibir serán las siguientes:

- Almuerzo: 17,20 euros.
- Almuerzo y cena: 25,22 euros.
- Alojamiento: 21,83 euros.
- Manutención y alojamiento: 51,55 euros.

A partir de la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos esas cuantías serán de:

- Almuerzo: 17,72 euros.
- Almuerzo y cena: 25,98 euros.
- Alojamiento: 22,48 euros.
- Manutención y alojamiento: 53,10 euros.

En el año 2027, esas cuantías serán de:

- Almuerzo: 18,25 euros.
- Almuerzo y cena: 26,76 euros.
- Alojamiento: 23,15 euros.
- Manutención y alojamiento: 54,69 euros.

En el año 2028, esas cuantías serán de:

- Almuerzo: 18,80 euros.
- Almuerzo y cena: 27,56 euros.
- Alojamiento: 23,84 euros.
- Manutención y alojamiento: 56,33 euros.

En el año 2029, esas cuantías serán de:

- Almuerzo: 19,36 euros.
- Almuerzo y cena: 28,39 euros.
- Alojamiento: 24,56 euros.
- Manutención y alojamiento: 58,02 euros.

Los centros de trabajo cubrirán, dentro de las previsiones legales aplicables, los gastos indemnizatorios por razón de servicio, a los miembros de los comités de empresa y delegados de personal para el desempeño de sus funciones.

CAPÍTULO XII. – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 57. – Grupos profesionales.

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos profesionales que puedan ser asignados a las personas trabajadoras de acuerdo con el nivel de titulación, conocimientos o experiencias exigidas para su ingreso así como con las funciones que efectivamente desempeñen.



2. Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo I. – Personal licenciados y personal directivo.

Grupo II. – Personal diplomados y grado universitario.

Grupo III. – Técnicos titulados de grado superior.

Grupo IV. – Auxiliares.

Grupo V. – Subalternos.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. – Fallecimientos.

En caso de muerte natural de una persona trabajadora, la empresa abonará a los familiares que convivan con ella en el mismo domicilio el importe de una mensualidad, y, a falta de estos, a los herederos de la persona trabajadora fallecida.

Si el fallecimiento ocurriera en acto de servicio o como consecuencia del mismo, el importe que perciban dichos familiares, o en su defecto dichos herederos, será de tres mensualidades.

Segunda. – Condiciones más beneficiosas.

Por ser condiciones mínimas las establecidas en este convenio, se respetarán las superiores establecidas en la legislación vigente o el pacto colectivo.

Asimismo, en lo no previsto o regulado en el presente convenio, serán de aplicación las normas que sobre la materia respectiva vengan establecidas o se establezcan por la legislación general.

Tercera. – Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

La retribución de la persona trabajadora con contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, según el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores, no podrá ser inferior al 90%, durante el primero año de vigencia del contrato, del salario fijado en este convenio para una persona trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Cuarta. – Igualdad.

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

Las empresas con 50 o más personas trabajadoras deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenidos establecidos en el capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (BOE 23/3/2007).

Igualmente, las empresas con más de 50 personas trabajadoras, de conformidad con el Real Decreto 1026/2024 por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas,



aplicarán el conjunto de medidas establecidas en el anexo I de dicho Real Decreto, y tales medidas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia, cuyo contenido se ajustará, como mínimo, a lo dispuesto en su anexo II.

Quinta. – Catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

Las empresas establecerán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

Sexta. – Planes de movilidad sostenible al trabajo.

Las empresas deberán disponer de planes de movilidad sostenible al trabajo para aquellos centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno cuyo centro de trabajo habitual sea dicho centro de actividad. Estos planes se realizarán en los plazos establecidos por la Ley 9/2025, existe el deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo con el alcance y contenido previstos en dicha ley, orientados a buscar soluciones de movilidad que contemplen el impulso del transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, la movilidad activa y la movilidad compartida o colaborativa, de cara a conseguir los objetivos de calidad del aire y reducción de emisiones, así como a evitar la congestión y prevenir los accidentes en los desplazamientos al trabajo.

Séptima. – Salvaguarda del salario mínimo interprofesional.

Si a lo largo de la vigencia de este convenio la retribución anual de alguno de los grupos profesionales de este convenio quedara por debajo del salario mínimo interprofesional anual correspondiente a dicho año natural, se incrementará aquella retribución hasta igualar, al menos, tal salario mínimo interprofesional anual. Tal ajuste a SMI anual se hará sin necesidad de que se tenga que reunir la comisión negociadora o paritaria de este convenio para modificar las tablas salariales. El pago de los incrementos y atrasos correspondientes a tal ajuste podrán abonarse hasta el último día del mes siguiente a la publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE) del salario mínimo interprofesional anual correspondiente.

