



burgos

boletín oficial de la provincia

núm. 38



miércoles, 25 de febrero de 2026

C.V.E.: BOPBUR-2026-038

sumario

I. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Tablas salariales para el año 2026 correspondientes al convenio colectivo de la empresa Artepref, S.A.

3

Convenio colectivo de la empresa Clarios Iberia P&D, S.L.

6

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE BURGOS

SERVICIO DE PERSONAL

Procedimiento abreviado número 202/2025

67

AYUNTAMIENTO DE BURGOS

CONCEJALÍA DE PERSONAL, SEGURIDAD Y RÉGIMEN INTERIOR

Modificación y confirmación de la fecha en la que se reconoce la condición de fijeza del proceso de estabilización de las plazas de auxiliares de instalaciones deportivas

68

AYUNTAMIENTO DE CONDADO DE TREVIÑO

Aprobación provisional de la modificación de la ordenanza fiscal reguladora de la tasa por recogida de residuos domésticos y comerciales

70

AYUNTAMIENTO DE FRESNILLO DE LAS DUEÑAS

Notificación colectiva de liquidaciones y anuncio de cobranza del impuesto sobre vehículos de tracción mecánica del ejercicio 2026

72

AYUNTAMIENTO DE IBEAS DE JUARROS

Solicitud de licencia ambiental para instalación de actividad en nave para mantenimiento y puesta a punto de vehículos

74

diputación de burgos



sumario

AYUNTAMIENTO DE MAMBRILLAS DE LARA

Aprobación provisional del presupuesto general para el ejercicio de 2026 75

AYUNTAMIENTO DE VILLADIEGO

Aprobación de la lista provisional de admitidos y excluidos de la convocatoria de una plaza de administrativo, como personal funcionario 76

AYUNTAMIENTO DE VILLAESPASA

Convocatoria para la elección de juez de paz titular y sustituto 78

JUNTA VECINAL DE CASTELLANOS DE BUREBA

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2026 79

JUNTA VECINAL DE HERMOSILLA

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2026 81

JUNTA VECINAL DE HINOJAR DEL REY

Aprobación inicial del presupuesto general para el ejercicio de 2026 83

JUNTA VECINAL DE PINO DE BUREBA

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2026 84

JUNTA VECINAL DE QUINTANA DEL PINO

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2026 86

JUNTA VECINAL DE TEZA DE LOSA

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2026 87

JUNTA VECINAL DE URREZ

Cuenta general del ejercicio de 2025 88

JUNTA VECINAL DE ZANGANDEZ

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2026 89



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 12 de febrero de 2026 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación de las tablas salariales para el año 2026 correspondientes al convenio colectivo de la empresa Artepref, S.A. (C.C. 09001122011999).

Visto el texto del acuerdo de fecha 21 de enero de 2026, por el que se aprueban las tablas salariales para el año 2026, correspondientes al convenio colectivo de la empresa Artepref, S.A., suscrito de una parte por el representante de la empresa y de otra por los representantes legales de los trabajadores, de conformidad con lo establecido 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, artículo 2.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE de 12/06/2010), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo y Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre (BOCYL 22/12/2017), por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar la inscripción de las citadas tablas salariales en el 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 12 de febrero de 2026.

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

* * *



ACTA FINAL DE ACUERDO DE LAS NEGOCIACIONES
PARA CALENDARIO DEL AÑO 2026 DE ARTEPREF, S.A.

En Aranda de Duero, a 21 de enero de 2026.

REUNIDOS

Por la dirección de la empresa Artepref, S.A.:

– José Ignacio de la Calle Ortega, en su condición de representante legal de la empresa Artepref, S.A.

Por los trabajadores, la representación legal, R.L.T.:

- Javier Monzón Salinero.
- Enrique Franco del Val.
- Juan Antonio Torres Abejón.
- Marcelo Rafael Collante Alfonso.
- Alberto Portela Núñez.
- Alberto Perosanz Aguilera.
- Jesús Cuesta González.
- Jorge Páez Rodríguez.
- Alberto Martín García.
- José E. de la Roca Santo Domingo.
- Daniel Gabriel Silion.
- Ángel Arévalo Carrasco.

Todos ellos con la representación suficiente acreditada a los efectos del ámbito de afectación del presente acta, ambas partes comparecen y, libre y voluntariamente, convienen exponer lo siguiente:

Que habiéndose celebrado diversas reuniones entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, en concreto, los días 20 y 25 de noviembre de 2025, 11 de diciembre de 2025; y 8, 13 y 14 de enero de 2026, las partes acuerdan:



SUBIDA SALARIAL AÑO 2026

Se acuerda para este año 2026 una subida salarial del 4,5%, que se aplicará sobre las tablas del año 2025, siendo las tablas salariales a aplicar las siguientes:

G.P.	IMPORTE BRUTO ANUAL AÑO 2026	SALARIO BASE (mensual)	PLUS EXTRASALARIAL (mensual)	PAGA EXTRA (semestral)
0	47.785,51	3.282,97	131,70	3.404,76
1	40.238,84	2.690,17	131,73	3.187,99
2	37.641,02	2.509,20	131,76	2.974,78
3	29.298,94	1.926,51	131,79	2.299,69
4A	27.460,60	1.795,01	131,81	2.169,40
4	26.083,12	1.696,38	131,83	2.072,32
5	25.309,68	1.640,56	131,83	2.020,47
6	24.391,80	1.575,58	131,83	1.951,44
7	23.970,47	1.546,15	131,83	1.917,35
8	23.561,43	1.515,56	131,83	1.896,35

Y en prueba de conformidad, todos los asistentes firman la presente acta de reunión.

