



burgos

boletín oficial de la provincia

núm. 188



viernes, 2 de octubre de 2026

C.V.E.: BOPBUR-2026-188

sumario

II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Convenio colectivo para la industria elaboradora, almacenistas y distribuidores de vinos, cervezas, licores y otras bebidas espirituosas de la provincia de Burgos

3

Convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Merindad de Río Ubierna (Burgos)

22

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE BURGOS

SERVICIO DE PERSONAL

Corrección de errores del anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos número 168, de fecha 4 de septiembre de 2026, sobre la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos de la convocatoria para la provisión en propiedad de tres plazas de educador familiar

47

Corrección de errores del anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos número 176, de fecha 16 de septiembre de 2026, sobre las bases de la convocatoria para la provisión de diferentes puestos de trabajo de personal funcionario

48

AYUNTAMIENTO DE ISAR

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

49

AYUNTAMIENTO DE JUNTA DE VILLALBA DE LOSA

Aprobación inicial de la ordenanza fiscal reguladora de la tasa por suministro de agua a domicilio

50

diputación de burgos



sumario

AYUNTAMIENTO DE JURISDICCIÓN DE LARA

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2026 59

AYUNTAMIENTO DE PRADOLUENGO

Aprobación del padrón de varias tasas correspondientes al primer semestre del ejercicio de 2026 y anuncio de cobranza 60

AYUNTAMIENTO DE TORRELARA

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2026 62

JUNTA VECINAL DE HINOJAL DE RIOPISUERGA

Subasta para la adjudicación del aprovechamiento cinegético del coto de caza BU-11.193 63

Subasta para el arrendamiento de fincas rústicas 64

JUNTA VECINAL DE MONTUENGA

Aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria número uno para el ejercicio de 2026 65

Cuenta general del ejercicio de 2025 66

JUNTA VECINAL DE OZANA

Aprobación provisional del presupuesto general para el ejercicio de 2026 67

JUNTA VECINAL DE PRÁDANOS DEL TOZO

Cuenta general del ejercicio de 2025 68

JUNTA VECINAL DE QUINTANILLA MONTECABEZAS

Cuenta general del ejercicio de 2025 69

MANCOMUNIDAD RIBERA DEL RÍO AUSÍN Y ZONA DE SAN PEDRO DE CARDEÑA

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2026 70



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 21 de septiembre 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 para la industria elaboradora, almacenistas y distribuidores de vinos, cervezas, licores y otras bebidas espirituosas de la provincia de Burgos. (C.C. 09000395011981).

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para la industria elaboradora, almacenistas y distribuidores de vinos, cervezas, licores y otras bebidas espirituosas de la provincia de Burgos, suscrito el 11 de septiembre de 2026, entre los representantes de la Asociación Empresarial de Bodegas de la Provincia de Burgos (BODEBUR), la Asociación de Bodegas Acogidas a la D.O. Ribera del Duero (ASEBOR) y la Asociación Burgalesa de Empresarios de Distribución para Hostelería y Alimentación (ABEDISHA) y la representación de las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO. del expresado sector, presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE de 12/06/2010), y Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden PRE/813/2022, de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

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

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

En Burgos, a 21 de septiembre de 2026.

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

* * *



CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA ELABORADORA, ALMACENISTAS
Y DISTRIBUIDORES DE VINOS, CERVEZAS, LICORES Y OTRAS BEBIDAS
ESPIRITUOSAS DE LA PROVINCIA DE BURGOS

Artículo 1. – Partes contratantes.

El presente convenio se concierta dentro de la normativa vigente en materia de convenios colectivos, entre los representantes de la Asociación Empresarial de Bodegas de la Provincia de Burgos (BODEBUR), la Asociación de Bodegas Acogidas a la D.O. Ribera del Duero (ASEBOR) y la Asociación Burgalesa de Empresarios de Distribución para Hostelería y Alimentación (ABEDISHA) y la representación de las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO. del expresado sector.

Artículo 2. – Ámbito funcional.

El ámbito funcional del convenio es de aplicación a las empresas y trabajadores/as de Burgos y su provincia, perteneciente a actividades propias del sector vinícola, alcoholero o sidrero, así como a elaboradores, embotelladores, criadores, exportadores y almacenistas de vinos, cervezas, licores y otras bebidas alcohólicas.

Igualmente, es de aplicación a las empresas y trabajadores/as de Burgos y su provincia siempre que entre sus actividades esté la distribución de vinos, cervezas, licores y otras bebidas espirituosas, ya sea de manera exclusiva, ya lo sea complementaria a otra distribución, tal como alimentación, género de hostelería, etc.

Artículo 3. – Ámbito territorial.

El presente convenio obligará a todas las empresas presentes y futuras, cuya actividad viene recogida en el artículo anterior y cuyos centros de trabajo radiquen en Burgos, capital y provincia.

Artículo 4. – Ámbito personal.

Las cláusulas de este convenio afectan a la totalidad del personal que durante su vigencia trabaje bajo la dependencia de empresas cuyo ámbito funcional sea el establecido en el artículo 2.

Artículo 5. – Duración y denuncia.

El presente convenio colectivo tendrá una duración de cuatro años. Entrará en vigor el día 1 de enero de 2026, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2029.

El presente convenio se entenderá automáticamente denunciado en el mismo momento de su vencimiento. No obstante, y hasta la firma del convenio que le sustituya, mantendrá su vigencia.

Artículo 6. – Comisión paritaria.

La comisión paritaria del presente convenio estará compuesta por igual número de representantes de las asociaciones BODEBUR, ASEBOR y ABEDISHA y de representantes de los sindicatos de U.G.T. y CC.OO.



Las funciones de la comisión paritaria serán la interpretación, arbitraje, vigilancia, así como todas aquellas cuestiones establecidas en la ley y 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.

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 7. – Inaplicación.

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

Artículo 8. – Salarios.

1. – Para el año 2026, el incremento salarial será de un 2,5%. Las tablas salariales correspondientes a este año figuran como anexo en este convenio.

El pago de los incrementos y atrasos correspondientes al año 2026 podrá abonarse hasta el último día del mes siguiente al que se publique este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

Para el año 2026, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara en el año natural de 2026 un incremento superior al 2,5%, se efectuará una revisión de las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, y con el límite máximo de un 1,5%, lo que equivaldría a un incremento total máximo, en caso de que se produjera, del 4%. Tal incremento se abonará con efectos del 1.º de enero de 2026, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2027, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 2026.

La revisión salarial del año 2026, en el caso de que la hubiera, se abonará durante el primer trimestre del año 2027.

2. – Para el año 2027, el incremento salarial será de un 2,5%.

El pago de los incrementos y atrasos correspondientes al año 2027 se abonarán durante el primer trimestre del año 2027.



Para el año 2027, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara en el año natural de 2027 un incremento superior al 2,5%, se efectuará una revisión de las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, y con el límite máximo de un 1,5%, lo que equivaldría a un incremento total máximo, en caso de que se produjera, del 4%. Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 2027, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2028, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 2027.

La revisión salarial del año 2027, en el caso de que la hubiera, se abonará durante el primer trimestre del año 2028.

3. – Para el año 2028, el incremento salarial será de un 2,5%.

El pago de los incrementos y atrasos correspondientes al año 2028 se abonarán durante el primer trimestre del año 2028.

Para el año 2028, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara en el año natural de 2028 un incremento superior al 2,5%, se efectuará una revisión de las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, y con el límite máximo de un 1,5%, lo que equivaldría a un incremento total máximo, en caso de que se produjera, del 4%. Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 2028, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2029, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 2028.

La revisión salarial del año 2028, en el caso de que la hubiera, se abonará durante el primer trimestre del año 2029.

4. – Para el año 2029, el incremento salarial será de un 2,5%.

El pago de los incrementos y atrasos correspondientes al año 2029 se abonará durante el primer trimestre del año 2029.

Para el año 2029, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara en el año natural de 2029 un incremento superior al 2,5%, se efectuará una revisión de las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, y con el límite máximo de un 1,5%, lo que equivaldría a un incremento total máximo, en caso de que se produjera, del 4%. Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 2029, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2030, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 2029.

La revisión salarial del año 2029, en el caso de que la hubiera, se abonará durante el primer trimestre del año 2030.

5. – A la finalización del periodo de vigencia de este convenio colectivo (2026-2029), en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara en el conjunto de los cuatro años naturales de vigencia un incremento superior al 16%, se efectuará una actualización de las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente



dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, y con el límite máximo de un 4%, con fecha de 1 de enero de 2030; lo que equivaldría a un incremento total máximo, en caso de que se produjera, del 20%.

La actualización prevista en este apartado se aplicará únicamente mediante la actualización de las tablas salariales, sin efectos retroactivos de carácter económico y, en consecuencia, sin derecho al abono de atrasos.

Artículo 9. – «Complemento personal de antigüedad consolidada».

Queda congelado el porcentaje que cada trabajador tuviese reconocido a 31 de diciembre de 2013 en concepto de antigüedad, no devengándose nuevos porcentajes por este concepto.

Dicho porcentaje se mantendrá invariable y por tiempo indefinido como un complemento retributivo «ad personam», denominado «complemento personal de antigüedad consolidada», no siendo susceptible de absorción o compensación.

Artículo 10. – Complemento de enoturismo.

Los trabajos de enoturismo que se desarrollen por trabajadores de la empresa que no hayan sido contratados específicamente para las funciones de enoturismo, se remunerarán mediante un plus consistente en 30 euros para los sábados y 50 euros para los domingos y festivos.

Artículo 11. – Dietas.

Siempre que la salida se produzca por necesidades de la empresa, se fija la dieta entera en 50,00 euros, y la media dieta se abonará mediante justificante y hasta la cuantía de 23,00 euros, durante toda la vigencia del convenio.

Artículo 12. – Kilometraje.

Las empresas abonarán, durante toda la vigencia del convenio, la cantidad de 0,33 euros por kilómetro recorrido fuera de la localidad donde aquellas estén ubicadas, siempre que la persona que realice dichas salidas utilice vehículo propio.

Artículo 13. – Transporte.

Las empresas cuyo centro de trabajo radique fuera del casco urbano, vendrán obligadas a poner a disposición de los trabajadores vehículo adecuado, si no existe otro medio de transporte, o a abonar el precio del kilometraje según lo establecido en el artículo anterior.

Artículo 14. – Jornada laboral.

La jornada laboral máxima legal de trabajo para el personal afectado por el presente convenio será de 1.786 horas anuales para 2026. Dicha jornada laboral máxima será de 1.784 en 2027. Para los años 2028 y 2029 la jornada laboral máxima será de 1.776 horas anuales.

El calendario laboral se realizará de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores o en su defecto con acuerdo de 2/3 de la plantilla.



La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el quince por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La distribución irregular podrá establecerse tanto en el momento de elaboración del calendario laboral anual, como acordarse con posterioridad a su aprobación, cuando las necesidades organizativas o productivas de la empresa así lo requieran.

Las empresas podrán organizar el tiempo de trabajo de forma que la jornada ordinaria alcance hasta un máximo de diez horas diarias de trabajo efectivo, siempre que se respeten los límites legales en materia de jornada máxima, descansos diarios y semanales, así como el resto de disposiciones de derecho necesario.

Artículo 15. – Horas extraordinarias.

Serán con carácter voluntario y abonadas con un incremento del 75% de descanso retribuido, incrementándose al menos, en el mismo porcentaje del 75%, disfrutándose a los cuatro meses siguientes de su realización.

En el caso de realizarse su pago, se efectuará mediante la siguiente fórmula:

Salario anual (salario tablas × 15 pagas) + «complemento personal de antigüedad consolidada» / número de horas anuales de cada año × 75%

Artículo 16. – Vacaciones.

Todo personal incluido en el presente convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales. Se disfrutarán en dos periodos, de quince días cada uno; no obstante, siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajador, se podrán disfrutar las vacaciones en otros periodos, siempre que éstos tengan como mínimo una duración de una semana.

En los casos en que el trabajador tenga una antigüedad inferior a un año se le aplicará la parte proporcional que le corresponda.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal, se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del ET.

Artículo 17. – Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen tres pagas extraordinarias equivalentes al importe total de una mensualidad, es decir, salario base más «complemento personal de antigüedad consolidada», cada una de ellas, que se abonarán, en las siguientes fechas:

– La paga extraordinaria de verano en el mes de julio, pero siempre antes del 20 de julio.

– La paga extraordinaria de invierno en el mes de diciembre, pero siempre antes del 20 de diciembre.

– La paga extraordinaria de marzo, que se abonará en el mes de marzo.



Las anteriores gratificaciones extraordinarias se podrán prorratear en doce mensualidades previo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, o en ausencia de estos con acuerdo de 2/3 de la plantilla.

El personal que ingrese o cese durante la vigencia del convenio será acreedor de la parte proporcional correspondiente a las gratificaciones existentes.

Artículo 18. – Permisos retribuidos.

El personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a permisos retribuidos con derecho de remuneración en cualquiera de los siguientes supuestos:

1. – Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un día de licencia con sueldo no recuperable sobre la jornada máxima anual para asuntos propios. Dicho día se solicitará a la empresa con cinco días de antelación. En el caso de que por debida urgencia o necesidad el trabajador/a no pudiera observar la antelación que se indica, tendrá igualmente derecho a disfrutar de dicho día.