* * *



ANEXO I

TABLA SALARIAL HOSPITALIZACIÓN Y ASISTENCIA PRIVADA

AÑO 2026

GRUPOS PROFESIONALES	Salario base mensual	Salario base pagas extras	Salario base anual
Grupo I - Personal Licenciado y Personal Directivo	1.542,86 €	1.542,86 €	21.600,04 €
Grupo II - Personal Diplomado y Grado universitario	1.500,00 €	1.500,00 €	21.000,00 €
Grupo III - Técnicos Titulados	1.378,58 €	1.378,58 €	19.300,12 €
Grupo IV - Auxiliares	1.307,15 €	1.307,15 €	18.300,10 €
Grupo V - Subalternos	1.242,86 €	1.242,86 €	17.400,04 €

AÑO 2027

GRUPOS PROFESIONALES	Salario base mensual	Salario base pagas extras	Salario base anual
Grupo I - Personal Licenciado y Personal Directivo	1.589,15 €	1.589,15 €	22.248,10 €
Grupo II - Personal Diplomado y Grado universitario	1.545,00 €	1.545,00 €	21.630,00 €
Grupo III - Técnicos Titulados	1.419,94 €	1.419,94 €	19.879,16 €
Grupo IV - Auxiliares	1.346,36 €	1.346,36 €	18.849,04 €
Grupo V - Subalternos	1.280,15 €	1.280,15 €	17.922,10 €

AÑO 2028

GRUPOS PROFESIONALES	Salario base mensual	Salario base pagas extras	Salario base anual
Grupo I - Personal Licenciado y Personal Directivo	1.636,82 €	1.636,82 €	22.915,48 €
Grupo II - Personal Diplomado y Grado universitario	1.591,35 €	1.591,35 €	22.278,90 €
Grupo III - Técnicos Titulados	1.462,54 €	1.462,54 €	20.475,56 €
Grupo IV - Auxiliares	1.386,75 €	1.386,75 €	19.414,50 €
Grupo V - Subalternos	1.318,55 €	1.318,55 €	18.459,70 €

AÑO 2029

GRUPOS PROFESIONALES	Salario base mensual	Salario base pagas extras	Salario base anual
Grupo I - Personal Licenciado y Personal Directivo	1.685,92 €	1.685,92 €	23.602,88 €
Grupo II - Personal Diplomado y Grado universitario	1.639,09 €	1.639,09 €	22.947,26 €
Grupo III - Técnicos Titulados	1.506,42 €	1.506,42 €	21.089,88 €
Grupo IV - Auxiliares	1.428,35 €	1.428,35 €	19.996,90 €
Grupo V - Subalternos	1.358,11 €	1.358,11 €	19.013,54 €

* * *



ANEXO II

A meros efectos informativos, y como criterios orientativos para las empresas, se relacionan las categorías profesionales agrupadas en los grupos profesionales que figurarán en el convenio colectivo.

GRUPO I. – LICENCIADOS Y PERSONAL DIRECTIVO.

- Director/a médico/a.
- Director/a administrativo/a.
- Director/a de enfermería.
- Administrador/a.
- Responsable actividad asistencial clínica dental o servicio de odontología/estomatología.
- Ingeniero/a.
- Licenciado/a.
- Psicólogo/a.
- Químico/a.
- Físico/a.
- Farmacéutico/a.
- Médico/a.
- Médico estomatólogo/odontólogo.

GRUPO II. – DIPLOMADOS Y GRADO UNIVERSITARIO.

- Programador/a.
- Diplomado/a, grado universitario (ATS/DUE).
- Ingeniero/a técnico.
- Fisioterapeuta.
- Terapeuta ocupacional.
- Maestro/a de logofonía.
- Maestro/a de sordos.
- Asistente social/trabajador/a social.
- Profesor/a de educación física.
- Matrona.
- Podólogo/a.

GRUPO III. – TÉCNICOS TITULADOS DE GRADO SUPERIOR.

- Técnicos especialistas: radiología/laboratorios/anatomía patológica/radioterapia/higienista dental.
- Oficial administrativo/a.
- Operador/a de ordenador.



- Jefe/a de negociado.
- Dietista.
- Jefe de mantenimiento.

GRUPO IV. – AUXILIARES.