Por la empresa,
José Ignacio de la Calle Ortega

Por el comité de empresa,
Javier Monzón Salinero
Juan Antonio Torres Abejón
Alberto Portela Núñez
Jesús Cuesta González
Alberto Martín García
Daniel Gabriel Sillion
Ángel Árevalo Carrasco
Jorge Páez Rodríguez
Alberto Perosanz Aguilera
José E. de la Roca Santo Domingo
Marcelo R. Collante Alfonso
Enrique Franco del Val



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 12 de febrero de 2026 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos del convenio colectivo de la empresa Clarios Iberia P&D, S.L. (C.C. 09000652011981).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Clarios Iberia P&D, S.L. suscrito el 14 de noviembre de 2025, de una parte, por la representación empresarial y de otra por la representación legal de las personas trabajadoras, presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden PRE/813/2022, de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

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

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

En Burgos, a 12 de febrero de 2026.

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

* * *

XXII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO CONCERTADO ENTRE LA EMPRESA
CLARIOS IBERIA P&D, S.L. Y LA PLANTILLA EN SU FÁBRICA DE BURGOS

ENERO 2025 - DICIEMBRE 2028

ÍNDICE XXII
CONVENIO COLECTIVO

TÍTULO	ART.	NOMBRE DEL ART.
I – Normas Generales	Art. 1	Partes Contratantes
	Art. 2	Ámbito de Contratación
	Art. 3	Vinculación a la Totalidad
	Art. 4	Garantía Personal
	Art. 5	Interpretación del Convenio. Comisión Mixta Paritaria
	Art. 6	Revisión del Convenio
	Art. 7	Prorroga y Denuncia del Convenio
	Art. 8	Organización del Trabajo
II – Admisión de Personal	Art. 9	Ingresos y Ascensos
III - Contratación	Art. 10	Principios Generales de Contratación
	Art. 11	Formalización del Contrato
	Art. 12	Modalidades de Contratación
	Art. 13	Periodo de Prueba
	Art. 14	Ceses
IV - Permisos	Art. 15	Permisos Retribuidos
V – Movilidad Personal	Art. 16	Movilidad del Personal
VI – Formación Profesional	Art. 17	Objetivos de la Formación Profesional
	Art. 18	Formación Profesional
VII – Seguridad Laboral	Art. 19	Objetivos de la Seguridad e Higiene en el Trabajo
	Art. 20	Estructura de la Seguridad e Higiene
	Art. 21	Servicios Médicos
VIII – Calendario Laboral	Art. 22	Jornada de Trabajo
	Art. 23	Horarios
	Art. 24	Vacaciones
IX - Retribuciones	Art. 25	Salarios e Incentivos
	Art. 26	Complementos Salariales
	Art. 27	Retribución e Incapacidad Laboral Transitoria
X – Información Periódica sobre Producción	Art. 28	Información Periódica sobre Producción
XI - Premios	Art. 29	Premios
XII - Préstamos	Art. 30	Préstamos
XIII – Tiempo Sindical	Art. 31	Tiempo Sindical
XIV - Seguros	Art. 32	Seguro de Vida y de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez
XV - Kilometraje	Art. 33	Kilometraje
XVI – Inversiones y Empleo	Art. 34	Inversiones y Empleo
XVII – Política de Igualdad	Art. 35	Plan de Igualdad y No Discriminación
	Art. 36	Plan LGTBI
XVIII – Bolsa de Horas	Art. 37	Bolsa de Horas
XIX – Grupos Profesionales	Art. 38	Grupos Profesionales

* * *



XXII CONVENIO COLECTIVO DE CLARIOS IBERIA P&D, S.L.

FÁBRICA DE BURGOS

PREÁMBULO

Los integrantes de la comisión negociadora del XXII convenio colectivo de Claríos Iberia P&D, S.L. en su fábrica de Burgos, formada por la representación de la dirección de la empresa de una parte y por los representantes del comité de empresa designados por éste de otra, reconociéndose como interlocutores válidos con legitimidad y representatividad suficiente, libremente acuerdan suscribir este convenio colectivo bajo los principios de la buena fe, y como preámbulo al mismo, manifiestan:

1. La productividad, la fiabilidad en el servicio al cliente, un marco de relaciones laborales estable, y la calidad de productos y procesos han sido valores clave de la fábrica de Burgos para posicionarse como un centro de referencia durante toda su evolución.

2. En las actuales condiciones económicas, de mercado y competencia, es imprescindible optimizar otras variables adicionales que nos hagan mantener nuestra competitividad e incluso incrementarla para poder competir en un escenario muy diferente: con clientes muy alejados, nuevos actores en la escena de operaciones, y una carrera tecnológica que cambiará radicalmente el mercado de las baterías para automóviles. Estas nuevas variables de competitividad son principalmente dos: la optimización de costes, y la flexibilidad y capacidad de adaptación a la demanda.