2. – Quince días por matrimonio o registro de pareja de hecho del trabajador/a.

3. – Un día en el caso de matrimonio, bautizo y/o comunión de hijos/as o celebraciones similares que se tengan en cualquier religión.

4. – Cinco días en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o hijos, tres días en caso de fallecimiento de padre y madre de uno y otro cónyuge o pareja de hecho. Dos días por el fallecimiento del resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

5. – Cinco días por accidente, enfermedad u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta 2.º grado de 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.

Este permiso se podrá disfrutar de forma interrumpida por el trabajador/a, mientras subsista la causa que lo motivó y no necesariamente desde el primer día en que el suceso tenga lugar.

6. – Un día por traslado de domicilio habitual.

7. – El tiempo necesario para acudir al médico de cabecera y especialistas, tanto para su propia necesidad, como para acompañar a familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad y de hasta segundo grado por consanguinidad, en el caso que no puedan valerse por sí mismos. En ambos casos y siempre que sea posible, será necesario preavisar a la empresa, pero en todo caso, será necesario presentar posteriormente el justificante médico, en el que figure el nombre del colegiado.

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



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

Los permisos relacionados en el presente artículo, se entenderán de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho, siempre que justifiquen dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la administración o en defecto administrativo, por no existir el mismo, el certificado de convivencia.

En los supuestos de matrimonio y fallecimientos, recogidos en los apartados 2 y 4 de este artículo, comenzará a computar el permiso el primer día laborable para el trabajador/a.

Artículo 19. – Permisos no retribuidos.

Las trabajadoras y los trabajadores afectados/as por este convenio y siempre que lleven más de un año en la empresa, podrán solicitar un permiso no retribuido de hasta cuatro meses al año, el cual podrá computarse de una sola vez o fraccionarse de forma mensual. Podrá pactarse entre empresa y trabajador/a la prórroga de este periodo.

No se reconocerá la reserva de puesto de trabajo y sólo un derecho preferente de que un trabajador o trabajadora que se encontrase disfrutando del permiso no retribuido quisiera reincorporarse antes de la finalización de este permiso.

Artículo 20. – Conciliación de la vida familiar.

1. – En materia de igualdad, será de obligado cumplimiento lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (BOE de 23/03/2007).

2. – Las trabajadoras embarazadas tendrán permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales previo aviso al empresario/a y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

3. – El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 19 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 19 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.



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

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.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

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

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

4. – Las personas trabajadoras, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de 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.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas 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 ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores 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.

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se incluye dentro del concepto de hijo, tanto al consanguíneo como al adoptivo, en guarda con fines de adopción o al acogido con fines adoptivos.

5. – Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, 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, el/la trabajador/a para atender el cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de 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 o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

En ambos casos, el periodo de excedencia, será computable como antigüedad y tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo propio, durante el primer año, transcurrido dicho plazo, el puesto de trabajo se referirá a uno de la misma categoría o grupo profesional.

6. – 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 aquélla.

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer



(tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación o divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas 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.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Los derechos relacionados en el presente artículo, se entenderán de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho, siempre que justifiquen dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la administración.

7. – Las empresas afectadas por este convenio tendrán la obligación de negociar, previo acuerdo con la representación de los trabajadores/as, un Plan de Igualdad, según



los plazos, las condiciones y el volumen de los trabajadores que se establecen legalmente en la normativa regulatoria sobre esta materia.

8. – Igualmente, las empresas con más de 50 trabajadores, 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.

Artículo 21. – Prendas de trabajo y calzado.

Las empresas facilitarán al trabajador dos prendas de trajes de trabajo al año, así como calzado adecuado a los trabajadores que desarrollen su trabajo en contacto con líquidos.

Artículo 22. – Incapacidad temporal.

En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente debidamente acreditado por la Seguridad Social del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones por un periodo no superior a dieciocho meses.

Artículo 23. – Seguro de muerte e invalidez por contingencias profesionales.

Las empresas afectadas por este convenio colectivo concertarán a favor de sus trabajadores un seguro de muerte e invalidez por contingencias profesionales, a partir del 1 de enero de 2028, con las siguientes coberturas:

– Por fallecimiento a causa de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 15.000 euros.

– Por gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total a causa de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 12.000 euros.

Artículo 24. – Compensación, absorción y garantía «ad personam».

Todas las mejoras que se pacten en este convenio sobre las estrictamente reglamentarias podrán ser absorbidas y compensadas hasta donde alcance por las retribuciones de cualquier clase que tuvieran establecidas las empresas, así como los incrementos futuros de carácter legal que se implanten.

Se respetarán, asimismo, las situaciones personales que con carácter global excedan de lo pactado, entendiéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 25. – Cláusulas sindicales.

Se reconocen a los delegados de personal, o en su caso, miembros del Comité de Empresa, los derechos sindicales establecidos en el ordenamiento jurídico vigente.

Artículo 26. – Contratación.

Todos los contratos, independientemente de su modalidad y duración, se formalizarán por escrito, facilitando copia básica a los representantes de los trabajadores.



Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional: se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo.

Contrato de formación en alternancia: se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollen.

Al concluir dichos contratos, el empresario entregará la liquidación final que corresponda percibir a estos trabajadores, teniendo los mismos derechos a solicitar, en el momento de la firma de dicha liquidación o finiquito, la presencia de sus representantes legales, si les hubiere en la empresa o bien, conceder a dichos trabajadores un periodo de quince días naturales desde la firma del finiquito para que tenga validez.

Las empresas garantizarán la total protección social de los trabajadores/as, independientemente de las modalidades de contratación, incluidas las contingencias por enfermedad común, sobre desempleo y jubilación.

Artículo 27. – Jubilación parcial y contrato de relevo.

Los trabajadores podrán acceder a la jubilación parcial de mutuo acuerdo con la empresa al cumplir la edad y requisitos exigidos por la legislación vigente.

Artículo 28. – Salud laboral.

Las empresas afectadas por este convenio están obligadas a facilitar un examen médico anual a cargo de ésta, a través de las mutuas laborales respectivas.

Los/as trabajadores/as afectados por este convenio tendrán derecho a un crédito horario de quince horas anuales para asistir a cursos de prevención de riesgos laborales en materia de salud laboral, siempre y cuando no se perjudique la actividad de la empresa.

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

La elección de una nueva mutua se realizará mediante información previa a los trabajadores/as o a sus representantes legales, si les hubiera.

Las empresas están obligadas a facilitar la información sobre los riesgos existentes en el puesto de trabajo, así como en su centro de trabajo, facilitando las normas de actuación en caso de riesgo.

Artículo 29. – Normativa laboral.

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en los acuerdos nacionales sobre el ámbito funcional de este convenio, el 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 y así como en las demás disposiciones vigentes de aplicación.

Artículo 30. – Protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Toda persona trabajadora tiene derecho a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.



Las partes firmantes de este convenio entienden que es necesario prevenir y erradicar a nivel sectorial situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Se considera como tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual o realizado en función del sexo de una persona o que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo dirigidos contra una persona por su orientación sexual, por su identidad y/o expresión de género.

Las empresas deberán promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes legales de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Artículo 31. – Régimen disciplinario.

1. – PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN.

En materia de régimen disciplinario se tendrá en cuenta:

a) Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

b) Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimientos contractuales y culpables del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

c) Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

d) La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

e) La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

2. – GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

1. – Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.



d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) El uso de forma esporádica del teléfono móvil, ordenadores, tablets, portátiles, videoconsolas, equipos de música, auriculares, etc. y en general cualquier aparato electrónico de carácter particular, durante el horario de trabajo, no habiendo sido autorizado previamente por la empresa.

2. – Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo d) del siguiente apartado.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.



k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

o) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.d) y e) del presente artículo.

p) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

q) El empleo esporádico de equipos informáticos, teléfonos móviles y otros dispositivos electrónicos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado.

r) El uso reiterado del teléfono móvil, ordenadores, tablets, portátiles, videoconsolas, equipos de música, auriculares, etc. y en general cualquier aparato electrónico de carácter particular, durante el horario de trabajo, no habiendo sido autorizado previamente por la empresa.

3. – Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento suyo o de otros trabajadores.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f), l) y m) del presente artículo.



- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- l) El acoso sexual y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajadora/dor de la empresa.
- m) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

3. – SANCIONES.

1. – Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes y despido disciplinario.

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

El abono del complemento del artículo 10 será de aplicación desde el 1 de julio de 2026.

Las nuevas cuantías de las dietas del artículo 11, el abono del transporte del artículo 13 y el plazo de la paga de verano del artículo 17, serán de aplicación a partir de la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

El nuevo seguro del artículo 23 será de aplicación a partir del 1 de enero de 2028.

DISPOSICIONES FINALES

1. – Si como consecuencia del ámbito funcional del convenio 2018-2021, se hubiesen incorporado a este convenio trabajadores/as con retribución superior a las tablas salariales de aplicación de este convenio para 2019, se fijará un complemento «ad personam» mensual (y en pagas extras) por esa diferencia superior. Dicho complemento será revalorizable con los incrementos del convenio, y no será compensable ni absorbible.



2. – 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.

3. – 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.

* * *



ANEXO

ELABORADORES, ALMACENISTAS Y DISTRIBUIDORES DE VINOS Y OTRAS BEBIDAS

TABLAS SALARIALES AÑO 2026

GRUPO/CATEGORÍA	TOTAL MES	TOTAL AÑO
GRUPO I		
Licenciaturas y masters.	2.223,28 €	33.349,20 €
Diplomaturas, Grados y Enólogo/a titulado.	2.013,06 €	30.195,90 €
Ayudantes, personal técnico y enólogo/a no titulado.	1.802,86 €	27.042,90 €
GRUPO II		
Jefatura de personal, ventas y compras.	1.759,44 €	26.391,60 €
Encargado/a General.	1.679,77 €	25.196,55 €
Jefatura de almacén y sucursal.	1.597,85 €	23.967,75 €
Jefatura de grupo, de sección y de laboratorio.	1.509,47 €	22.642,05 €
Encargado/a de establecimiento y de bodega.	1.516,05 €	22.740,75 €
Personal de enoturismo.	1.463,77 €	21.956,55 €
Comercial, viajante, cobrador/a, dependiente/a, ayudante, conductor/a cobrador/a y auxiliar laboratorio.	1.411,49 €	21.172,35 €
GRUPO III		
Jefatura administración.	1.743,13 €	26.146,95 €
Jefatura sección.	1.540,18 €	23.102,70 €
Contable y cajero/a.	1.507,62 €	22.614,30 €
Oficial administrativo/a.	1.411,49 €	21.172,35 €
GRUPO IV		
Profesional de oficio (peón, mozo, carretillero, vigilante, sereno, tractorista, capataz, podador, equivalentes al Grupo II agropecuario, guardas y peones de campo).	1.411,49 €	21.172,35 €
GRUPO V		
Aprendiz o aspirante de 1º año.	1.215,88 €	18.238,20 €

OTROS CONCEPTOS AÑO 2026	
DIETAS (*)	EUROS
Dieta completa:	50,00 €
Media dieta:	23,00 €
KILOMETRAJE	0,33 €/Km

* Dietas desde publicación convenio en BOP Burgos



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 18 de septiembre 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 para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Merindad de Río Ubierna (Burgos). (C.C. 09100562012026).

Visto el texto del convenio colectivo para el personal laboral del excelentísimo Ayuntamiento de Merindad de Río Ubierna (Burgos) suscrito el 11 de septiembre de 2026, por la comisión negociadora del convenio colectivo, 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 Legislativo 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 12/06/2010), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo y Orden 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 21 de septiembre de 2026.

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

* * *



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL
DEL AYUNTAMIENTO DE MERINDAD DE RÍO UBIERNA (2026-2029)

ÍNDICE

CAPÍTULO I. – CONDICIONES GENERALES.

- Artículo 1. – Ámbito funcional, territorial y personal.
- Artículo 2. – Ámbito temporal.
- Artículo 3. – Denuncia del convenio colectivo.
- Artículo 4. – Prórroga.
- Artículo 5. – Condiciones más favorables.
- Artículo 6. – Compensación.
- Artículo 7. – Unidad del convenio colectivo.
- Artículo 8. – Irrenunciabilidad.
- Artículo 9. – Igualdad.
- Artículo 10. – Composición y funciones de la comisión paritaria.

CAPÍTULO II. – ORDENACIÓN DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL.

- Artículo 11. – Organización del trabajo.
- Artículo 12. – Relación de puestos de trabajo.
- Artículo 13. – Clasificación profesional del personal laboral.

CAPÍTULO III. – ACCESO, PROMOCIÓN, PROVISIÓN Y TRASLADOS.

- Artículo 14. – Oferta pública de empleo.
- Artículo 15. – Promoción interna.
- Artículo 16. – Trabajos en puestos de superior categoría.
- Artículo 17. – Polivalencia funcional.
- Artículo 18. – Selección de personal temporal.

CAPÍTULO IV. – FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.

- Artículo 19. – Promoción profesional y cursos de reciclaje.

CAPÍTULO V. – RETRIBUCIONES.

- Artículo 20. – Estructura salarial.

CAPÍTULO VI. – JORNADA LABORAL, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS.