- Auxiliar administrativo/a.
- Auxiliar de enfermería.
- Auxiliar de consulta o clínica dental.
- Cocinero/a.
- Monitor/a (logofonía, sordos, educación física, ocupacional).
- Camareros/as (cafetería).
- Oficial de mantenimiento.

GRUPO V. – SUBALTERNOS.

- Celador/a.
- Colaborador/a de consulta o clínica dental.
- Ayudante/a de oficios varios.
- Peón.
- Aprendiz de oficio.
- Personal de limpieza.
- Personal de lavandería, plancha, corte y costura.
- Peluquero/a.
- Conserje.



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ARANDA DE DUERO

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se pone en conocimiento general que en la Intervención General y en el tablón de la sede electrónica municipal (<https://sede.arandadeduero.es>) se halla expuesto al público el expediente municipal 2026/000019293B de la modificación presupuestaria número 25/2026 de anexo de subvenciones nominativas BONOS ACOA 2026, que fue aprobado inicialmente por la corporación en Pleno, en sesión celebrada el día 30 de julio de 2026.

Los interesados que estén legitimados para examinar y presentar reclamaciones ante el Pleno, según lo dispuesto en el artículo 170.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, y por los motivos taxativamente enumerados en el número 2 de dicho artículo 170, podrán presentar reclamaciones con sujeción a los siguientes trámites:

- a) Plazo de exposición y admisión de reclamaciones: quince días hábiles a partir del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.
- b) Oficina de presentación: Registro General.
- c) Órgano ante el que se reclama: Pleno de la corporación.

La modificación presupuestaria número 25/2026, sobre presupuesto para el ejercicio 2026, se considerará definitivamente aprobada si durante el plazo citado anteriormente no se hubiesen presentado reclamaciones.

En Aranda de Duero, a 4 de agosto de 2026.

El alcalde-presidente,
Antonio Linaje Niño



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE BURGOS

GERENCIA MUNICIPAL DE SERVICIOS SOCIALES, JUVENTUD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El Excmo. ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 19 de junio de 2026, aprobó por mayoría absoluta, el siguiente acuerdo:

Primero. – Aprobar el nuevo reglamento de funcionamiento de los equipamientos de proximidad del Ayuntamiento de Burgos.

Segundo. – Proceder a la apertura de un periodo de información pública y audiencia a los interesados por plazo de treinta días para la presentación de reclamaciones y sugerencias, que se realizará mediante la publicación del anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia y en la página web del Ayuntamiento de Burgos, www.aytoburgos.es

Tercero. – En el caso de no presentarse reclamación o sugerencia, se entenderá definitivo el acuerdo del Pleno hasta entonces provisional, y procederá su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Asimismo, un ejemplar de dicho reglamento quedará a disposición del público en general, en las oficinas de la Gerencia Municipal de Servicios Sociales, sita en el n.º 2 de la calle San Juan, planta 1.ª C.P. 09071 de Burgos.

En Burgos, a 22 de julio de 2026.

El gerente municipal de Servicios Sociales,
Álvaro Varona Cristóbal



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE CUBO DE BUREBA

Vacante de juez de paz sustituto

Próximo a finalizar el mandato del cargo de juez de paz sustituto de Cubo de Bureba, se anuncia convocatoria pública para la presentación de solicitudes para el desempeño de dicho cargo, con arreglo a las siguientes bases:

– *Requisitos*: ser español, mayor de edad y reunir las condiciones establecidas en la Ley Orgánica del Poder Judicial para el ingreso en la carrera judicial, excepto ser licenciado en Derecho y las derivadas de jubilación por edad, siempre que esta no suponga impedimento físico o psíquico para el desempeño del cargo, así como no estar incurso en causa de incapacidad o incompatibilidad.

– *Documentación*: los interesados podrán presentar su solicitud que incluirá fotocopia del DNI y declaración jurada de no hallarse incurso en causa de incompatibilidad o prohibición prevista en los artículos 101.2, 102, 389 y 395 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y Reglamento de los Jueces de Paz, número 3/1995, de 7 de junio.

– *Plazo*: las solicitudes podrán presentarse en las oficinas municipales hasta las 13:00 horas del primer viernes siguiente al decimoquinto día hábil a contar desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Cubo de Bureba, a 4 de agosto de 2026.