3. Este convenio debe ser la plataforma que sitúe a la fábrica Burgos en las mejores condiciones para competir y alcanzar la excelencia operacional para seguir siendo un líder en la fabricación de baterías para vehículos, todo ello con el objetivo de garantizar la rentabilidad económica de la planta y un futuro sostenible.

4. Los acuerdos alcanzados en esta norma colectiva facilitarán la consecución de los objetivos de la planta a través de las personas que trabajan en la fábrica de Burgos, en equipo, con una actitud de implicación y compromiso, innovación, alto desempeño y mejora continua. Al mismo tiempo estos acuerdos contribuirán a la mejora de las condiciones de trabajo de la plantilla, a la creación de empleo, a la cualificación y empleabilidad del personal, y a su desarrollo y promoción profesional en un entorno con los más elevados estándares de seguridad y salud laboral.

I. – NORMAS GENERALES

Artículo 1.º – Partes contratantes.

Claríos Iberia P&D, S.L. y el comité de empresa en su fábrica de Burgos, en el polígono industrial de Villalonquéjar, calle Montes Obarenes, n.º 3.

Artículo 2.º – Ámbito de contratación.

1.º – Territorial:

Este convenio regulará las relaciones de trabajo entre la empresa Claríos Iberia P&D, S.L. y su plantilla en su fábrica de Burgos.



2.º – Personal:

a) El presente convenio colectivo afecta al personal que preste sus servicios en la fábrica a la entrada en vigor del mismo o que se contrate durante su vigencia.

b) Quedan excluidos del ámbito de vigencia de este convenio el personal directivo a que hace referencia el artículo 1.º c) del Estatuto de los Trabajadores, así como los que tengan concertado con la empresa un contrato con características especiales o quienes hayan renunciado de forma individual y expresa a su inclusión en el convenio.

c) Si durante la vigencia del convenio se creara un puesto de trabajo o categoría laboral, será el comité de empresa el que decidirá la conveniencia o no de su inclusión en dicho convenio o asimilación, siempre que no se haya aplicado lo establecido en el párrafo anterior. El comité de empresa se entiende con la presencia de la representación de la misma.

d) La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores, antes de la firma del convenio, una relación detallada del personal afectado por el mismo, con la correspondiente categoría o puesto o cargo dentro de la fábrica.

3.º – Temporal:

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2025, cualquiera que sea la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y su duración será hasta el 31 de diciembre del 2028, con las excepciones que en cada artículo se contemplen.

Artículo 3.º – Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un conjunto indivisible. Si la autoridad laboral estimase que algún punto del convenio conculca la legalidad vigente, desvirtuándose fundamentalmente a juicio de alguna de las partes, quedará el convenio nulo y sin eficacia práctica, debiendo la comisión deliberadora reconsiderar su contenido.

Artículo 4.º – Garantía personal.

Si a la vista de este convenio cualquier persona disfruta en cómputo anual de condiciones económicas o sociales superiores a las estipuladas en este convenio, se mantendrán en lo que las superen a título personal.

Artículo 5.º – Interpretación del convenio. Comisión mixta paritaria.

La interpretación del convenio, ante las dudas que pudieran surgir durante su vigencia, será realizada por el comité de empresa quien en reunión aclarará las mismas, con la presencia de los representantes de la empresa, actuando como la Comisión Mixta Paritaria que establece el Estatuto de los Trabajadores. La citada reunión deberá ser convocada en un plazo máximo de cuarenta y cinco (45) días naturales a contar desde la fecha en que se formulen las dudas o cuestiones objeto de análisis. b) En caso de que existiera discrepancia en la interpretación de alguno de los puntos del convenio, así como en el caso de discrepancias para la inaplicación de alguna de las condiciones recogidas en el mismo, se estará a lo establecido en el III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León o jurisdicción competente, si así lo acordara dicho comité.



Artículo 6.º – Revisión del convenio.

Será motivo de revisión del presente convenio el que alguna de las leyes, órdenes, Convenio Provincial de Burgos Siderometalúrgico, Convenio General del Metal de eficacia general o disposiciones legales de carácter general que afecten al personal de Clarios Iberia P&D, S.L., en su fábrica de Burgos, concedan condiciones económicas o sociales que, valoradas en su conjunto, sean superiores a las pactadas en el presente convenio.

En el caso de que algún centro de Clarios Iberia P&D, S.L. en España, firmará algún convenio colectivo para este mismo periodo con condiciones que valoradas en su conjunto, sobre su convenio colectivo anterior, sean superiores a las presentes pactadas sobre el convenio anterior, se aplicará el porcentaje de exceso al convenio colectivo de la fábrica de Burgos.

Artículo 7.º – Prórroga y denuncia del convenio.

Este convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, de no mediar aviso en contra de cualquiera de las partes contratantes, con dos meses de antelación a su fecha de expiración o de cualquiera de sus prórrogas.

Al término de la vigencia temporal del presente convenio en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Artículo 8.º – Organización del trabajo.