- Artículo 21. – Jornada laboral.
- Artículo 22. – Horario de trabajo, flexibilidad y pausa.
- Artículo 23. – Calendario laboral.
- Artículo 24. – Pausa y descanso semanal.
- Artículo 25. – Servicios extraordinarios.
- Artículo 26. – Vacaciones anuales.
- Artículo 27. – Permisos retribuidos.
- Artículo 28. – Permisos por conciliación y por violencia de género.
- Artículo 29. – Licencia sin sueldo.



CAPÍTULO VII. – SALUD LABORAL.

Artículo 30. – Derecho a la salud.

Artículo 31. – Derechos de participación y representación del personal laboral.

Artículo 32. – Planificación de actividades.

Artículo 33. – Elementos de protección individual.

Artículo 34. – Reconocimientos médicos.

CAPÍTULO VIII. – ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL.

Artículo 35. – Asesoramiento y defensa legal.

Artículo 36. – Responsabilidad civil.

Artículo 37. – Beneficios sociales.

Artículo 38. – Premio a la constancia.

Artículo 39. – Póliza de accidentes.

Artículo 40. – Seguro médico.

Artículo 41. – Dietas.

Artículo 42. – Jubilación.

Artículo 43. – Jubilación parcial con contrato de relevo.

Artículo 44. – Incentivo por jubilación anticipada.

CAPÍTULO IX. – DERECHOS SINDICALES.

Artículo 45. – Derechos sindicales y garantías personales.

CAPÍTULO X. – SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

Artículo 46. – Excedencias del personal funcionario.

CAPÍTULO XI. – PROCEDIMIENTO PARA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Artículo 47. – Resolución de conflictos.

CAPÍTULO XII. – CARRERA PROFESIONAL.

Artículo 48. – Carrera horizontal de los funcionarios.

CAPÍTULO XIII. – RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 49. – Responsabilidad disciplinaria.

CLÁUSULAS ADICIONALES.

CLÁUSULA FINAL.

* * *

CAPÍTULO I.– CONDICIONES GENERALES

Artículo 1. – Ámbito funcional, territorial y personal.

1. Ámbito funcional:

Las partes firmantes del presente convenio son, por parte del Ayuntamiento de Merindad de Río Ubierna, el alcalde-presidente y por parte del personal laboral, la



representación sindical constituida por el delegado de personal laboral del ayuntamiento perteneciente al sindicato CSIF, tras las correspondientes negociaciones basadas en los principios de buena fe, mutua lealtad y cooperación.

Este convenio colectivo se ha negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, en el 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 y en la Ley 7/1985, de Bases de Régimen Local.

El presente convenio regula las condiciones de trabajo comunes para el personal laboral del Ayuntamiento de Merindad de Río Ubierna, en las materias que se especifican y que han sido objeto de negociación conforme a lo establecido en las disposiciones legales antes citadas.

En todo caso, se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los acuerdos colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del Ayuntamiento de Merindad de Río Ubierna, que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación, directa o indirecta, desfavorables, por razón de edad o discapacidad, de sexo, de origen, incluido el racial o étnico, de estado civil, de condición social, de religión o de convicciones, de ideas políticas, de orientación o de condición sexual, por adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, por vínculos de parentesco con personas pertenecientes a/o relacionadas con el ayuntamiento y por idioma.

Las partes se comprometen a promover el principio de igualdad efectiva de hombres y mujeres, así como, a cumplir las normas contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.

Para lo no previsto en este convenio se estará a lo estipulado en la legislación vigente.

2. Ámbito territorial:

El presente convenio está referido a todos y cada uno de los centros, dependencias o servicios del Ayuntamiento de Merindad de Río Ubierna, en los que preste servicios el personal al que se refiere el artículo siguiente.

3. Ámbito personal:

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todo el personal laboral que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Merindad de Río Ubierna al que alude, los artículos 1.º.2 y 7.º del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y el artículo 2.º Ley de la Función Pública de Castilla y León 7/2005, de 24 de mayo, que percibe sus retribuciones con cargo al capítulo I del presupuesto municipal.



Artículo 2. – Ámbito temporal.

La vigencia del presente convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 2029 pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los tres meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia.

El presente convenio entrará en vigor el día siguiente al de su aprobación por el Pleno del ayuntamiento y su posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

Finalizado el período de vigencia temporal del presente convenio y hasta que se negocie otro nuevo, quedará prorrogado automáticamente hasta tanto se produzca la nueva aprobación, salvo en lo referente a los incrementos retributivos, que se estará a lo que dispongan las normas legales, en especial las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, en materia de incremento de las retribuciones de los empleados públicos.

Artículo 3. – Denuncia del convenio colectivo.

1. Cualquiera de las partes legitimadas para ello podrá denunciar formalmente este convenio, siempre que lo haga expresamente por escrito y con una antelación mínima de un mes a la fecha de expiración de su vigencia, o bien en cualquier momento una vez concluida dicha vigencia. En el plazo de un mes a partir de la referida denuncia se constituirá la correspondiente comisión negociadora.

2. En el supuesto de que la jurisdicción competente declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán de común acuerdo la necesidad de renegociarlas junto con aquellas otras que pudieran verse afectadas, bajo el principio de que la nulidad de las cláusulas afectadas no supone la nulidad del resto del convenio.

Artículo 4. – Prórroga.

Denunciado este convenio según lo previsto en el artículo anterior y hasta tanto no se logre un nuevo convenio, se mantendrá éste en vigor en todo su contenido normativo, salvo en lo que afecta a temas de contenido económico, que se estará a lo dispuesto en la L.P.G.E. de cada año, y siempre sin perjuicio de que normas de carácter básico modifiquen o suspendan alguno de los preceptos de este convenio.

Artículo 5. – Condiciones más favorables.

La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha, quedando no obstante subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio, en todo momento, de la aplicación de la legislación vigente.

Artículo 6. – Compensación.

Las condiciones y mejoras resultantes de este convenio serán compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas, acuerdo de la corporación, imperativo legal o por cualquier otra causa.



Artículo 7. – Unidad del convenio colectivo.

El presente convenio forma un todo relacionado inseparable. Las condiciones pactadas en el mismo deben ser consideradas global y conjuntamente vinculadas a su totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas, modificadas o parcialmente apreciadas separadamente de su contexto, no pudiendo pretenderse la aplicación de partes de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado en su integridad.

Artículo 8. – Irrenunciabilidad.

Serán considerados nulos y sin efecto alguno aquellos acuerdos, resoluciones o cláusulas individuales que impliquen condiciones menos beneficiosas que las establecidas en este convenio.

Artículo 9. – Igualdad.

Se proclama la igualdad de trato, entendiendo ésta como la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, capacidades diversas, edad u orientación sexual de la persona, comprometiéndose las partes a adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Se procurará la conciliación de la vida familiar y laboral a través de la aplicación la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, u otra norma que la modifique o sustituya; y en especial en lo referente a las modificaciones introducidas por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

En materia de igualdad será de obligado cumplimiento lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y modificaciones sucesivas. Así como las aplicaciones reglamentarias del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Se elaborará un plan de igualdad que deberá incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

Artículo 10. – Composición y funciones de la comisión paritaria.

Se constituye para la correcta aplicación e interpretación del presente convenio, así como para resolver las dudas o conflictos que puedan surgir a lo largo de la vigencia del mismo.

La comisión estará formada por la representación del personal laboral, otro empleado público elegido por esta representación y dos representantes de la corporación. Podrán asistir a la misma los asesores respectivos de cada parte.

El voto será ponderado, teniendo el mismo valor el voto del bloque sindical que el bloque de representantes del ayuntamiento.



Esta comisión se reunirá cuando se considere necesario a propuesta de alguna de las partes, en un máximo de diez días hábiles convocando la reunión con un mínimo de cuarenta y ocho horas de antelación.

1. Son funciones de la comisión:

a) La interpretación, estudio, vigilancia y grado de cumplimiento de las cláusulas de este convenio.

b) Propuesta de actualización y puesta al día de las normas del presente convenio cuando su contenido resultase afectado por disposiciones legales o reglamentarias.

c) Todas las funciones que para la «comisión paritaria» atribuye la legislación vigente, como es su intervención en los términos recogidos en los artículos 41.4 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo; y en los establecidos en el artículo 45 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

d) La corrección de errores materiales, numéricos, aritméticos, de redacción y ortográficos.

e) Las que se le atribuyen expresamente en el presente convenio.

f) Inclusión de mecanismos de resolución de conflictos.

2. La comisión paritaria podrá recabar toda clase de información necesaria relacionada con las cuestiones de su competencia, información que no podrá ser denegada cuando obedezca a petición expresa y motivada por una de las partes.

Se levantará acta de cada reunión de la comisión siempre, publicándose en el tablón de anuncios, así como se emitirán circulares para que todo el personal sepa cómo se resuelven las interpretaciones del acuerdo.

El Ayuntamiento de Merindad de Río Ubierna facilitará los medios personales y materiales necesarios para el funcionamiento de dicha comisión (emisión de informes jurídicos por parte de funcionarios municipales o incluso de asesores externos si así se decide y se autoriza por la Alcaldía).

CAPÍTULO II. – ORDENACIÓN DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL

Artículo 11. – Organización del trabajo.

1. La organización del trabajo corresponde a los órganos superiores y directivos con competencia para ello, pudiendo establecer los sistemas de valoración, racionalización, mejora de métodos, procesos de simplificación del trabajo y las relaciones de puestos de trabajo y plantillas de personal adecuadas y suficientes que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de servicios, la utilización óptima de los recursos humanos y materiales y, en definitiva, la mayor eficiencia en la prestación del servicio público.



2. Cuando las consecuencias de las decisiones de organización del trabajo de la administración municipal que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre el calendario laboral, horarios, turnos, jornadas, vacaciones, permisos y movilidad funcional, criterios generales de provisión de puestos y sobre planificación estratégica de recursos humanos, al volumen global de empleo público y cuando supongan modificaciones retributivas, se negociarán en la Mesa General de Negociación.

Artículo 12. – Relación de puestos de trabajo.

Para la modificación de la relación de puestos de trabajo se deberá tener en cuenta lo siguiente:

- Comprenderá los puestos de trabajo de todo el personal de cada centro de trabajo o servicio, el número y características de las que puedan ser ocupadas por personal funcionario, laboral o eventual, independientemente de que sea estructurales o no.

- Indicará en cada caso, la denominación y características esenciales de cada puesto, los requisitos exigidos para su desempeño, el nivel del complemento de destino y el complemento específico o el complemento de puesto, en cada caso, detallado por los factores que correspondan a los mismos.

- Los puestos de trabajo serán desempeñados de acuerdo con los requisitos que se establezcan en la relación que los contenga.

- La creación, modificación, definición de puestos de trabajo, se realizará a través de la relación de puestos de trabajo.

- La provisión de puestos de trabajo a desempeñar por el personal laboral, requerirá que los correspondientes puestos figuren detalladamente en la relación de puestos de trabajo.

- Cualquier modificación de la relación de puestos de trabajo conllevará la correspondiente negociación con la representación del personal en la Mesa General de Negociación.

Artículo 13. – Clasificación profesional del personal laboral.

El sistema de clasificación profesional establecido tiene como objeto la ordenación del personal laboral integrado en el presente convenio, atendiendo a los niveles de titulación, formación y capacitación exigidos y de conformidad con la estructura fijada por grupos profesionales, área de actividad y categorías profesionales.

Los principales objetivos de la implantación del sistema de clasificación son los siguientes:

- a) Adecuar los requisitos profesionales de la persona trabajadora a los requisitos funcionales del grupo profesional.

- b) Actuar de fundamento principal del régimen retributivo.

- c) Servir de base para la selección del personal, según las necesidades detectadas en los diferentes ámbitos funcionales identificados.

- d) Facilitar la movilidad de las personas trabajadoras en su conjunto conforme a los sistemas de provisión a tal efecto establecidos.



El sistema de clasificación profesional del personal funcionario se estructura en grupos y subgrupos, respecto de los que se establece «equivalencia», para el personal laboral, en grupos profesionales, atendiendo a niveles de titulación, formación y capacitación para ejercer las tareas y cometidos de los distintos niveles de la prestación del servicio público, estableciéndose los siguientes:

- a) Grupo profesional 1: título de Doctor, Licenciado, Grado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes.
- b) Grupo profesional 2: título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes.
- c) Grupo profesional 3: título de Formación Profesional de Grado Superior, Técnico Superior o equivalente.
- d) Grupo profesional 4: título de Bachillerato/Bachiller o equivalente. Formación Profesional de grado Medio Técnico.
- e) Grupo profesional 5: título de graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional Básica o equivalente.
- f) Grupo profesional 6: agrupaciones diferentes de las enunciadas anteriormente, para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

Estos grupos profesionales deberán respetarse a la hora de elaborar y/o actualizar la relación de puestos de trabajo.

CAPÍTULO III. – ACCESO, PROMOCIÓN, PROVISIÓN Y TRASLADOS

Artículo 14. – Oferta pública de empleo.

La oferta pública de empleo se adaptará a los requisitos y exigencias establecidas en el artículo 70 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 15. – Promoción interna.

Por el ayuntamiento se facilitará la promoción interna consistente en el ascenso desde un grupo profesional a otro inmediato superior. Para participar en esta promoción interna se estará a lo dispuesto en los acuerdos firmados entre los sindicatos y el equipo de gobierno, y a la normativa vigente.