El alcalde-presidente,
Roberto Cabezón Gómez



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE FRÍAS

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2026

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento de Frías 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
1.	Gastos de personal	338.652,66
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios	568.583,41
3.	Gastos financieros	2.200,00
4.	Transferencias corrientes	56.313,00
6.	Inversiones reales	565.970,07
Total presupuesto		1.531.719,14

ESTADO DE INGRESOS

Cap.	Descripción	Importe consolidado
1.	Impuestos directos	216.952,00
2.	Impuestos indirectos	15.850,00
3.	Tasas, precios públicos y otros ingresos	564.626,00
4.	Transferencias corrientes	430.933,49
5.	Ingresos patrimoniales	214.768,65
7.	Transferencias de capital	88.589,00
Total presupuesto		1.531.719,14

Plantilla de personal del Ayuntamiento de Frías. –

A) Funcionario de carrera: 1 plaza de Secretaría-Intervención.

B) Personal laboral fijo: 1 plaza de administrativo/a, 1 plaza de alguacil/a, 1 plaza de auxiliar-informador/a turístico/a, 1 plaza de peón/a limpiador/a, 1 plaza de peón/a de servicios múltiples, fijo discontinuo.

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 Frías, a 10 de agosto de 2026.

La alcaldesa,
Silvia Quintana Rosales



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MAMBRILLAS DE LARA

En cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 44.2 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales (ROF), se hace público el contenido de la resolución de Alcaldía de fecha 3 de agosto de 2026, sobre delegación especial de atribuciones de la Alcaldía la cual dispone literalmente lo siguiente:

«El señor alcalde-presidente del Ayuntamiento de Mambrillas de Lara, D. Francisco Javier Herrero Zorrilla:

Tras haber comunicado mi abstención para el ejercicio de mis funciones, atribuciones y competencias como señor alcalde-presidente del Ayuntamiento de Mambrillas de Lara, en el procedimiento de investigación de varios empadronamientos y baja de oficio si procede en el padrón municipal, al concurrir una situación susceptible de generar conflicto de intereses y, por tanto, un motivo de abstención conforme al régimen general de la abstención de autoridades y personal al servicio de las administraciones públicas, al existir el riesgo de colisión o apariencia de colisión entre intereses particulares e intereses generales en el ejercicio de las funciones públicas cuando el decisor pudiera ver comprometida su imparcialidad.

Considerando que, para preservar la neutralidad y la objetividad en la tramitación y resolución del asunto descrito procede articular una medida organizativa que permita que las actuaciones decisorias y de impulso administrativo que correspondan a la Alcaldía en dicho expediente sean ejercidas por un concejal, mediante la delegación del ejercicio de atribuciones, en los términos legalmente previstos en el artículo 43 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales (ROF).

Por lo expuesto como señor alcalde del Ayuntamiento de Mambrillas de Lara, en uso de las atribuciones que legalmente tengo conferidas, resuelvo:

Primero. – Se delega en el Sr. teniente de alcalde D. Eduardo Santamaría Burgos, en el ejercicio de las atribuciones de la Alcaldía, salvo las mencionadas en el artículo 21.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL), que resulten necesarias para la tramitación, impulso y resolución del expediente administrativo sobre el procedimiento de investigación de varios empadronamientos y baja de oficio si procede en el padrón municipal, incluyendo, en su caso, la facultad de dictar actos administrativos que afecten a terceros cuando ello sea necesario para la resolución del citado expediente, con el alcance y límites establecidos en el presente decreto, teniendo la delegación el carácter de especial, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 43.4 ROF.

Segundo. – La delegación se entiende referida al asunto concreto identificado en la cláusula anterior y comprende, en el ámbito estrictamente necesario para su adecuada gestión y resolución, la dirección e impulso de la tramitación, la práctica de cuantas



actuaciones sean procedentes, la formulación de requerimientos, la solicitud y recepción de informes, la adopción de resoluciones de trámite y definitivas, y la firma de cuantos documentos administrativos sean precisos para la ejecución de lo resuelto, con exclusión de las atribuciones legalmente no delegables y sin perjuicio de las potestades de información, seguimiento y supervisión que, en su caso, correspondan al órgano delegante en los términos previstos en la normativa aplicable y en este decreto.

Tercero. – Las resoluciones y actos administrativos que se dicten en virtud de esta delegación deberán indicar expresamente que se adoptan “por delegación” y se considerarán dictados por el órgano delegante, a los efectos de su régimen de impugnación y demás consecuencias procedimentales, debiendo constar, además, la identificación de este decreto como título habilitante de la actuación delegada.

Cuarto. – Esta Alcaldía como órgano delegante conservará, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 115 ROF, las siguientes facultades en relación con las competencias delegadas:

1. – La de recibir información detallada de la gestión de la competencia delegada y de los actos o disposiciones emanados en virtud de la delegación.
2. – La de ser informado previamente a la adopción de decisiones de trascendencia.
3. – Los actos dictados por el órgano delegado en el ejercicio de las atribuciones delegadas se entienden dictados por el órgano delegante, correspondiendo, en consecuencia, a este la resolución de los recursos de reposición que puedan interponerse.