Es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, en todo su ámbito la organización práctica del trabajo con sujeción a cuanto establezcan las normas legales vigentes.

Sin merma de la competencia que corresponde a la dirección de la empresa o sus representantes legales, es competencia del comité de empresa colaborar con la dirección para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, reconociendo para ello al Comité de Empresa funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en todo lo relacionado con la organización del trabajo.

El personal de Mantenimiento será responsable de la herramienta que le sea asignada individualmente a cada uno, siempre que disponga de tiempo y medios para ello, según normas que se dictarán al efecto.

II. – ADMISIÓN DE PERSONAL

Artículo 9.º – Ingresos y ascensos.

1. – Ingresos.

1. En el ingreso de nuevo personal, la empresa realizará las pruebas que considere oportunas y clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.

2. Todas las plazas vacantes o de nueva creación, serán publicadas en el tablón de anuncios.

3. Para la provisión de vacantes se tendrán en cuenta las siguientes situaciones:



a) Personal con grupo profesional de mando:

- Directores/as.
- Técnicos/as titulados superiores.
- Técnicos/as titulados medios.
- Jefe/a Técnico de Organización de 1ª.
- Jefe/a Técnico de Laboratorio de 1ª.
- Jefe/a Administrativo de 1ª.
- Jefe/a de Taller.

Las vacantes del grupo a) serán de libre designación por la dirección de la empresa.

b) Resto del personal.

Las vacantes del grupo b) se cubrirán con el siguiente procedimiento:

De todas las vacantes o puestos de nueva creación, que serán cubiertos preferentemente con personal fijo de plantilla, el comité de empresa será informado con antelación y serán publicados en el tablón de anuncios de la fábrica, indicando los requisitos necesarios para optar a ellos.

La dirección efectuará la selección correspondiente de forma ecuaníme y objetiva, recabando en el periodo de selección la opinión del comité de empresa, así como la de los mandos correspondientes.

2. – Ascensos.

a) Peón en formación.

La persona que ingrese con categoría de peón en formación permanecerá en esta categoría como máximo 6 meses (si son contratados por ETT este tiempo estará incluido en los 6 meses), pasando automáticamente al término de este periodo a la categoría de peón especializado. El personal que, a la firma del presente convenio, tenga la categoría de peón en formación se verá afectado por esta medida, estando un máximo de 6 meses en la misma.

b) Peón especializado.

La permanencia en la categoría de peón especializado será de 21 meses, pasando al término de este periodo a la categoría de especialista.

c) Especialista y oficial de 2ª.

A partir de la firma de este convenio, el especialista pasará a la categoría de oficial de 2ª de producción tras la realización de un examen que verifique sus conocimientos y el informe favorable del jefe/a de producción, así como siempre que se cumplan las condiciones siguientes:

1.1. Demostrarse la polivalencia en al menos dos puestos de trabajo (misma o distinta sección), tras superar las pruebas específicas, que demuestren las cualidades en el correcto ajuste de las máquinas, y además quede asegurada una óptima calidad del



producto fabricado. Los criterios del examen sobre el que evaluar se basarán en lo recogido en las ODS. El comité de empresa junto con la empresa formarán parte en las modificaciones que sufra el cuestionario de evaluación o cualquier otra parte del proceso de examen, buscando el acuerdo entre ambas partes.

1.2. La empresa dará la oportunidad de formarse en dos puestos a fin de favorecer la polivalencia superando las pruebas específicas para oficial de 2.^a de producción en cada uno de ellos.

1.3. Aquellas personas que desarrollen su trabajo de forma satisfactoria en un puesto de trabajo y no se le traslade a otro puesto, se considerará que cumplen también el requisito de polivalencia.

1.4. Haber realizado actividades formativas relacionadas con su trabajo programadas por la empresa.

1.5. Participar en las reuniones y estar certificado en HPT, según lo establecido en el apartado del artículo 22.º.

Para aquel personal que a la firma del presente convenio ya tengan la categoría de peón especializado o especialistas, accederán a la categoría de oficial de 2.^a de producción según el modelo hasta ahora vigente: una vez hayan transcurridos 45 meses continuados en la categoría de especialista y cumplan las siguientes condiciones:

2.1. Tener polivalencia de al menos en dos trabajos distintos en distintas secciones. La empresa dará la oportunidad de formarse en cada uno de estos puestos durante tres meses como mínimo y si se cumplen las exigencias de estos trabajos, salvo informe contrario del jefe/a de departamento, se considerará que cumplen la polivalencia.

2.2. Aquellas personas que desarrollen su trabajo de forma satisfactoria en un puesto de trabajo y no se le traslade a otro puesto, se considerará que cumplen también el requisito de polivalencia.

2.3. Haber realizado actividades formativas relacionadas con su trabajo programadas por la empresa.

2.4. Participar en las reuniones y estar certificado en HPT, según lo establecido en el apartado d) del artículo 22.º.

El especialista podrá adelantar el pase a la categoría de oficial de 2.^a de producción, tras contar previamente con un informe favorable del jefe/a de producción correspondiente tras la realización de un examen y cumplir las condiciones establecidas en el apartado c de este artículo (artículo 9. 2) c) puntos 1.1 a 1.5).