Artículo 16. – Trabajos en puestos de superior categoría.

Solo podrán realizarse trabajos de superior categoría cuando así lo exijan las necesidades del servicio y por el tiempo imprescindible.

La realización de tareas de superior categoría se podrá asignar siempre por razones organizativas, sin que su realización suponga el reconocimiento automático de la categoría superior, pues para ello, deberá superarse un proceso selectivo (oposición o concurso-oposición).



Esas tareas deben abonarse, bien mediante la asignación de diferencias salariales en el supuesto de que se realicen todas las tareas de la plaza vacante, o en su caso, mediante un complemento de productividad por las funciones efectivamente asumidas.

Artículo 17. – Polivalencia funcional.

1. Cada trabajador realizará los trabajos propios de su puesto de trabajo, que es aquel que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulación y contenido general de la prestación. Por necesidades del servicio podrá asignarse a un trabajador tareas y funciones distintas de las ordinarias de su puesto de trabajo, respetando su grupo profesional y sin merma de las retribuciones, tal y como se establece en el artículo 73 del Estatuto del Empleado Público.

Previa negociación de acumulación de funciones el ayuntamiento podrá utilizar personal de un servicio en otro, realizándose en tal caso las compensaciones económicas que sean procedentes.

Artículo 18. – Selección de personal temporal.

La selección de personal laboral temporal se realizará mediante un sistema de bolsas o listas abiertas y públicas en los términos que reglamentariamente se determinen, que, garantizando los principios de igualdad, mérito y capacidad y publicidad, posibiliten la necesaria agilidad, racionalidad, objetividad y transparencia en la selección.

Todo ello, sin perjuicio del personal seleccionado que provenga de subvenciones de otros organismos, que deberá atenderse a las normas de dicha subvención en lo relativo a la selección.

Cuando circunstancias excepcionales de extraordinaria urgencia y necesidad, impidan la contratación de personal por el procedimiento anterior, podrá seleccionarse al personal al margen de las bolsas de empleo, previa información a la mesa general de negociación.

CAPÍTULO IV. – FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Artículo 19. – Promoción profesional y cursos de reciclaje.

Los empleados públicos vinculados laboralmente con el ayuntamiento tendrán derecho a asistir a los cursos necesarios, que se convoquen anualmente, relacionados con las funciones de su puesto de trabajo en los términos previstos por la legislación vigente, y siempre respetando las necesidades del servicio.

El empleado interesado en la asistencia a un curso lo comunicará por escrito a Alcaldía o, en su caso, al concejal delegado de Personal, el cual, una vez realizados los trámites oportunos, comunicará al interesado la resolución recaída en el plazo de quince días a partir de la solicitud, o en un plazo inferior si no fuera posible hacerlo en el plazo indicado.

Para asistencia a cursos de perfeccionamiento, tendrá preferencia el trabajador que no haya asistido a ninguno de ellos, dentro de estos, el de más categoría, caso de igualdad el más antiguo y de persistir la igualdad, el número de orden en el escalafón.



Para la asistencia a otro tipo de cursos, tendrán preferencia los trabajadores adscritos al área o dependencia directamente relacionada con el tema objeto del curso. Dentro de estos el de más categoría, en caso de igualdad el más antiguo y de persistir la igualdad, el número de orden en el escalafón.

A los trabajadores que, en virtud de lo dispuesto en el caso anterior, hayan asistido ya a algún curso, no se les aplicará la preferencia establecida, designándose entre ellos, caso de no existir petición del trabajador con preferencia, el más antiguo y posteriormente el número de orden en el escalafón.

Si el ayuntamiento recomienda y promueve la asistencia de un trabajador a un determinado curso de formación, y este realiza la acción formativa, tendrá derecho a ser resarcido por los gastos en los que incurra a consecuencia de la misma, tales como, matrícula, desplazamiento, material y dietas que procedan, debiéndose presentar la justificación pertinente de cada concepto resarcible. En todos los supuestos anteriores, además, la totalidad del tiempo de formación se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

El ayuntamiento promoverá acciones de formación continua para el personal laboral.

CAPÍTULO V. – RETRIBUCIONES

Artículo 20. – Estructura salarial.

1. Las retribuciones del personal laboral estarán compuestas por el salario base y los complementos salariales, y serán satisfechas con carácter general en periodos mensuales, efectuándose el pago, también con carácter general, dentro del mes de su devengo.

2. Salario base: es la parte de retribución del empleado fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades.

3. Complementos salariales: son las cantidades que se adicionan al salario base. Podrán percibirse los siguientes:

a) Antigüedad: es la cantidad que percibirá el personal por tres años de servicios completos, devengándose desde el día primero del mes en que se cumplan.

A estos efectos se reconocerán los servicios previos acreditados por cualquier persona trabajadora que los haya prestado en esta u otra administración pública, cualquiera que hubiera sido el carácter de su relación jurídica.

Cuando el reconocimiento se resuelva de forma favorable, los derechos económicos surtirán efectos desde el día 1 del mes siguiente a la presentación de la solicitud y su abono se producirá, en todo caso, dentro de los 3 meses siguientes a su reconocimiento.

La cuantía del citado complemento será la misma que la establecida para los funcionarios de acuerdo con su categoría profesional.

Las cantidades percibidas anteriormente por cualquier trabajador del ayuntamiento en concepto de «antigüedad», «plus de antigüedad», «complemento de perfeccionamiento profesional» y, cualesquiera otros referidos al tiempo de servicio en la administración, quedarán compensadas y absorbidas en el concepto del presente complemento de antigüedad hasta el importe de los mismos.



b) De puesto: retribuye las condiciones particulares que concurren en los puestos de trabajo y que no vienen retribuidas por el resto de los complementos, tales como, singularidad, disponibilidad, atención continuada, etc.

c) De carrera profesional.

d) De vencimiento periódico superior al mes: todos los trabajadores percibirán anualmente 2 gratificaciones extraordinarias.

e) De servicios extraordinarios.

4. Todas las cuantías de las retribuciones del personal laboral serán incrementadas conforme establezca la Ley de Presupuestos del Estado para los Empleados Públicos.

CAPÍTULO VI. – JORNADA LABORAL, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 21. – Jornada laboral.

La jornada general y ordinaria de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Merindad de Río Ubierna será de treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Cada año, y mediante la aplicación de la siguiente regla, se obtendrá el número de horas que corresponde a la jornada laboral ordinaria del ejercicio siguiente partiendo de siete horas de promedio diario de trabajo efectivo:

Se descontarán del número de días del año: los sábados, los domingos, 14 festivos, el 24 y 31 de diciembre, 22 días de vacaciones, multiplicándose el resultado así obtenido por siete horas de promedio diario de trabajo efectivo.

Este cómputo variará anualmente en virtud de la concurrencia de diversas circunstancias cambiantes (año bisiesto, festivos o 24 y/o 31 de diciembre que coincidan en sábado, etc.). También variará individualmente por razón del derecho de cada trabajador a disfrutar de un mayor número de días de vacaciones.

Se implantará un sistema de registro de jornada para todo el personal, adaptando el sistema a las peculiaridades de los puestos de trabajo. Los trabajadores tendrán derecho de acceso a la información sobre su registro de jornada previa solicitud cursada al efecto. Los representantes sindicales del personal laboral de la Mesa General de Negociación tendrán derecho de acceso a la información sobre registro de jornada de todos los empleados públicos previa solicitud cursada al efecto.

Artículo 22. – Horario de trabajo, flexibilidad y pausa.

1. La jornada semanal ordinaria de trabajo se realizará con carácter general, entre las 8:00 y las 15:00 horas, de lunes a viernes, salvo horarios especiales y necesidades del servicio, que serán negociados con la representación sindical y que deberán estar motivados en necesidades y requerimientos de la prestación del servicio.

En las oficinas, unidades, centros y dependencias en los que no se preste una atención directa a usuarios o público, los trabajadores con jornada ordinaria disfrutarán de la flexibilización del horario de mañana, en los términos que a continuación se expresan,



sin perjuicio de que, por razones de adecuada cobertura del servicio, deban quedar excepcionados de su disfrute determinados puestos o categorías. En cualquier caso, el disfrute del horario flexible estará siempre condicionado a las necesidades del servicio.

– Tal flexibilización queda establecida para el turno de mañana en la posibilidad de los trabajadores de comenzar su jornada desde las 7:30 horas hasta las 9 horas y finalizarla desde las 14 horas hasta las 15 horas.

– La recuperación de la parte flexible del horario podrá realizarse de lunes a viernes ininterrumpidamente hasta las 17 horas.

2. El Ayuntamiento de Merindad de Río Ubierna adoptará las medidas de flexibilización horaria necesarias para garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores en los términos y condiciones previstas en el artículo 47.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre y en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 30 de octubre.

Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la administración.

3. El ayuntamiento se compromete a negociar con la representación sindical, en la Mesa General de Negociación, un documento que regule la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.bis del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Artículo 23. – Calendario laboral.

Se elaborará un calendario de trabajo, que será negociado y consensuado con la representación sindical, en el último trimestre de cada año, a fin de que su aplicación pueda ser efectiva desde el 1 de enero del siguiente año y teniendo en cuenta para ello:

– Será el que contemple los días festivos establecidos en el calendario oficial tanto de carácter estatal como autonómico.

– Los festivos locales de la Merindad de Río Ubierna.

– Los días 24 y 31 de diciembre, serán considerados inhábiles y no recuperables, teniendo la misma consideración que un día festivo. Quienes deban trabajar el 24 o el 31 de diciembre, serán compensados según lo establecido en el artículo 25 de este acuerdo.

Cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable se procederá a fijar en el calendario laboral una minoración equivalente en la jornada a realizar de dos días de compensación de jornada.

No obstante, y previo acuerdo entre las partes, se podrá pactar modificaciones de los calendarios vigentes o la aprobación de calendarios especiales, siempre que las partes entiendan que existen circunstancias que así lo aconsejan y, en especial, por la existencia de circunstancias derivadas de la correcta prestación del servicio.



Artículo 24. – Pausa y descanso semanal.

Se disfrutará de una pausa en la jornada laboral de trabajo por un periodo de treinta minutos computables como de trabajo efectivo que, en los casos de trabajo a turnos, jornadas con horarios especiales y jornada reducida, se adaptará a las condiciones particulares según criterio de proporcionalidad.

Los trabajadores tendrán derecho a los descansos semanales que la legislación establezca, que, con carácter general, será de dos días ininterrumpidos, que comprenderá los sábados y domingos.

Artículo 25. – Servicios extraordinarios.

1. Al objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes se comprometen a reducir al mínimo indispensable la realización de horas por encima de la jornada laboral ordinaria de trabajo, siendo su prestación de carácter voluntario, salvo que, por razones de urgencia y necesidades del servicio, a instancias de la Alcaldía, deban realizarse horas extraordinarias.

2. La compensación por prestación de horas extraordinarias se realizará, preferentemente, por tiempo de descanso, si así lo solicita el trabajador. Si por causas organizativas y necesidades del servicio no fuera posible la compensación por tiempo de descanso, se realizará por abono económico.

a) La compensación por tiempo de descanso se realizará de la siguiente manera:

- Una hora extraordinaria laborable se compensará por dos horas de descanso.
- Una hora extraordinaria festiva o nocturna por dos horas y media de descanso.
- Una hora extraordinaria festiva y nocturna por tres horas y media de descanso.

Las compensaciones así originadas podrán acumularse en días completos de descanso a elección del trabajador, salvo que por razones organizativas y necesidades del servicio no fuera posible. Podrán también acumularse a reducciones de jornada diaria siempre que medie acuerdo de las partes y con la misma salvedad anterior.

Las compensaciones de horas extraordinarias por tiempo de descanso deberán disfrutarse dentro del trimestre en el que se realizan y en el trimestre siguiente.

b) Compensación horaria económica:

Las horas extraordinarias serán retribuidas económicamente con las siguientes reglas:

- Una hora extraordinaria diurna laborable se compensará por 125 por 100 valor de hora ordinaria.
- Una hora extraordinaria festiva o nocturna se compensará por 150 por 100 valor hora ordinaria.
- Una hora extraordinaria nocturna festiva se compensará por 200 por 100 valor hora ordinaria.



El valor de la hora ordinaria se calculará a partir de los conceptos retributivos de cada puesto de trabajo, según la siguiente fórmula:

– Valor de la hora ordinaria = (salario base + antigüedad + C. de puesto) / horas anuales.

Artículo 26. – Vacaciones anuales.

Cada año natural las vacaciones retribuidas tendrán una duración de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuera menor.

Para el cálculo del período anual de vacaciones, las ausencias motivadas por enfermedad, accidente y las derivadas del disfrute de los permisos retribuidos tendrán, en todo caso y a estos efectos, la consideración de tiempo de servicio.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la administración, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

Las vacaciones anuales podrán disfrutarse, a elección del trabajador, ininterrumpidamente o en períodos agrupados de como mínimo cinco días hábiles, exceptuándose dos días que podrán disfrutarse por días laborables, no necesariamente consecutivos, a lo largo del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

La denegación de las vacaciones en los períodos que solicite el trabajador habrá de ser realizada de forma motivada.