Quinto. – Remitir anuncio de la presente resolución al Boletín Oficial de la Provincia, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 44.2 ROF, sin perjuicio de la efectividad de la delegación a partir del día siguiente al de la firma de la presente resolución.

Sexto. – Dar cuenta de la presente resolución al Pleno en la siguiente sesión ordinaria que celebre.

Séptimo. – Con carácter general, la delegación no altera la imputación del acto, de modo que los actos dictados por delegación se entienden dictados por el órgano delegante; en relación con los recursos de reposición que, en su caso, pudieran interponerse contra los actos dictados por delegación, su resolución corresponderá al órgano delegante.

Octavo. – El Sr. concejal delegado, no podrá delegar en un tercero las atribuciones o potestades recibidas por la presente delegación, debiendo ejercerlas personalmente en el marco de su condición de órgano delegado, sin perjuicio de las actuaciones materiales o de tramitación que correspondan a las unidades administrativas municipales conforme a sus funciones.

Noveno. – La presente delegación se adopta como medida de garantía de imparcialidad y neutralidad en la actuación administrativa en el expediente identificado; no obstante, si durante la tramitación concurriera en el órgano delegado alguna causa legal de abstención, deberá procederse conforme al régimen general, comunicándolo al órgano



competente para que resuelva lo procedente, preservando en todo caso la objetividad de la actuación municipal.

Décimo. – La delegación conferida es revocable en cualquier momento por esta Alcaldía y su revocación o modificación deberá adoptarse con las mismas formalidades exigidas para su otorgamiento, sin perjuicio de las consecuencias que procedan respecto de las actuaciones ya realizadas válidamente en virtud de la delegación.

Undécimo. – Notifíquese el presente decreto al concejal delegado, a los efectos de su aceptación y toma de conocimiento; y procédase a su publicación en los términos indicados».

Lo que se publica para general conocimiento.

En Mambrillas de Lara, a 3 de agosto de 2026.

El alcalde-presidente,
Francisco Javier Herrero Zorrilla



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MEDINA DE POMAR

Tasa reguladora por servicio de recogida de basuras

El Pleno del Ayuntamiento de Medina de Pomar, en sesión ordinaria celebrada el 8 de junio de 2026, acordó la aprobación provisional para la modificación de la ordenanza fiscal reguladora de la tasa por prestación del servicio de recogida de basuras de Medina de Pomar. Se sometió el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente a su publicación inicial en el Boletín Oficial de la Provincia del 22 de junio de 2026, sin que se hayan presentado alegaciones por lo que se considerará aprobado definitivamente dicho acuerdo modificando la ordenanza con la siguiente nueva redacción:

NUEVA REDACCIÓN.

Artículo 6. – Cuota tributaria.

Las cuotas a satisfacer, serán las siguientes:

Importe mensual. –

– Por cada vivienda o local: 3,74 euros.

– Por establecimientos industriales, comerciales, hosteleros o de otra índole que no se ejerza actividad: 3,74 euros.

– Por cada establecimiento industrial, comercial, hostelero o de otra índole: 15,40 euros.

En el supuesto de que el ayuntamiento preste un servicio de recogida de residuos especial o distinto del definido en el hecho imponible de esta ordenanza, procederá a su facturación en función de su coste efectivo.

Respecto a las viviendas turísticas y hasta un mayor desarrollo de la normativa se establece que las mismas abonarán la cuota tributaria como vivienda o local.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

La presente ordenanza fiscal, aprobada por el Pleno de este ayuntamiento en sesión celebrada el día 8 de junio de 2026, entrará en vigor en el momento de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia y será de aplicación a partir del trimestre que resulte de aplicación permaneciendo en vigor hasta que se acuerde su modificación o su derogación expresa.

Contra el anterior acuerdo definitivo podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

En Medina de Pomar, a 4 de agosto de 2026.

El alcalde-presidente,
Isaac Angulo Gutiérrez



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MIRANDA DE EBRO

El Pleno del Ayuntamiento de Miranda de Ebro, en sesión celebrada el día 2 de julio de 2026, ha aprobado inicialmente el reglamento de funcionamiento de la biblioteca municipal «Cervantes».

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, se abre información pública por término de treinta días, a contar desde el día siguiente de la fecha de publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para la presentación de reclamaciones y sugerencias por parte de los interesados a cuyo efecto se hace saber que el texto del citado reglamento podrá consultarse en el tablón de anuncios de la página web municipal (www.mirandadeebro.es) y en el tablón de edictos de la casa consistorial (situado en los soportales del ayuntamiento).