Desde el momento en que una persona solicita la realización de un examen para acceder a la categoría de oficial de segunda, se tratará de realizarlo en el plazo de un mes. Desde el día siguiente en que haya aprobado el examen, se le reconocerá la categoría de oficial de segunda. En caso de no ser posible realizar el examen en ese plazo de un mes, teniéndose que realizar con posterioridad, se reconocerá la categoría con carácter retroactivo, desde el primer mes completo tras vencer el plazo para la realización de este, ajustándose así su reconocimiento a mes completo. En caso de suspender el examen,



será dicha persona trabajadora quién realice un nuevo plan de formación, adecuado a sus posibilidades, y su mando le ayudará en su preparación, dando el soporte necesario para que dicho plan tenga éxito. Será un compromiso conjunto. Dicho plan de formación tendrá un plazo de ejecución entre 6 semanas y 4 meses, a ser definido en cada plan entre la persona trabajadora y su mando, de forma que sea realista y adecuado a cada situación. Se informará al comité de producción de dichos planes.

El personal que cause baja en la empresa y reingrese antes de transcurridos dos años conservará la categoría que tenía en la fecha de la baja, no estando más del tiempo establecido en cada categoría en ningún caso. Pasados esos dos años, se reiniciará de nuevo el periodo en la categoría que se encontraba.

III. – CONTRATACIÓN

Artículo 10.º – Principios generales de contratación.

El contrato de trabajo individual y consiguiente ingreso de personal en la empresa, se llevará a cabo por escrito con la dirección de la empresa.

Serán condiciones aplicables al contrato por tiempo indefinido, las que se deriven de los trabajos o funciones que correspondan a la persona así contratada, rigiéndose en todo lo expuesto expresamente en el mismo, durante el periodo de prueba establecido, que será el determinado para cada categoría en este convenio, rigiéndose por todo el resto del clausulado de dicho convenio.

En el caso de contratos de duración determinada, eventuales, de interinidad o especiales de carácter coyuntural, se estará únicamente a lo expresamente convenido en ellos, durante el periodo de prueba y una vez pasado el mismo se regirán por este convenio.

Podrá la empresa, si lo considera conveniente, aplicar a estos contratos los mismos periodos de prueba establecidos en este convenio para los indefinidos.

Independientemente de que en la tramitación de las altas y bajas del personal en la fábrica se cumplan los requisitos legales en cada momento establecidos, la empresa informará mensualmente a los Representantes de los trabajadores de la situación de la plantilla.

Asimismo, informará al comité de empresa de las nuevas contrataciones antes de iniciar el proceso de las mismas.

El personal de nuevo ingreso podrá permanecer con contrato de ETT hasta un máximo de 6 meses.

Artículo 11.º – Formalización del contrato.

El contrato de trabajo deberá respetar en todo caso las normas de derecho necesario vigentes en cada momento.

En cualquier caso, en el contrato de trabajo figurarán como mínimo, los siguientes puntos:

- Clase o clases de trabajo objeto del contrato.
- Salario y forma de pago.



- Grupo de tarifa de la cotización a la Seguridad Social.
- Aceptación o renuncia de las normas por las que se rige este convenio, por tener condiciones superiores a las pactadas en convenio.
- Modalidad de contratación.
- Características y riesgos de enfermedad profesional existentes en la fábrica.

Artículo 12.º – Modalidades de contratación.

Al objeto de fomentar el empleo, las partes se someten a las formas y modelos de contratación establecidos o que se establezcan por la legislación vigente en la materia.

- Contrato de relevo y jubilación parcial.

La solicitud para acogerse a jubilación parcial deberá presentarse a la empresa por escrito y con antelación mínima de 3 meses.

Estará a disposición del personal el contrato de relevo en los términos que regule la ley en cada momento.

Artículo 13.º – Periodo de prueba.

Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba, según la índole del puesto a cubrir y en ningún caso podrá exceder del siguiente tiempo:

- Grupo profesional 3 (técnicos no titulados): 3 meses.
- Grupos profesionales 1 y 2 (administrativos): 2 meses.
- Grupo profesional 3 (profesionales de oficio, oficiales de producción y especialistas): 3 meses.
- Grupo profesional 3 (peones): 15 días.

Durante estos periodos, tanto la persona trabajadora como la empresa, podrán desistir respectivamente de la prueba o proceder a la rescisión del contrato, sin necesidad de preaviso; y si esta decisión fuera tomada por la dirección de la empresa abonará al personal una indemnización hasta que se complete el periodo de prueba. En los contratos por tiempo indefinido, transcurrido el plazo referido de prueba, el personal quedará fijo en plantilla de fábrica, computándose a todos los efectos el tiempo invertido en la prueba.

Si durante el periodo de prueba se produce la situación de incapacidad laboral transitoria, riesgo durante el embarazo, maternidad y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, se interrumpirá este periodo de prueba durante la duración de dicha incapacidad, reanudándose en el momento del alta, de conformidad con lo establecido en el artículo 14.3 segundo párrafo del Estatuto de los Trabajadores.

Estos periodos de prueba quedan así establecidos a pesar de lo que refleja el Estatuto de los Trabajadores, por el riesgo de toxicidad que se padece.