La solicitud de vacaciones deberá formularse con una antelación de dos meses a la fecha de inicio de disfrute y, dicha solicitud se entenderá estimada si no se contesta en el plazo de un mes.

Para determinar dentro de cada dependencia los turnos de vacaciones se procederá del siguiente modo:

- Se procurará que la distribución de los turnos de vacaciones se efectúe de común acuerdo entre el personal allí destinado.
- De no llegarse a ningún acuerdo, se elegirá turno vacacional en primer lugar los más antiguos, determinándose de este modo un sistema rotativo para años sucesivos en cada dependencia.

Cuando el período de vacaciones previamente solicitado y autorizado, coincida total o parcialmente con una incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, se podrá disfrutar en fecha distinta.



Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo precedente impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el período de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Los matrimonios y parejas de hecho en los que ambos sean empleados municipales, tendrán derecho preferente a disfrutar sus vacaciones en el mismo periodo.

Los trabajadores que se incorporen o cesen en la administración a lo largo del año natural tendrán derecho al disfrute de las vacaciones previstas en este artículo en la parte proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 27. – Permisos retribuidos.

El personal laboral tendrá los siguientes permisos:

a) 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.

Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles, cuando sea en distinta localidad.

En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad. A los efectos de este permiso se entenderá por distinta localidad aquella que no se corresponda con la del puesto de trabajo, ni con la de su residencia del trabajador.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día. El traslado supondrá traslado de enseres y muebles, y se justificará mediante la presentación de copia del contrato de compraventa o alquiler de la vivienda, de los contratos de los diversos suministros, de la factura de la empresa de mudanzas o cualquier otra prueba documental que lo justifique fehacientemente.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

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



f) En cada año natural completo de servicio activo, con subordinación a las necesidades del servicio y previa autorización, se concederán seis días hábiles de permiso por asuntos particulares, más otro día por Santa Rita, patrona de la Administración Local. Se aumentarán, en su caso, en un número igual, cuando el 24 y el 31 de diciembre o el día de Santa Rita, coincidan en sábado o domingo. Además, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Su disfrute podrá realizarse a lo largo del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

El personal que ingrese o cese a lo largo del año disfrutará del número de días que le correspondan en proporción al tiempo trabajado, compensándose, en su caso, en la liquidación de la parte que, por razones del servicio no se le hubiese permitido disfrutar.

En los servicios de atención directa al público, para evitar su acumulación en determinados periodos, se podrán arbitrar medidas de planificación adecuadas.

La solicitud en orden al disfrute del permiso se formulará con una antelación mínima de diez días, que se entenderá estimada si no se contestara en el plazo de cinco días desde su presentación.

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

h) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

i) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.



j) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

k) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes en un año. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

l) Por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, quince días.

m) Cuando el trabajador deba acudir, durante la jornada de trabajo, a consulta médica disfrutará del tiempo necesario. Deberá acreditar la asistencia a la consulta de que se trate y, siempre que sea posible, por no tratarse de una urgencia, el trabajador deberá avisar con la mayor antelación posible.

Artículo 28. – Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

En relación con estos permisos se estará a lo regulado en el artículo 37.4 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, respecto de los permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica, de lactancia y parental se estará a lo establecido en el artículo 7 del TREBEP y la disposición adicional vigesimosegunda del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. – Licencia sin sueldo.

El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por asuntos propios. La concesión de dicha licencia estará supeditada a las necesidades del servicio, y su duración acumulada no podrá ser inferior a cinco días hábiles, ni podrá exceder de tres meses cada dos años. La petición se cursará con un mes de antelación a la fecha prevista para su disfrute y la denegación, en su caso, deberá ser motivada y resuelta en el plazo de veinte días desde su recepción en el órgano competente.

Transcurrido dicho plazo sin resolución se entenderá estimada.

El tiempo de disfrute de las licencias contempladas en el presente artículo computará a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. A efectos de cotización en la Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, y normativa concordante.



CAPÍTULO VII. – SALUD LABORAL

Artículo 30. – Derecho a la salud.

1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

La administración está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de salud laboral en sus centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros.

El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo, o en otras horas, con descuento de la jornada laboral en este último caso, del tiempo invertido en las mismas.

2. Para la elaboración de los planes y programas de seguridad y salud en el trabajo, así como para su realización y puesta en práctica, los diferentes organismos de la administración podrán disponer de equipos y medios técnicos especializados, cuando sea posible y aconsejable por su dimensión o por la intensidad de sus problemas de seguridad y salud laboral.

En caso de no disponer de tales medios propios, podrán recabar la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, demás organismos de las administraciones públicas y de otros organismos autorizados en materia de seguridad y salud laboral, fundamentalmente en lo referente a planificación, estudios y proyectos preventivos y de sistemas de seguridad y protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada, y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

El ayuntamiento vendrá obligado a proporcionar a los trabajadores que presten sus servicios de forma total o parcial ante terminales de ordenador y que superen las cuatro horas diarias o veinte horas de trabajo efectivo todas aquellas medidas de protección necesarias para prevenir los peligros de enfermedad o accidente derivados de su trabajo, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 448/1997, de 14 de abril.

Artículo 31. – Derechos de participación y representación del personal laboral.

1. El personal laboral tiene derecho a participar en la administración en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. Esta participación se canalizará a través de sus representantes en los términos previstos en el capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. El derecho de participación precitado se ejercerá en el ámbito de la administración local, en atención a la diversidad de las actividades que desarrolla y las diferentes condiciones en que estas se realizan y la complejidad y dispersión de su estructura organizativa, a través de los órganos que se constituyan al amparo y con sujeción a los criterios establecidos en el artículo 34 de la LPRL.



Artículo 32. – Planificación de actividades.

La política de seguridad e higiene se realizará anualmente a través de un plan de organización de actividades preventivas, que, en todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia y la adaptación de los locales y de los puestos de trabajo. Incluirá, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

Artículo 33. – Elementos de protección individual.

Se tendrá derecho a los equipos de protección individual que determinan las normas de seguridad y salud laboral. El comité de seguridad y salud podrá proponer, en el ejercicio de sus funciones, la necesidad de utilización de estos EPI'S que se precisen por la naturaleza de los trabajos efectuados en cada caso.

Se facilitará vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo en que por sus características se requiera. Para la fijación de tales EPI'S, así como del número de prendas que corresponda, su periodicidad y renovación, el comité de seguridad y salud se reunirá anualmente en el último trimestre.

Artículo 34. – Reconocimientos médicos.

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico con carácter voluntario a todos los trabajadores, de cuyo resultado se les dará conocimiento. Únicamente en caso de riesgo para la salud del resto de trabajadores podrá el ayuntamiento obligar al trabajador a realizarse el reconocimiento.

Dicho reconocimiento deberá comprender anualmente, por lo menos, analítica general, un electrocardiograma, revisión de otorrinolaringología, oftalmología y espirometría. Nivel de PSA para varones mayores de 45 años y revisiones ginecológicas a las trabajadoras que así lo soliciten.

En todo caso, el trabajador queda obligado a informar de cualquier incidencia en su salud que pueda causar riesgo o enfermedad al resto de los empleados públicos.

CAPÍTULO VIII. – ASISTENCIA, ACCIÓN SOCIAL Y JUBILACIÓN

Artículo 35. – Asesoramiento y defensa legal.

El ayuntamiento garantiza la defensa jurídica del personal laboral, siempre que el hecho derive de actuaciones procedentes del cumplimiento de sus obligaciones y funciones, en aquellas circunstancias que así lo exijan y con el planteamiento individualizado que cada caso requiera.

La defensa jurídica correrá siempre a cargo de los servicios jurídicos del ayuntamiento, o en quien ellos deleguen. En ningún caso incluirá las acciones legales que quieran interponer los empleados públicos, salvo en el caso que esa acción legal sea interpuesta como respuesta a algún tipo de procedimiento en el que el trabajador se halla inmerso, y siempre previa valoración y conformidad de la Alcaldía.



Artículo 36. – Responsabilidad civil.

Las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas originadas por el uso y circulación de vehículos y máquinas de la administración, siempre que sean conducidos por trabajadores habilitados para ello en prestación de servicios autorizados, serán abonadas por aquélla cuando excedan o no estén cubiertas por el seguro de responsabilidad civil, ya sean consecuencia de resoluciones judiciales de resoluciones particulares extrajudiciales aceptadas por la misma.

Asimismo, se cubrirá mediante este seguro, la responsabilidad civil en que pudiera incurrir el personal laboral en el ejercicio de sus funciones.

Quedan excluidas de lo dispuesto en el párrafo anterior y sin perjuicio de la realización de una información reservada, las cantidades de dinero que por resolución judicial, administrativa o gubernativa deban abonar los conductores en concepto de sanción pecuniaria impuesta por delito, falta o infracción reglamentaria.

El pago de las indemnizaciones por la administración se hará sin perjuicio de que la misma pueda exigir de los conductores que hubieren incurrido en cualquier clase de responsabilidad el debido resarcimiento, previa la instrucción del expediente oportuno con audiencia del interesado. El conductor al que se exigiera el resarcimiento podrá interponer contra la resolución recaída los recursos procedentes de acuerdo con la legislación vigente.

El personal de conducción a quien le fuera retirado el permiso de conducir por sanción administrativa o penal y mientras permanezca en esta situación, pasará a desempeñar funciones de otra categoría profesional de igual o inferior grupo sin merma alguna de sus retribuciones, sin perjuicio de la exigencia de las responsabilidades disciplinarias que procedan por los hechos que hayan motivado la retirada, previa instrucción de expediente al efecto.

Artículo 37. – Beneficios sociales.

En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común y profesional o accidente y maternidad, el ayuntamiento abonará la diferencia entre lo percibido de la Seguridad Social y el salario real hasta el 100%. A estos efectos se entiende por salario real la suma del salario base, complemento destino, complemento específico, trienios y el resto de retribuciones que tengan carácter repetitivo y periodicidad mensual.

Cualquier ausencia del trabajo por causa de enfermedad que no se justifique en la forma descrita en el párrafo anterior, será considerada como injustificada y dará lugar a la deducción proporcional de las retribuciones económicas por los días faltados sin perjuicio de la instrucción, si procediera, del oportuno expediente disciplinario.

Artículo 38. – Premio a la constancia.

Al personal laboral que haya cumplido veinticinco años de servicio continuado en el ayuntamiento, se le concederá un permiso retribuido consistente en un mes de vacaciones o una gratificación consistente en una mensualidad íntegra de sus haberes, a elección del trabajador. Estos días se podrán disfrutar dentro del año natural siguiente, una vez se cumplan los veinticinco años de servicio, siempre supeditado a las necesidades del servicio.



Este premio podrá ser solicitado por los trabajadores que tuvieran más de veinticinco años de servicio en el ayuntamiento en el año de entrada en vigor de este convenio, siendo aplicable a cualquier trabajador que haya cumplido 25 años de servicio en el ayuntamiento a la entrada en vigor de este convenio.

Artículo 39. – Póliza de accidentes.

El ayuntamiento concertará un seguro de accidentes que, incluyendo a todos los trabajadores que acoge este convenio, cuyo ámbito temporal sea en servicio activo durante 24 horas al día, garantice, por hecho fortuito, accidentes u otros imprevistos, una indemnización, si el resultado es de:

- Fallecimiento: 40.000 euros.
- Incapacidad absoluta o permanente: 80.000 euros.

Se entregará a cada empleado un certificado individual de la póliza de accidentes, si así lo solicita.

Artículo 40. – Seguro médico.

El ayuntamiento concertará un seguro médico de reembolso de gastos médicos, en modalidad de copago, para sus trabajadores que tengan más de un año de antigüedad.

Artículo 41. – Dietas.

Si por necesidades del servicio el trabajador hubiera de desplazarse fuera del término municipal se estará a lo dispuesto en el R.D. 462/2002, de 24 de mayo, sobre Indemnizaciones por Razón del Servicio.

Artículo 42. – Jubilación.

Las jubilaciones y demás derechos pasivos del personal laboral se regularán por lo dispuesto en la correspondiente normativa de la Seguridad Social.

Artículo 43. – Jubilación parcial con contrato relevo.

Respecto a la jubilación parcial el ayuntamiento estará obligado a tramitar todas las jubilaciones parciales que se soliciten siempre que se cumplan los requisitos y en los términos que marque la legislación vigente y la Seguridad Social. Para ello el ayuntamiento incluirá, en la oferta de empleo del año en curso, un número de plazas igual al menos a las personas trabajadoras que pudieran acogerse a la modalidad de contrato relevo. Permitiendo de esta forma el poder realizar una contratación simultánea del relevado y el relevista.

Artículo 44. – Incentivo por jubilación anticipada.

1. El ayuntamiento facilitará un sistema de jubilaciones de carácter voluntario para aquel personal laboral que desee acogerse al mismo, siempre que reúnan los requisitos de haber cumplido los 64 años y haber cotizado 15 años a la Seguridad Social, de conformidad con lo señalado en la legislación vigente.



2. Importe del incentivo. Se establecen las siguientes cantidades de compensación de jubilación voluntaria:

- 2 años antes de la edad legal de jubilación: tres mensualidades íntegras.
- 1 año antes de la edad legal de jubilación: dos mensualidades íntegras.