En el caso de no presentarse reclamaciones o sugerencias en el citado plazo, se entenderá definitivamente aprobado el reglamento hasta entonces provisional.

En Miranda de Ebro, a 4 de agosto de 2026.

El alcalde accidental,
Pablo Gómez Ibáñez



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE RETUERTA

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2026

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento de Retuerta para el ejercicio de 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

<i>Cap.</i>	<i>Descripción</i>	<i>Importe consolidado</i>
1.	Gastos de personal	5.900,00
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios	49.120,00
3.	Gastos financieros	150,00
4.	Transferencias corrientes	4.900,00
6.	Inversiones reales	111.900,00
Total presupuesto		171.970,00

ESTADO DE INGRESOS

<i>Cap.</i>	<i>Descripción</i>	<i>Importe consolidado</i>
1.	Impuestos directos	25.220,00
2.	Impuestos indirectos	400,00
3.	Tasas, precios públicos y otros ingresos	9.360,00
4.	Transferencias corrientes	21.200,00
5.	Ingresos patrimoniales	21.010,00
6.	Enajenación de inversiones reales	24.000,00
7.	Transferencias de capital	70.780,00
Total presupuesto		171.970,00

Plantilla de personal:

– Secretaria-interventora en régimen de agrupación.

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 Retuerta, a 4 de agosto de 2026.

El alcalde,
Álvar Alonso Castañeda



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE SANTA MARÍA DEL CAMPO

Por acuerdo del Pleno del ayuntamiento adoptado el 31 de julio de 2026, se ha aprobado inicialmente el proyecto de obra «Renovación de aceras y servicios de la calle Hermanas Garilleti Manso», redactado por la ingeniera técnico de Obras Públicas doña Basilia González González. El citado proyecto tiene por objeto la renovación de aceras y la mejora de zonas de aparcamiento. El proyecto asciende a un importe de 269.292,69 euros más IVA de 56.551,46 euros, siendo el importe total de 325.844,15 euros.

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

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este ayuntamiento (<http://santamariadelcampo.sedelectronica.es>) en el portal de transparencia, carpeta de obras públicas.

En Santa María del Campo, a 3 de agosto de 2026.

La alcaldesa,
María Jesús Lara Valdivielso



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE SANTA MARÍA DEL CAMPO

El Pleno de este ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 31 de julio de 2026, acordó la aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria número cuatro, 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 177.2 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en el portal de transparencia (Transparencia/3. Económica/3.1 Presupuestos/3.1.2. Modificaciones presupuestarias) de la sede electrónica de este ayuntamiento (<http://santamariadelcampo.sedelectronica.es>).

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

En Santa María del Campo, a 3 de agosto de 2026.

La alcaldesa,
María Jesús Lara Valdivielso



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE AHEDO DE BUREBA

*Exposición al público de la cuenta general
correspondiente al ejercicio 2025*

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la cuenta general correspondiente al ejercicio 2025, por un plazo de quince días, durante los cuales quienes se estimen personas interesadas podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

En Ahedo de Bureba, a 30 de julio de 2026.

La alcaldesa pedánea,
Teresa Escudero Escudero



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE ARENILLAS DE VILLADIEGO

No habiéndose presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público (Boletín Oficial de la Provincia de Burgos n.º 87 de 11/05/2026), queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario de esta junta administrativa de fecha de 16 de abril de 2026, sobre la modificación de la ordenanza reguladora de la tasa del suministro vecinal de agua potable y alcantarillado de Arenillas de Villadiego, cuyo texto íntegro se hace público, en el anexo adjunto a continuación, en cumplimiento del artículo 17.4 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.

Contra el presente acuerdo, conforme al artículo 19 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 podrá interponer por los interesados recurso contencioso administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León.

Y para que así conste, expido la presente.

En Arenillas de Villadiego, a 3 de agosto de 2026.

La alcaldesa pedánea,
Leticia Lomas Vargas

* * *



ANEXO

Artículos modificados 3, 5, 11 y 14.

«Artículo 3.º – Sujetos pasivos y derecho de suministro.

1. – Son sujetos pasivos contribuyentes las personas físicas o jurídicas y las entidades a que se refiere el artículo 33 de la Ley General Tributaria que soliciten, utilicen o se beneficien del servicio o actividades realizadas por la junta vecinal, a que se refiere el artículo anterior.