Artículo 14.º – Ceses.

El personal que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligados a ponerlo en conocimiento de la dirección de recursos humanos, por escrito,



directamente o a través del jefe/a del departamento o sección donde presten sus servicios, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupo profesional 3 (técnicos no titulados): 1 mes.
- Grupos profesionales 1 y 2 (administrativos): 1 mes.
- Grupo profesional 3 (profesionales de oficio): 20 días.
- Grupo profesional 3 (oficiales 2.^a de producción, especialistas y peones): 15 días.

Al personal que no cumpla el plazo de preaviso, la empresa podrá descontarles por cada día de diferencia una cuantía equivalente al importe del salario diario, así como retenerles la liquidación hasta cumplir el plazo de preaviso.

Como contraprestación a los periodos de prueba establecidos, cuando la empresa decida descontar de la liquidación cantidades por falta de preaviso deberá realizarlo de mutuo acuerdo con el comité de empresa.

IV. – PERMISOS

Artículo 15.º – Permisos retribuidos.

a) En caso de matrimonio, dieciséis días naturales.

b) Por nacimiento de hijo, o adopción, tres días laborables del calendario laboral de fábrica. (Este permiso no es de aplicación por considerarse completamente absorbido por el permiso de paternidad actual).

c) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización, hospitalización a domicilio o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos, y convivientes en el mismo domicilio que requieran su cuidado efectivo, hasta un máximo de 5 días laborales. Para el cálculo de estos días se tendrá en cuenta que, si el permiso retribuido coincide con un día de descanso semanal, día no laborable o festivo del trabajador, esos días se trasladarán a días laborables hasta un máximo de dos, no teniendo que coincidir el permiso retribuido con el hecho causante para su disfrute. Para el resto de los días laborables de permiso retribuido hasta el máximo de 5, deberá persistir la citada situación, debiendo coincidir los días de permiso retribuido en día laborable con el hecho causante. En el caso de familiares de primer grado, estos días estarán a disposición del trabajador mientras dure el hecho causante. En el caso de familiares de segundo grado, será de aplicación este mismo criterio estos días estarán a disposición desde el momento en que se produzca el hecho que motiva el permiso.

En el caso de alta hospitalaria con prescripción de reposo domiciliario del paciente por el cual se genera este permiso, y de que no hayan transcurrido los 5 días del mismo, se podrá ampliar hasta el máximo de 5 días este permiso y disfrutar de un total de 5 días.

- d) Por muerte de las personas señaladas en el punto c), tres días naturales.
- e) Por muerte de tíos y sobrinos, dos días naturales.
- f) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos, un día natural.



g) Por traslado del domicilio habitual, dos días laborables.

h) Permiso de acompañamiento a padres, cónyuge e hijos a médicos especialistas y/o urgencias, con el límite de hasta 12 horas al año.

i) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor hasta un máximo de 4 días o 32 horas, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. La ausencia deberá ser debidamente justificada.

Para el disfrute de los permisos de los apartados c), d), e), f) y i) se entienden también parientes políticos en el mismo grado.

Si hubieran de realizarse desplazamientos superiores a 150 km, los plazos indicados anteriormente se ampliarán en un día para los casos d) y e) y en dos días para el caso f). En el caso del apartado c) este desplazamiento se verá absorbido dentro del máximo de 5 días que puede establecerse para este permiso. Estos días tendrán la consideración de adicionales no siendo obligatorio que coincida la hospitalización con estos días de desplazamiento.

Los permisos reconocidos en este convenio colectivo se computan por días naturales, salvo los que expresamente se señalan por días laborables.

Una vez iniciado el permiso, tendrá que disfrutarse de forma ininterrumpida en días naturales o laborables, según corresponda.

Los permisos retribuidos contemplados en los puntos a), c), d), e) y f) se iniciarán en el primer día laborable siguiente (turno siguiente) al hecho causante, por lo que, si el día siguiente al hecho causante es de descanso semanal, día no laborable o festivo para el personal, el permiso se inicia al día siguiente a finalizar el descanso semanal, día no laborable o festivo.

No obstante, en el caso c) para cónyuge, hijos, padres y padres políticos, el personal podrá aplazar el inicio del disfrute del permiso mientras persista la situación causante. En el caso de aplazar el inicio del disfrute del permiso la licencia podrá ser disfrutada mientras dure la citada situación, siendo indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del paciente de la persona trabajadora del último día del permiso, que justifique su estancia en las dependencias de este.

Sin perjuicio de lo anterior, un hecho causante de permiso retribuido, acaecido durante periodos de vacaciones no dará lugar a un incremento del número de días de vacaciones, no pudiendo tampoco disfrutarse el permiso al terminar las vacaciones, excepto si persiste la situación causante en ese momento.

Para el disfrute de la licencia en estos casos será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso del último día en centro hospitalario del pariente o conviviente de la persona trabajadora que justifique el permiso correspondiente.

A efectos de licencias retribuidas las parejas de hecho tendrán la misma consideración que los matrimonios oficialmente reconocidos. La licencia recogida en el



apartado a), permiso por matrimonio, se reconoce igualmente a las parejas de hecho debidamente inscritas, una sola vez durante su vida laboral en la empresa, y en el supuesto de contraer posteriormente matrimonio con la misma persona, no tendrán derecho a disfrutar de un nuevo permiso por matrimonio, si ya hubiera disfrutado el que le correspondía como pareja de hecho.