Este incentivo debe solicitarse por escrito con una antelación de tres meses a la fecha de la jubilación anticipada y se hará efectiva en el momento en que se formalice la jubilación anticipada.

CAPÍTULO IX. – DERECHOS SINDICALES

Artículo 45. – Derechos sindicales y garantías personales.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Se considerará accidente laboral, a todos los efectos, el que sufra el representante sindical con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargo electivo o de dirección de carácter sindical, así como los ocurridos en los desplazamientos que realicen en el ejercicio de las funciones propias de su cargo.

CAPÍTULO X. – SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Artículo 46. – Excedencias del personal laboral.

Al personal laboral del Ayuntamiento de Merindad de Río Ubierna se le aplicarán las excedencias que se regulan en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XI. – PROCEDIMIENTO PARA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 47. – Resolución de conflictos.

Cualquier discrepancia que pudiera surgir en el seno de la comisión paritaria prevista en este convenio colectivo, así como las que pudieran darse en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores serán sometidas a los procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales previstos en el A.S.A.C.L. en los términos que figuran recogidos III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León, suscrito con fecha 29 de septiembre de 2015, que a todos los efectos se entenderá extendido al ámbito personal, temporal y material de este convenio, previas las formalidades que, a tal efecto, resulten pertinentes.

CAPÍTULO XII. – CARRERA PROFESIONAL

Artículo 48. – Desarrollo profesional y carrera profesional.

El personal laboral tendrá derecho a su desarrollo profesional mediante la participación en los procesos contemplados en el presente artículo.



Carrera profesional:

La carrera profesional, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 16 y 17 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2015, es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

El desarrollo normativo autonómico en Castilla y León del EBEP, en lo que a la carrera profesional se refiere, pivota esencialmente sobre la Ley 7/2019, de 19 de marzo, de Implantación y Desarrollo de la Carrera Profesional de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, que establece un sistema de carrera profesional, fundamentalmente horizontal, para el personal funcionario, laboral y estatutario, que, aún, no resultando de aplicación directa, ni necesaria, al personal público de la administración local, por cuanto los funcionarios locales se rigen por la legislación básica estatal, puede servir de referencia.

Por tanto, de acuerdo con el respeto al marco básico establecido por el EBEP y a las normas autonómicas que expresamente se declaren aplicables, las entidades locales y, el Ayuntamiento de Merindad de Río Ubierna, disponen de autonomía para configurar sus sistemas de carrera y promociones.

a) Carrera vertical: consistirá en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión establecidos al efecto.

b) Carrera horizontal: consistirá en la progresión de grado, categoría, escalón, complemento de destino o retribuciones complementarias u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

La Mesa General de Negociación elaborará y propondrá al ayuntamiento, previa negociación y en el plazo de los seis meses siguientes a la entrada en vigor del presente acuerdo, un «Plan de Carrera Horizontal», del conjunto de empleados públicos municipales, basado en la progresión de grado o nivel de destino sin cambio de puesto de trabajo, mediante la ponderación de la trayectoria y actuación profesional, conocimientos adquiridos, formación y antigüedad, con arreglo, entre otras, a las reglas que a continuación se determinan:

– Se articulará un sistema de categorías, escalones u otros conceptos análogos fijándose la remuneración a cada uno de ellos. Los ascensos serán consecutivos con carácter general, salvo en aquellos supuestos excepcionales en los que se prevea otra posibilidad.

– Se valorará la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño cuyos criterios generales serán negociados para su aplicación. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.



– El procedimiento y los órganos competentes para valorar la carrera horizontal se determinarán en función del nivel de responsabilidad y dificultad técnica de la categoría, escalón u otro concepto análogo, al que se vaya a progresar.

El reconocimiento de la carrera profesional tendrá efecto retroactivo a la fecha de aprobación del presente acuerdo para acceso al grado 1.

CAPÍTULO XIII. – RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 49. – Responsabilidad disciplinaria.

El personal laboral queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público, el Estatuto de los Trabajadores y a lo previsto en este convenio.

En todo lo no previsto en el presente capítulo, el régimen disciplinario del personal laboral se regirá por la legislación laboral.

El régimen disciplinario se ejercerá de acuerdo con los principios de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, de irretroactividad de las disposiciones no favorables, y de retroactividad de las favorables al presunto infractor, de proporcionalidad, de culpabilidad y de presunción de inocencia.

La competencia para poder sancionar corresponde a Alcaldía o concejal delegado en su caso.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera. – Todas las cuantías económicas a que se hace referencia en el presente texto se actualizarán anualmente conforme establezca la LPGE, en los mismos términos que se prevea para la subida salarial de los empleados públicos.

Segunda. – En todo lo no recogido en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y a lo establecido por la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León y por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Tercera. – En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de este convenio las partes firmantes se comprometen a negociar y proponer, en el ámbito de la Mesa General de Negociación, la aprobación de un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, en el que se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

CLÁUSULA FINAL

El contenido del presente texto comenzará a regir desde su entrada en vigor, tras su firma y aprobación por la corporación y, posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE BURGOS

SERVICIO DE PERSONAL

Rectificación de error de la resolución número 8779/2026, de 27 de agosto, por la que se aprobó la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos de la convocatoria para la provisión en propiedad de tres plazas de educador familiar correspondiente al turno de nuevo ingreso de personal laboral incluidas en la ofertas de empleo público de los años 2024 y 2025 de la Diputación Provincial de Burgos.

Advertido error material en la resolución número 8779/2026, de 27 de agosto, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos número 168, del día 4 de septiembre de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, por resolución de la Vicepresidencia Primera número 9733/2026 de fecha 23 de septiembre de 2026, se ha acordado rectificar la misma en los siguientes términos:

Primero. – Rectificar el error material advertido en la resolución número 8779/2026, de 27 de agosto, por la que se aprobó la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos de la convocatoria para la provisión en propiedad de tres plazas de educador familiar, debiendo constar en la relación de aspirantes excluidos la siguiente aspirante por el motivo de no indicar disponibilidad de vehículo:

APELLIDOS Y NOMBRE	NIF	MOTIVO
LEBRERO MARTÍN, RAQUEL	***3039**	N.V.

Segundo. – Conceder a la citada aspirante un plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de la presente rectificación en el Boletín Oficial de la Provincia, para que pueda subsanar la causa de exclusión o formular las alegaciones que estime oportunas, en los términos previstos en el artículo 68.1 de la Ley 39/2015 y en las bases de la convocatoria.

Tercero. – Mantener íntegramente el resto del contenido de la resolución número 8779/2026, de 27 de agosto, en todos aquellos extremos que no resultan afectados por la presente rectificación.

En Burgos, a 24 de septiembre de 2026.

La vicesecretaria general,
Ana Isabel Rilova Palacios



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE BURGOS

SERVICIO DE PERSONAL

Por resolución número 202609778, de 24 de septiembre, el vicepresidente primero de la Entidad, de conformidad con las atribuciones que le confiere el artículo 34.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y en virtud de la delegación efectuada por la Presidencia en resolución número 7.943/2023, de 3 de agosto, ha aprobado la rectificación de las bases de la convocatoria para proveer, mediante concurso de méritos y concurso de méritos específico, diferentes puestos de trabajo de personal funcionario (C1 y C2), de la Diputación Provincial de Burgos, publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia número 176, de 16 de septiembre de 2026, en los siguientes términos:

Donde dice:

Tercera. – Requisitos que deben reunir o cumplir los aspirantes.

5. Asimismo, además de los requisitos generales anteriormente reseñados, según el puesto de trabajo al que se opte, deberá reunir los siguientes requisitos específicos:

– Programador-operador (112.1; 1.112.2; 1.112.4; 1.112.6; 1.112.8; 1.112.9; 1.112.10): ser titular u ocupar de forma definitiva plaza o puesto de programador-operador del subgrupo C1, y poseer formación de técnico especialista en Telecomunicaciones.

Debe decir:

Tercera. – Requisitos que deben reunir o cumplir los aspirantes.

5. Asimismo, además de los requisitos generales anteriormente reseñados, según el puesto de trabajo al que se opte, deberá reunir los siguientes requisitos específicos:

– Programador-operador (112.1; 1.112.2; 1.112.4; 1.112.6; 1.112.8; 1.112.9; 1.112.10): ser titular u ocupar de forma definitiva plaza o puesto de programador-operador del subgrupo C1.

En Burgos, a 25 de septiembre de 2026.

La vicesecretaria general,
Ana Isabel Rilova Palacios



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ISAR

Delegación de funciones de Alcaldía para la celebración de matrimonio civil

En virtud de lo establecido en los artículos 43 y 44 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, por decreto de Alcaldía de fecha 22 de septiembre de 2026, se delega en la concejala D.^a Diana Asensio García, el ejercicio de las funciones de Alcaldía para la celebración de matrimonio civil a celebrar en fecha 3 de octubre de 2026.

En Isar, a 22 de septiembre de 2026.

El alcalde,
Juan Carlos Delgado Rodríguez



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE JUNTA DE VILLALBA DE LOSA

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR SUMINISTRO DE AGUA A DOMICILIO

PREÁMBULO

El Ayuntamiento de Junta de Villalba de Losa, en ejercicio de la potestad reglamentaria y tributaria reconocida por la legislación de régimen local, establece la tasa por la prestación del servicio municipal de suministro de agua a domicilio.

La presente ordenanza regula el acceso al servicio, las obligaciones de las personas titulares y usuarias, la instalación y conservación de los contadores, las tarifas aplicables, el régimen de inspección y el régimen de infracciones y sanciones, sin perjuicio de la normativa estatal, autonómica y sectorial que resulte aplicable.

TÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. – Fundamento y naturaleza.

1. En uso de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución, por el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 15 a 19 y 20 a 27 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, el ayuntamiento establece la «Tasa por suministro de agua a domicilio».

2. La tasa se regirá por la presente ordenanza y por las demás disposiciones legales y reglamentarias que resulten de aplicación.

Artículo 2. – Objeto y ámbito de aplicación.

1. La presente ordenanza tiene por objeto regular la prestación del servicio municipal de suministro de agua mediante la red pública, así como las relaciones entre el ayuntamiento y las personas titulares o usuarias de los suministros.

2. Será aplicable a todos los inmuebles, viviendas, locales, establecimientos, explotaciones ganaderas, instalaciones y demás puntos de suministro situados dentro del término municipal conectados o que deban conectarse a la red municipal.

3. La prestación del servicio queda condicionada a la existencia de disponibilidad técnica, capacidad de la red, calidad suficiente del agua y cumplimiento de las condiciones previstas en esta ordenanza.

Artículo 3. – Hecho imponible.

Constituye el hecho imponible de la tasa la prestación del servicio de recepción obligatoria de suministro de agua a domicilio, así como el suministro a viviendas, locales, establecimientos industriales y comerciales, explotaciones ganaderas, obras y cualesquiera otros usos autorizados.



Artículo 4. – Sujetos pasivos.

1. Son sujetos pasivos contribuyentes las personas físicas o jurídicas y las entidades a que se refiere el artículo 35.4 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, que soliciten o resulten beneficiadas o afectadas por el servicio.

2. Tendrá la consideración de sujeto pasivo sustituto del contribuyente la persona propietaria de las viviendas, locales o inmuebles, que podrá repercutir, en su caso, las cuotas satisfechas sobre las personas usuarias beneficiarias del servicio.

3. La persona titular del suministro deberá comunicar al ayuntamiento cualquier cambio de titularidad, uso o destino del inmueble.

Artículo 5. – Responsables.

Responderán de las obligaciones tributarias las personas y entidades en los términos establecidos en la Ley General Tributaria y demás normativa aplicable.

Artículo 6. – Exenciones y bonificaciones.

1. No se reconocerá ninguna exención salvo las expresamente previstas en normas con rango de ley.

2. No se aplicarán bonificaciones distintas de las que, en su caso, se establezcan mediante modificación de esta ordenanza y resulten legalmente admisibles.

Artículo 7. – Devengo.

1. La tasa se devenga y nace la obligación de contribuir desde el momento en que se inicie la prestación del servicio.

2. Dada la naturaleza de recepción obligatoria del servicio, se entenderá iniciado cuando esté establecido y en funcionamiento el servicio municipal de suministro de agua y el inmueble se encuentre conectado o disponible para su conexión.

Artículo 8. – Gestión, declaración e ingreso.

1. Las personas sujetas pasivas estarán obligadas a presentar declaración de alta desde el momento en que se devengue la tasa.

2. Las altas, bajas y modificaciones producirán efectos desde la fecha que corresponda conforme a la normativa tributaria y a la situación real del suministro.

3. El cobro de las cuotas se efectuará mediante recibo derivado de la matrícula, liquidación individual, autoliquidación o cualquier otro medio legalmente establecido.

4. Las deudas se exigirán por el procedimiento de recaudación previsto en la normativa tributaria.

TÍTULO II. – CONDICIONES DEL SUMINISTRO

Artículo 9. – Solicitud y autorización del suministro.

1. El suministro deberá solicitarse ante el ayuntamiento mediante la correspondiente instancia, acompañada de la documentación que se determine.



2. La autorización podrá condicionarse a la ejecución de las obras necesarias, al pago de los derechos de acometida y a la instalación del contador.