2. – En todo caso, tendrá la consideración de sujeto pasivo sustituto del ocupante o usuario de las viviendas o locales el propietario de estos inmuebles, quienes podrán repercutir, en su caso, las cuotas satisfechas sobre los respectivos beneficiarios del servicio.

3. – Limitaciones de uso: solo tendrán derecho al suministro de agua potable, las viviendas, merenderos, talleres o naves en las que se determine fehacientemente que el agua va a ser para uso residencial o de trabajo. Quedan excluidos otros tipos de instalaciones o usos que no cumplan con esta condición.

Artículo 5.º – Cuota tributaria.

1. – La cuantía de la tasa regulada en esta ordenanza será la fijada en las tarifas contenidas en el apartado siguiente.

2. – Se dividirá el cobro en dos periodos de consumo de agua entre los días 1 de octubre a 30 de abril y del 1 de mayo y el 30 de septiembre ambos inclusive, de cada año, realizándose, pues, en ambas fechas las lecturas pertinentes de los contadores. En todo caso, dichas lecturas se realizarán con la periodicidad que determine la junta vecinal. En el caso de no poder llevarse a cabo la citada lectura por rotura o inexistencia de contador o por encontrarse cerrado el inmueble, se producirá una estimación de la misma.

3. – Las tarifas anuales de esta tasa serán las siguientes:

Agua:

– Cuota fija anual por acometida: 50,00 euros.

– Tarifas de consumo por metro cúbico:

1. Periodo de octubre a abril:

- Hasta 20 m³ mensuales, gratis.

- A partir de 20 m³ al mes, 0,50 euros/m³.

2. Periodo de mayo a septiembre:

- Hasta 20 m³ mensuales: 0,50 euros/m³.

- De 21 a 40 m³ al mes: 0,60 euros/m³.

- De 41 a 60 m³ al mes: 1,00 euro/m³.

- De 61 a 80 m³ al mes: 3,00 euros/m³.

- A partir de 81 m³ al mes: 3,50 euros/m³.

Alcantarillado: cuota anual de 0 euros.



4. – La cuota tributaria correspondiente a la concesión de la licencia o autorización de acometida a la red de agua, se exigirá por una sola vez, y consistirá en la cantidad fija de 400,00 euros por vivienda o local, siendo todos los gastos de ejecución de la obra por cuenta del petitionerio, incluso remoción del pavimento alterado y contador. Todas las acometidas habrán de tener contador de caudal de agua, homologado del modelo que indique la administración local, las que aún no lo tengan instalado deberán hacerlo a costa del contribuyente. En las acometidas que, por decisión del contribuyente, no se coloque el correspondiente contador en el plazo señalado por la junta vecinal, se dará de baja el suministro y se precintará el ramal de entrada de agua potable.

5. – Con carácter extraordinario y únicamente para el presente ejercicio 2026, con motivo de las inversiones en la nueva red de agua potable y la instalación de nuevos contadores electrónicos, por haberlo sido acordado en asamblea vecinal por mayoría, se abonará una cuota única de 400 euros por acometida.

Artículo 11.º – Normas de gestión y restricciones de uso y escasez.

1. – Las tomas de las acometidas domiciliarias se llevarán a cabo desde la red de distribución. Las obras de instalación de la acometida serán por cuenta del solicitante o beneficiario de la misma, y su conservación y reparación será llevada por la junta vecinal sin coste alguno para el abonado.

2. – Los usuarios del abastecimiento de aguas tendrán las siguientes obligaciones:

– Abonar los importes de las tarifas del servicio.

– Comunicar las bajas a la junta vecinal. Estas solo tendrán lugar a partir del periodo de pago (el correspondiente a aquel en que se contraen dos recibos consecutivos) natural siguiente, liquidándose los consumos reales y las cuotas fijas de la tarifa correspondientes al periodo de pago en que se curse la correspondiente baja.

– Facilitar al personal que obre por cuenta de la junta vecinal la entrada al domicilio para la lectura del contador, reparaciones y controles que estimen necesarios.

3. – Las concesiones de acometidas a las redes de distribución de agua se harán por cada inmueble que físicamente constituya una unidad independiente de edificación con acceso directo a la vía pública.

4. – Queda expresamente prohibido el llenado de piscinas y el riego de huertos.

En todo caso, para el llenado de piscinas se tendrán que poner en contacto con el/los representantes de la junta vecinal, el/los cuales le señalarán la fecha en que puedan proceder al llenado de las mismas.

Ante la escasez, la junta vecinal podrá prohibir el riego de jardines.