Los permisos retribuidos comprendidos en este artículo 15, no se tendrán en cuenta en el límite del 20% de la sección.

V. – MOVILIDAD PERSONAL

Artículo 16.º – Movilidad del personal.

1. Si una persona fuera destinada en caso de necesidad, sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, permisos, a cubrir un puesto de trabajo dentro de la Fábrica de categoría superior a la suya, percibirá mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que desempeñe. A efectos de clasificación profesional o consolidación de salarios se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Una vez cese la causa, sea cual fuere su duración, se reintegrará a su antiguo puesto de trabajo dentro de la fábrica y percibirá otra vez la remuneración correspondiente al mismo.

Si la causa de la sustitución dentro de la fábrica fuera debida a incapacidad laboral o excedencia de una persona, se cubrirá en la forma y con los efectos indicados en este n.º 1, por concurso-oposición.

2. El comité de empresa estará informado en todo momento de cuantas excedencias se produzcan.

3. La plantilla se incrementará en una persona cuando las horas extras realizadas en trabajos productivos superen el 40% de las horas máximas teóricas posibles a realizar en estos trabajos, respetando siempre los límites legales.

En una reunión del comité de empresa se especificarán los trabajos considerados como productivos.

El comité de empresa vigilará el número de horas extras realizadas durante el año en curso.

VI. – FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 17.º – Objetivos de la formación profesional.

La empresa y su plantilla entienden la formación profesional como un perfeccionamiento tendente a orientar adecuadamente los problemas humanos y sociales derivados de las relaciones industriales, tanto de la mano de obra y personas trabajadoras sin mando, como los de mandos intermedios y superiores.

Por medio de la formación profesional debe lograrse que el personal se encuentre en situación de plena eficiencia, con la evolución tecnológica y desarrollo de los sistemas de trabajo en la fábrica.



Para lograr estos objetivos, la empresa deberá organizar, con iniciativa propia o en colaboración con los centros privados y oficiales que considere oportunos, cursillos, charlas, etc., de aquellas especialidades que en cada momento se considere conveniente, informando adecuadamente a los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta la asistencia de estos cursos en su historia a la hora de promocionar.

Independientemente de las iniciativas que en esta materia tome la empresa, los representantes de los trabajadores podrán proponer a la dirección de recursos humanos, cuantas actuaciones consideren oportunas y que ayuden a lograr los objetivos fijados en este artículo.

En el caso de que la formación sea requerida por la empresa a determinadas personas fuera de la jornada laboral se abonará el importe/hora fijada en el anexo II más el transporte cuando proceda.

Artículo 18.º – Formación profesional.

La empresa reconoce el derecho de todas las personas a los estudios de formación profesional. Para ello, facilitará a cada persona que lo solicite el cambio oportuno de turno, teniendo en cuenta que, para evitar posibles injusticias con el resto del personal, se le pondrá en los turnos menos solicitados. Se entiende que este cambio se realizará durante la duración del curso en cuestión.

Lo dispuesto queda supeditado a que la empresa tenga siempre personal suficiente de plantilla que no realice estudios de formación profesional para cubrir los puestos de los que han sido cambiados, lo que se realizará de acuerdo con el comité de empresa.

VII. – SEGURIDAD LABORAL

Artículo 19.º – Objetivos de la seguridad e higiene en el trabajo.

Independientemente del respeto y cumplimiento de las normas legales vigentes en cada momento, en esta materia, la empresa y su personal establecen como objetivo fundamental de la seguridad e higiene en el trabajo la conservación y la mejora de la salud de todas las personas, la protección contra los riesgos genéricos y específicos del trabajo.

Artículo 20.º – Estructura de la seguridad e higiene.

a) Higiene de la industria.

Apartado en el que se efectuarán los estudios correspondientes con los medios a su alcance o recabando la colaboración de los organismos oportunos desde el punto de vista higiénico, mediante mediciones ambientales de los locales de trabajo, operaciones industriales, materias primas utilizadas y productos intermedios obtenidos, requerimientos psicofisiológicos de los puestos de trabajo, conservación en buenas condiciones de los servicios higiénicos generales, maquinarias, utillajes e instalaciones.

b) Higiene de las personas trabajadoras.

Refiriéndonos fundamentalmente a los reconocimientos médicos previos al ingreso, a los reconocimientos anuales al personal de plantilla, reconocimientos especiales a



enfermos, reconocimientos periódicos al personal de fábrica, la empresa, utilizando los medios adecuados, los realizará en cada caso.

La empresa eliminará los posibles focos de peligro o toxicidad para el personal cuando surjan.

Se recomienda la utilización de las prendas de protección en cada caso.

c) La empresa proporcionará al personal la ropa adecuada para desempeñar su trabajo.

Sin perjuicio de lo indicado, ambas partes pondrán todo su interés y empeño en el cumplimiento de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas reglamentarias.

d) Nuevo complemento Ad Personam (Antiguo Plus Protección Respiratoria).