3. No podrá efectuarse ningún enganche, conexión o modificación de la acometida sin autorización municipal.

4. La autorización se entenderá referida al inmueble y al uso solicitado, sin que pueda destinarse el agua a otros usos o cederse a terceras personas sin autorización.

Artículo 10. – Acometidas.

1. La acometida comprenderá el conjunto de elementos que conecten la instalación interior del inmueble con la red municipal.

2. La ejecución, modificación o ampliación de acometidas requerirá autorización municipal previa.

3. Las obras deberán realizarse de acuerdo con las indicaciones de los servicios municipales y con cargo a quien las solicite, salvo que otra cosa se establezca expresamente.

4. El ayuntamiento podrá exigir la adaptación o sustitución de las acometidas que presenten deficiencias, riesgos para la red o incumplimientos de la normativa aplicable.

Artículo 11. – Usos del agua.

El agua suministrada podrá destinarse exclusivamente al uso autorizado: doméstico, actividades económicas, ganadero, obras u otros usos expresamente reconocidos. Queda prohibido utilizarla para fines distintos cuando ello perjudique al servicio, altere la facturación o implique un riesgo para la red o la salubridad.

Artículo 12. – Continuidad y condiciones del servicio.

1. El Ayuntamiento procurará la continuidad y regularidad del suministro, sin perjuicio de las interrupciones necesarias por obras, reparaciones, averías, fuerza mayor, restricciones, sequía, contaminación o causas de interés público.

2. Las interrupciones programadas se comunicarán con la antelación razonablemente posible.

3. La responsabilidad del ayuntamiento se determinará conforme a la legislación aplicable y no comprenderá los daños derivados de instalaciones interiores defectuosas o de actuaciones de las personas usuarias.

TÍTULO III. – CONTADORES E INSTALACIONES

Artículo 13. – Instalación del contador.

1. Todo suministro deberá disponer de un contador homologado, adecuado a sus características y situado en lugar accesible para su lectura, comprobación, conservación y sustitución.

2. El contador deberá instalarse de acuerdo con las instrucciones de los servicios municipales y con la normativa técnica aplicable.

3. No se permitirá la conexión directa a la red sin contador, salvo autorización municipal temporal y motivada.



Artículo 13 bis. – Número máximo de contadores por inmueble.

1. Como regla general, únicamente se autorizará y podrá existir un contador de agua por cada inmueble identificado mediante una referencia catastral independiente.

2. La solicitud de alta o instalación deberá indicar la referencia catastral completa del inmueble. El ayuntamiento podrá exigir certificación catastral, recibo del IBI, escritura, contrato de arrendamiento u otra documentación que permita acreditar la correspondencia entre el suministro y el inmueble.

3. No se autorizará la instalación de varios contadores vinculados a una misma referencia catastral, aunque existan varios titulares, usuarios, viviendas, locales o usos dentro del inmueble, salvo que concurra alguna de las excepciones previstas en este artículo.

4. Excepcionalmente, cuando un inmueble con una única referencia catastral comprenda varias viviendas, locales o unidades de uso independientes, el ayuntamiento podrá autorizar varios contadores si: a) Existe una división física o funcional suficientemente acreditada. b) Cada contador puede asociarse a una vivienda, local, explotación o uso concreto. c) La instalación es técnicamente viable y no perjudica el funcionamiento de la red. d) Se cumplen las condiciones exigidas por los servicios municipales.

5. Cuando proceda, los contadores deberán instalarse en una batería de contadores o en la ubicación que determinen los servicios municipales, de acuerdo con la normativa técnica aplicable.

6. Si se comprueba la existencia de varios contadores para una misma referencia catastral sin autorización municipal, el ayuntamiento requerirá a la persona titular o responsable para que regularice la situación en el plazo que se le conceda. Si no lo hiciera, podrá acordarse la retirada o baja de los contadores no autorizados, previa audiencia, sin perjuicio de las responsabilidades y costes que procedan.

7. Lo establecido en este artículo no impide que una misma persona sea titular de varios suministros correspondientes a inmuebles distintos y con referencias catastrales diferentes.

Artículo 14. – Primer contador.

1. El primer contador de agua de cada suministro será aportado por el Ayuntamiento de Junta de Villalba de Losa, siempre que se trate del contador inicial correspondiente a un alta o puesta en servicio del suministro municipal los costes de la instalación y puesta en marcha de dicho contador serán por cuenta del interesado previa solicitud al ayuntamiento y conforme a las indicaciones del técnico municipal correspondiente que levantará informe de tal actuación.

Esta actuación estará exenta de aplicación de la tasa ICIO.

2. La obligación municipal prevista en el apartado anterior no comprenderá los contadores adicionales, especiales o de control solicitados por la persona interesada ni las instalaciones interiores necesarias para colocar el contador en condiciones adecuadas.

3. Toda instalación o estructura de agua irá por vía subterránea según legislación urbanística aplicable.



Artículo 15. – Custodia, conservación y acceso.

1. La persona titular y la usuaria del suministro deberán conservar el contador, sus precintos y los elementos de protección, manteniéndolos accesibles y en condiciones que permitan su lectura y comprobación.

2. Deberán comunicar al ayuntamiento cualquier avería, anomalía, deterioro, rotura, desaparición o funcionamiento defectuoso tan pronto como tengan conocimiento.

3. El personal municipal o autorizado podrá acceder al lugar donde se encuentre el contador, previa identificación, para realizar lecturas, inspecciones, reparaciones o sustituciones.

Artículo 16. – Sustitución del contador.

1. Cuando el contador se estropee, se rompa, resulte dañado o deba sustituirse por causa imputable a la persona contribuyente, usuaria, propietaria o a terceras personas vinculadas al inmueble, el coste de la sustitución, incluidos materiales, mano de obra y gastos de instalación, será a cargo de la persona responsable.

2. Si la avería se debe exclusivamente al desgaste ordinario, defecto de fabricación o causa no imputable a la persona contribuyente o usuaria, la sustitución se realizará a cargo del ayuntamiento, previa comprobación de los servicios municipales.

3. La imputación del coste deberá motivarse mediante informe, acta de inspección, factura, presupuesto u otro medio de prueba suficiente.

Artículo 17. – Prohibición de manipulación.

1. Queda prohibida la manipulación, alteración, retirada, sustitución, puenteo, inutilización o modificación del contador, sus precintos o cualquier elemento destinado a medir el consumo, sin autorización municipal.

2. La persona responsable deberá abonar, además de la sanción que proceda, los daños, perjuicios, costes de reparación o sustitución y el consumo no registrado que se determine.

Artículo 18. – Lecturas y estimación del consumo.

1. El ayuntamiento podrá efectuar lecturas periódicas, directamente o mediante personal autorizado.

2. Si no fuera posible realizar la lectura por ausencia, inaccesibilidad, avería o funcionamiento defectuoso del contador, podrá estimarse el consumo conforme al consumo habitual del suministro.

3. Cuando no existan datos suficientes, se atenderá a las características del inmueble, el uso autorizado, el período afectado y los consumos de suministros similares.

4. La lectura real posterior permitirá regularizar la estimación practicada.

Artículo 19. – Bombas de presión.

Están prohibidas su uso y enganche a la red principal.



TÍTULO IV. – CUOTA TRIBUTARIA Y TARIFAS

Artículo 20. – Cuota tributaria.

La cuota tributaria se determinará conforme a las tarifas contenidas en este título, atendiendo al tipo de uso, al mínimo de mantenimiento y al volumen de agua consumido.

Artículo 21. – Derechos de acometida y altas.

La cuota correspondiente a la concesión de licencia o autorización de acometida a la red de agua se exigirá por una sola vez y ascenderá a 1.800,00 euros en los supuestos de altas nuevas, altas y reaperturas.

Artículo 22. – Tarifa de uso general.

- Mínimo de mantenimiento de redes e instalaciones: 35,00 euros.
- Por consumo, los primeros 200 m³, por año: 0,40 euros/metro.
- Por consumo a partir de 201 m³, cada m³: 0,95 euros/metro.

Artículo 23. – Enganches provisionales para obras.

1. La solicitud de enganche provisional para obras ascenderá a 250,00 euros por la concesión del permiso, con una validez de un año desde su concesión, conjuntamente con la correspondiente licencia de obras.
2. Las prórrogas hasta la finalización de las obras ascenderán a 100,00 euros por año, mediante pago único al vencimiento del permiso anual anterior.
3. Estas cantidades se exigirán sin perjuicio de la aplicación de la tarifa correspondiente al consumo de agua.

TÍTULO V. – INSPECCIÓN, INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 24. – Inspección.

1. El ayuntamiento podrá inspeccionar los suministros, acometidas, contadores e instalaciones vinculadas al servicio.
2. Las inspecciones se documentarán mediante acta o informe, con indicación del lugar, fecha, suministro, contador, hechos observados, lecturas, precintos, fotografías y manifestaciones de las personas interesadas.
3. Las personas titulares y usuarias deberán facilitar la inspección y permitir el acceso al contador, en los términos legalmente procedentes.

Artículo 25. – Principios del régimen sancionador.

El ejercicio de la potestad sancionadora se ajustará a los principios de legalidad, tipicidad, responsabilidad, proporcionalidad, presunción de inocencia, irretroactividad y demás previstos en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, y se tramitará conforme a la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y a la normativa de régimen local.



Artículo 26. – Personas responsables.

Serán responsables las personas físicas o jurídicas que, por acción u omisión y con dolo o culpa, cometan las infracciones tipificadas en esta ordenanza. La responsabilidad sancionadora será compatible con la obligación de reparar los daños, sustituir el contador y abonar el consumo no registrado.

Artículo 27. – Infracciones leves.

Son infracciones leves:

- a) No comunicar los cambios de titularidad, uso o datos del suministro.
- b) No comunicar oportunamente la avería, deterioro o funcionamiento anómalo del contador.
- c) Dificultar injustificadamente la lectura del contador cuando no constituya infracción grave.
- d) Incumplir las obligaciones de conservación y accesibilidad del contador sin perjuicio relevante para el servicio.
- e) Destinar el agua a un uso distinto del autorizado cuando no exista perjuicio relevante ni ánimo defraudatorio.

Artículo 28. – Infracciones graves.

Son infracciones graves:

- a) Manipular, alterar, retirar, puentear o inutilizar el contador, los precintos o cualquier elemento de medición.
- b) Impedir la instalación, reparación o sustitución del contador después de requerimiento municipal.
- c) Realizar acometidas, enganches o tomas de agua sin autorización.
- d) Utilizar agua sin contador, sin alta o sin autorización cuando exista intención de eludir el control o pago.
- e) Impedir reiteradamente el acceso al contador tras requerimiento formal.
- f) Ceder o suministrar agua a terceras personas sin autorización.
- g) Poner en riesgo la red o la salubridad mediante conexiones o instalaciones no autorizadas.
- h) Reincidir en dos infracciones leves de la misma naturaleza en el plazo de un año, cuando las sanciones sean firmes.
- i) Los que impidan o dificulten la lectura de los contadores.

Artículo 29. – Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

- a) Manipular las instalaciones con finalidad defraudatoria causando un perjuicio económico relevante.



b) Realizar conexiones clandestinas o actuaciones que comprometan gravemente la seguridad, potabilidad o funcionamiento general de la red.

c) Reincidir en dos infracciones graves de la misma naturaleza en el plazo de un año, cuando las sanciones sean firmes.

Artículo 30. – Sanciones.

1. Las infracciones leves podrán sancionarse con multa de hasta 300,00 euros.
2. Las infracciones graves podrán sancionarse con multa de hasta 1.500,00 euros.
3. Las infracciones muy graves podrán sancionarse con multa de hasta 3.000,00 euros.

4. La imposición de la multa no excluye la liquidación del consumo no registrado ni la exigencia del coste de reparación o sustitución del contador y de los daños ocasionados.

5. El corte o suspensión del suministro no tendrá carácter de sanción automática y solo podrá acordarse cuando exista habilitación legal suficiente y se respeten las garantías procedimentales aplicables.

Artículo 31. – Graduación.

La cuantía de las sanciones se graduará atendiendo a la intencionalidad, negligencia, continuidad, reincidencia, perjuicio causado, beneficio obtenido, colaboración, reparación voluntaria y demás circunstancias acreditadas.

Artículo 32. – Procedimiento sancionador.

1. El procedimiento se iniciará siempre de oficio mediante resolución del órgano competente, por propia iniciativa, orden superior, petición razonada o denuncia.

2. La resolución de iniciación identificará a la persona presuntamente responsable, los hechos, su posible calificación, las sanciones, la persona instructora, el órgano competente para resolver y los derechos de audiencia y prueba.

3. Se concederá un plazo de diez días para formular alegaciones y proponer pruebas, salvo que la normativa aplicable establezca otro plazo.

4. La persona instructora practicará las actuaciones necesarias y formulará propuesta de resolución motivada, que será notificada para alegaciones finales.

5. La resolución determinará los hechos probados, la infracción, la persona responsable, la sanción y, en su caso, la obligación de reparar los daños, sustituir el contador o abonar el consumo no registrado.

6. La resolución se notificará con indicación de los recursos procedentes, órgano competente y plazos.

Artículo 33. – Competencia.