Artículo 14.º – Prohibiciones, infracciones y sanciones. Quedan prohibidos:

1. – Grupos de presión enganchados a la red, bajo sanción de 1.000,00 euros, para aquellos que los instalen.

2. – Manipulación de contadores, con sanción de 1.000,00 euros al titular del contador manipulado.



3. – El uso indebido para fines distintos de los fijados en el artículo 3, o el incumplimiento de lo regulado en el artículo 11 conllevará sanciones y posible corte de suministro.

En todo lo relativo a la calificación de infracciones tributarias, así como de las sanciones que a las mismas correspondan en cada caso, se estará a lo dispuesto en los artículos 77 y siguientes de la Ley General Tributaria.



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE CABORREDONDO

*Exposición al público de la cuenta general
correspondiente al ejercicio de 2025*

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la cuenta general correspondiente al ejercicio 2025, por un plazo de quince días, durante los cuales quienes se estimen personas interesadas podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por conveniente.

A 30 de julio de 2026.

El alcalde pedáneo,
Luís Colina Alonso



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE ESPINOSA DE JUARROS

Anuncio de licitación

1. – *Entidad adjudicataria:* Junta Vecinal de Espinosa de Juarros.

2. – *Objeto del contrato:* enajenación de los acopios de arena natural ubicados en la cantera de Espinosa de Juarros, con un volumen total de 31.448 m³ (58.179 tns. Valor: 465.532 euros (8 euros tonelada).

3. – *Presupuesto base de licitación:* se establece un precio inicial de 465.532 euros que podrá ser mejorado al alza.

En este precio no se incluye el pago del IVA.

4. – *Tramitación y procedimiento:* la enajenación de los acopios se efectuará por el procedimiento de subasta.

5. – *Obtención de documentación:* casa concejo de la Junta Vecinal de Espinosa de Juarros.

6. – *Presentación de proposiciones y documentación complementaria:*

a) Plazo de presentación: quince días naturales contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de licitación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos, sin que se admitan proposiciones presentadas con posterioridad a las 14:00 horas del día en que finalice el plazo de presentación.

En el supuesto de que el último día del plazo establecido en el párrafo anterior fuese inhábil, automáticamente dicho plazo quedará prorrogado hasta el primer día hábil siguiente.

b) Documentación a presentar: según cláusula séptima del pliego de cláusulas administrativas particulares.

c) Lugar de presentación: casa concejo de la Junta Vecinal de Espinosa de Juarros sita en la calle Real, s/n, de Espinosa de Juarros (09198 Burgos).

7. – *Impuestos y gastos:* serán por cuenta del adjudicatario todos los gastos relacionados con el expediente tales como anuncios, los impuestos que procedan y los honorarios de formalización del contrato en escritura pública e inscripción en el registro o registros correspondientes, en su caso.

En Espinosa de Juarros, a 31 de julio de 2026.

El alcalde pedáneo,
Manuel Crespo



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE GALBARROS

*Exposición al público de la cuenta general
correspondiente al ejercicio de 2025*

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la cuenta general correspondiente al ejercicio 2025, por un plazo de quince días, durante los cuales quienes se estimen personas interesadas podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por conveniente.

En Galbarros, a 30 de julio de 2026.

El alcalde pedáneo
(ilegible)



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE LA RAD

*Aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria
número 2026/MOD/001 para el ejercicio de 2026*

El Pleno de la corporación, en sesión celebrada el día 30 de julio de 2026, ha aprobado inicialmente el expediente 2026/MOD/001 de modificación presupuestaria de la Entidad Local Menor de La Rad para el ejercicio 2026.

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

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

En La Rad, a 30 de julio de 2026.

El alcalde pedáneo,
Jesús Corral Pérez



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE LA RAD

Aprobación provisional del presupuesto general para el ejercicio de 2026

El Pleno de la corporación, en sesión celebrada el día 30 de julio de 2026, ha aprobado inicialmente el presupuesto general de la Entidad Local Menor de La Rad para el ejercicio 2026, cuyo estado de gastos consolidado asciende a 18.593,74 euros y el estado de ingresos a 18.593,74 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 La Rad, a 30 de julio de 2026.

El alcalde pedáneo,
Jesús Corral Pérez



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE LA RAD

*Exposición al público de la cuenta general
correspondiente al ejercicio de 2025*

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la cuenta general correspondiente al ejercicio 2025, por un plazo de quince días, durante los cuales quienes se estimen personas interesadas podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por conveniente.

En Basconcillos de Tozo, a 3 de agosto de 2026.

El alcalde,
Jesús Corral Pérez