La Alcaldía será competente para iniciar y resolver los procedimientos sancionadores en los términos atribuidos por la legislación vigente, sin perjuicio de las delegaciones que puedan efectuarse. La instrucción deberá encomendarse a persona u órgano distinto del competente para resolver, cuando así lo exija la legislación aplicable.



Artículo 34. – Prescripción y caducidad.

La prescripción de las infracciones y sanciones y la caducidad del procedimiento se regirán por los plazos y reglas establecidos en la legislación vigente sobre régimen jurídico del sector público y procedimiento administrativo común.

Artículo 35. – Reparación y liquidación del consumo.

1. La sanción será independiente de la obligación de reparar los daños y abonar los costes ocasionados.

2. Cuando exista manipulación o funcionamiento defectuoso del contador, el ayuntamiento podrá liquidar el consumo conforme a los criterios de estimación previstos en el artículo 18.

3. La reparación o sustitución del contador se exigirá previa acreditación del coste y con audiencia de la persona interesada cuando proceda.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

En todo lo no previsto en esta ordenanza se estará a lo dispuesto en la Ley 7/1985, de 2 de abril, el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, la Ley 39/2015, de 1 de octubre, la Ley 40/2015, de 1 de octubre, la normativa sanitaria y de aguas aplicable y demás disposiciones vigentes.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Los suministros existentes a la entrada en vigor de esta ordenanza deberán adaptarse a sus disposiciones, especialmente en materia de contadores, accesibilidad, titularidad y autorización, dentro del plazo de 6 meses desde su entrada en vigor, salvo que el ayuntamiento establezca un plazo distinto por razones técnicas o económicas.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogadas cuantas disposiciones municipales de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en la presente ordenanza.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente ordenanza fiscal, aprobada inicialmente por el Pleno del ayuntamiento en sesión celebrada el día 21 de septiembre de 2026, se someterá a información pública y audiencia durante un plazo mínimo de treinta días para la presentación de reclamaciones y sugerencias. Una vez resueltas, en su caso, y aprobada definitivamente, se publicará íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia y entrará en vigor en los términos legalmente previstos, permaneciendo vigente hasta su modificación o derogación expresa.

En Junta de Villalba de Losa, a 21 de septiembre de 2026.

El alcalde-presidente,
José Losa Orive



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE JURISDICCIÓN DE LARA

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2026

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento de Jurisdicción de Lara 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	24.250,00
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios	21.850,00
4.	Transferencias corrientes	7.200,00
6.	Inversiones reales	35.230,00
Total presupuesto		88.530,00

ESTADO DE INGRESOS

Cap.	Descripción	Importe consolidado
1.	Impuestos directos	17.750,00
2.	Impuestos indirectos	2.980,00
3.	Tasas, precios públicos y otros ingresos	10.500,00
4.	Transferencias corrientes	31.200,00
5.	Ingresos patrimoniales	4.100,00
7.	Transferencias de capital	22.000,00
Total presupuesto		88.530,00

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

En Lara de los Infantes, a 26 de septiembre de 2026.

El alcalde,
José María Vicario García



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE PRADOLUENGO

Aprobación del padrón de la tasa por prestación del servicio de abastecimiento domiciliario de agua potable, tasa por recogida de basuras y tasa por prestación de servicio de alcantarillado, tratamiento y depuración de aguas residuales y anuncio de cobranza

Por decreto de Alcaldía de fecha de 21 de septiembre de 2026, se ha procedido a la aprobación del padrón fiscal de las tasas por prestación de servicio de abastecimiento domiciliario de agua potable, tasa por recogida de basuras y tasa por prestación de servicio de alcantarillado, tratamiento y depuración de aguas residuales, correspondiente al primer semestre del ejercicio de 2026.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.2 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, el padrón citado se encuentra expuesto al público por el plazo de un mes a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, al objeto de que puedan presentarse las reclamaciones que se consideren pertinentes. Una copia de este anuncio se insertará en el tablón de anuncios del ayuntamiento y en la sede electrónica de este ayuntamiento (pradoluengo.sedelectronica.es).

Los interesados a efectos de presentación de reclamaciones, podrán consultarlo en la Secretaría del Ayuntamiento de Pradoluengo, dentro del horario de atención al público, mediante atención personalizada, debiendo acreditar tal condición, o su representante, debidamente autorizado, a efectos de facilitarles el acceso a la información tributaria correspondiente, por tratarse de datos protegidos, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

Al amparo de lo previsto en el artículo 14.2.a y c) del Real Decreto Legislativo 2/2004, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, de 5 de marzo, y del artículo 223.1, párrafo 2.º de la Ley General Tributaria 58/2003, de 17 de diciembre, contra las liquidaciones comprendidas en el padrón podrá formularse recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, ante la Alcaldía en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de la finalización del periodo de exposición pública de los correspondientes padrones de los contribuyentes u obligados al pago.

En cumplimiento del artículo 102.3 de la citada Ley General Tributaria, se publicará mediante edictos para advertir que las liquidaciones por las tasas y ejercicio referenciados se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas las notificaciones el día en que termine la exposición al público del padrón.

En cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 68 del Reglamento General de Recaudación, se pone en conocimiento de los contribuyentes y demás interesados que el periodo voluntario de cobro para los recibos será el comprendido entre los días 30 de



octubre de 2026 y 30 de diciembre de 2026, ambos inclusive, a través de cualquiera de las entidades colaboradoras que figuran en el recibo, debiendo presentar en sus oficinas los trípticos que recibirán en sus domicilios.

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

En Pradoluengo, a 21 de septiembre de 2026.

La alcaldesa,
Susana María Díez Martínez



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE TORRELARA

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2026

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento de Torrelara 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

Cap.	Descripción	Importe consolidado
1.	Gastos de personal	16.600,00
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios	42.050,00
4.	Transferencias corrientes	2.750,00
6.	Inversiones reales	78.900,00
Total presupuesto		140.300,00

ESTADO DE INGRESOS

Cap.	Descripción	Importe consolidado
1.	Impuestos directos	13.900,00
2.	Impuestos indirectos	500,00
3.	Tasas, precios públicos y otros ingresos	7.200,00
4.	Transferencias corrientes	27.900,00
5.	Ingresos patrimoniales	33.650,00
7.	Transferencias de capital	57.150,00
Total presupuesto		140.300,00

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

En Torrelara, a 26 de septiembre de 2026.

El alcalde-presidente,
Rubén González Lastra



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE HINOJAL DE RIOPISUERGA

*Licitación para la adjudicación del aprovechamiento cinegético
del coto de caza BU-11.193*

Aprobado por el pleno de la Junta Vecinal de Hinojal de Riopisuerga, en sesión celebrada el día 24 de marzo de 2026, el pliego de condiciones económico-administrativas que regirá la subasta para el arrendamiento del aprovechamiento cinegético del coto de caza BU-11.193, se expone al público durante el plazo de ocho días naturales, a contar desde el siguiente a la publicación del presente en el Boletín Oficial de la Provincia, a efectos de examen y reclamaciones que contra el mismo pudieran presentarse.

– *Objeto del contrato:* el presente contrato tendrá por objeto la adjudicación del aprovechamiento cinegético del coto de caza BU-11.193 de Hinojal de Riopisuerga con una superficie aproximada de 997,82 hectáreas.

– *Duración del contrato:* cinco campañas.

– *Tipo de licitación:* el precio de licitación se fija en seis mil quinientos euros (6.500,00 euros) más IVA por cada campaña cinegética.

– *Forma de pago:* el pago de la primera renta se realizará a la formalización del contrato. El resto de las anualidades se abonarán por el adjudicatario de forma íntegra, dentro de la primera quincena del mes de julio de cada año.

– *Garantía provisional:* para poder participar en la subasta, se establece una garantía provisional del 3% del precio total de la licitación y se depositará en la cuenta corriente bancaria de la Junta Vecinal de Hinojal de Riopisuerga.

– *Garantía definitiva:* se establece una fianza definitiva 5% del importe de la adjudicación correspondiente a la totalidad del contrato.

Los licitadores deberán preparar y presentar sus ofertas en la Secretaría del Ayuntamiento de Castrillo de Riopisuerga en calle Real, 1 - 09198 Castrillo de Riopisuerga Burgos y en la sede electrónica, <https://castrilloderiopisuerga.sedelectronica.es>

En Hinojal de Riopisuerga, a 25 de septiembre de 2026.

El alcalde,
Fernando García del Valle



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE HINOJAL DE RIOPISUERGA

*Licitación para la adjudicación del arrendamiento de fincas
rústicas de la Junta Vecinal de Hinojal de Riopisuerga*

Aprobado por el pleno de la Junta Vecinal de Hinojal de Riopisuerga, en sesión celebrada el día 24 de marzo de 2026, el pliego de condiciones económico-administrativas que regirá la subasta para el arrendamiento de fincas rústicas de la Junta Vecinal de Hinojal de Riopisuerga, se expone al público durante el plazo de nueve días naturales, a contar desde el siguiente a la publicación del presente en el Boletín Oficial de la Provincia, a efectos de examen y reclamaciones que contra el mismo pudieran presentarse.

– *Objeto del contrato:* el presente contrato tendrá por objeto la adjudicación del aprovechamiento agrícola de fincas rústicas de Hinojal de Riopisuerga con una superficie aproximada de 56,77 hectáreas.

– *Duración del contrato:* cinco campañas.

– *Tipo de licitación:* el precio de licitación se fija en ocho mil euros (8.000,00 euros) más IVA por cada campaña agrícola.

– *Forma de pago:* el pago de la primera renta se realizará a la formalización del contrato. El resto de las anualidades se abonarán por el adjudicatario de forma íntegra antes del 31 de octubre de cada año.

– *Garantía provisional:* para poder participar en la subasta, se establece una garantía provisional del 3% del precio total de la licitación, 1.200 euros y se depositará en la cuenta corriente bancaria de la Junta Vecinal de Hinojal de Riopisuerga.

– *Garantía definitiva:* se establece una fianza definitiva 5% del importe de la adjudicación correspondiente a la totalidad del contrato.

Los licitadores deberán preparar y presentar sus ofertas en la Secretaría del Ayuntamiento de Castrillo de Riopisuerga, en calle Real, 1, 09198 Castrillo de Riopisuerga Burgos y en la sede electrónica (<https://castrilloderiopisuerga.sedelectronica.es>).

En Hinojal de Riopisuerga, a 25 de septiembre de 2026.

El alcalde,
Fernando García del Valle



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE MONTUENGA

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

El Pleno de la corporación, en sesión celebrada el día 10 de septiembre de 2026, ha aprobado inicialmente el expediente 2026/MOD/001 de modificación presupuestaria de la Entidad Local Menor de Montuenga 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 Montuenga, a 21 de septiembre de 2026.

El alcalde,
Jesús Herrera Saiz



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE MONTUENGA

*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 conveniente.

En Montuenga, a 13 de agosto de 2026.

El alcalde,
Jesús Herrera Saiz



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE OZANA

Aprobación provisional del presupuesto general para el ejercicio de 2026

El Pleno de la corporación, en sesión celebrada el día 21 de septiembre de 2026, ha aprobado inicialmente el presupuesto general de la Entidad Local Menor de Ozana para el ejercicio 2026, cuyo estado de gastos consolidado asciende a 39.100,00 euros y el estado de ingresos a 39.100,00 euros, junto con sus bases de ejecución, la plantilla de personal y sus anexos y documentación complementaria.

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

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

En Ozana, a 21 de septiembre de 2026.

El alcalde pedáneo,
Eugenio Martínez Montoya



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE PRÁDANOS DEL TOZO

*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 conveniente.

En Basconcillos del Tozo, a 21 de septiembre de 2026.

La alcaldesa pedánea,
Irene Santamaría Alonso



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE QUINTANILLA MONTECABEZAS

*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 convenientes.

En Quintanilla Montecabezas, a 19 de septiembre de 2026.

La Alcaldía,
Juan José Góngora Camacho



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

MANCOMUNIDAD RIBERA DEL RÍO AUSÍN Y ZONA DE SAN PEDRO DE CARDEÑA

Acuerdo de la asamblea de concejales de fecha 23 de junio de 2026 de la Mancomunidad de la Ribera del Río Ausín y Zona de San Pedro de Cardena, por el que se aprueba definitivamente el presupuesto general para el ejercicio de 2026.

Aprobado definitivamente el presupuesto general de la Mancomunidad Río Ausín y Zona de San Pedro Cardena 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	231.000,00
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios	674.300,00
3.	Gastos financieros	1.000,00
6.	Inversiones reales	207.300,00
Total presupuesto		1.113.600,00

ESTADO DE INGRESOS

Cap.	Descripción	Importe consolidado
3.	Tasas, precios públicos y otros ingresos	1.000,00
4.	Transferencias corrientes	897.300,00
7.	Transferencias de capital	215.300,00
Total presupuesto		1.113.600,00

Plantilla de personal de la Mancomunidad Río Ausín y Zona de San Pedro Cardena. –

A) Funcionario de carrera, número de plazas:

– 1 secretario-interventor habilitación de carácter nacional, en acumulación.

B) Personal laboral fijo, número de plazas:

– 1 administrativo.

– 3 conductores.

Resumen:

Total funcionarios de carrera, número de plazas: 1.

Total personal laboral, número de plazas: 4.



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 Villagonzalo Pedernales, a 16 de septiembre de 2026.

El presidente,
José María García Adrián