El personal que durante los dos años anteriores a la firma del presente convenio hayan percibido en algún momento el plus de protección respiratoria percibirán un complemento «Ad Personam» por importe de 20 euros brutos mensuales pagadero en 14 pagas, este complemento no será revalorizable en tablas salariales y no se percibirá para aquellas personas que no cumplan el requisito anterior.

Este complemento no será compensable ni absorbible.

Ambas partes pactan expresamente la eliminación del antiguo Plus de Protección Respiratoria que es sustituido por este complemento «Ad Personam» en los términos regulados en el párrafo anterior. Se establece con carácter expreso por las partes firmantes del convenio, que las personas que hubieran sido contratados por la compañía con carácter posterior al día 1 de junio de 2014 y no lo hayan recibido en los dos años anteriores a la fecha de firma del presente convenio no tendrán derecho a la percepción de este complemento «Ad Personam».

Artículo 21.º – Servicios médicos.

Los servicios médicos de empresa tienen por objeto la conservación y mejora de la salud de las personas trabajadoras, la protección contra los riesgos genéricos y específicos del trabajo y la patología común previsible, así como la orientación a la Empresa, a través de la dirección de recursos humanos, en orden a la distribución de su personal, atendiendo a sus condiciones para distintas tareas y puestos de trabajo, así como por medio de las facultades que en cada caso estime conveniente la dirección de recursos humanos. Si, de acuerdo con lo expuesto en el párrafo anterior, a alguna persona hubiera que trasladarle de puesto de trabajo, la empresa queda obligada a informar al comité de empresa, que en caso de desacuerdo con la medida tomada, podrá ejercer las acciones que estime oportunas.

La empresa está obligada, empleando para ello los medios más idóneos y a través de los servicios médicos de la empresa, mutua u otras entidades, a hacer a todo el personal un chequeo completo anual de sangre y orina que incluirá los análisis de valores como colesterol, ácido úrico, próstata, hierro para el personal femenino y sangre oculta en heces, entregando copia de los resultados al personal.



Si como consecuencia de las mejoras introducidas en las instalaciones y proceso de fabricación, reflejadas en los resultados de los análisis, tanto ambientales como clínicos, se observara una importante mejoría o empeoramiento, podrá disminuir o aumentar el número de análisis anuales de acuerdo entre la empresa y el comité de empresa.

La dirección de recursos humanos, juntamente con el comité de empresa, solicitará por mediación del Gabinete Técnico Provincial ser reconocidos en el Gabinete Territorial que corresponda, una vez al año, sin que estos reconocimientos supongan pérdida de horas de trabajo, ni coste económico para la empresa. En caso de que estos reconocimientos supongan algún gasto por desplazamiento, (transporte y dietas), serán a cargo de la empresa.

La empresa tratará de garantizar un servicio de enfermería equivalente a una jornada completa de trabajo.

VIII. – CALENDARIO LABORAL

Artículo 22.º – Jornada de trabajo.

– PARA EL PERSONAL DE PRODUCCIÓN:

a) Todo el personal de producción e indirectos sujetos a turnos dispondrá, dentro de la jornada laboral, de 10 minutos para su limpieza personal antes de la comida y otros 10 minutos antes de abandonar el trabajo, por lo que la jornada efectiva de trabajo será de 7 horas y 50 minutos.

b) Dentro de esta jornada efectiva y con cargo a los coeficientes de descanso y necesidades personales que resulten de los estudios de tiempos, el personal de producción e indirectos que realice jornada continuada podrá realizar un descanso intermedio de 15 minutos para toma de bocadillo, con el horario que de mutuo acuerdo establezcan la empresa y la plantilla.

c) Con objeto de mejorar la utilización de los medios de producción de forma semejante a como se realiza en todas las fábricas del grupo, mejorando así la continuidad de la Fábrica de Burgos, se establece el solape entre turnos de la forma siguiente:

Los horarios de cada turno serán:

Mañana: de 07 horas a 15 horas y 10 minutos.

Tarde: de 15 horas a 23 horas y 10 minutos.

Noche: de 23 horas a 07 horas y 10 minutos.

Este solape entre turnos genera una bolsa de tiempo en cada persona (10 minutos por día efectivo de trabajo), redondeado a 5 días completos al año, de los cuales se pagará uno, y los cuatro restantes a elección del personal el disfrute o el cobro. Las personas que opten por el abono de cada día de solape podrán hacerlo antes de los diez días siguientes a la generación de cada uno de los solapes, de no manifestar esta decisión, pasaran a ser disfrutados como días de descanso de cada persona. Las personas que decidan utilizar los tiempos de solape como días de descanso podrán hacerlo tras la acumulación de 8 horas.



Se deberá indicar la intención de disfrutar con al menos 1 semana de antelación, con objeto de que no sea incluido en el plan de turnos de trabajo y siempre que no se sobrepase el 20% de la sección.

La acumulación de este tiempo (10 minutos diarios) no se perderá en los permisos retribuidos que figuran en convenio por los que no se pierda el plus de puntualidad y asistencia.

Los solapes entre turnos pasarán a formar parte de la bolsa de horas a 31 de diciembre de cada año como días de bolsa de horas, siempre y cuando no se hayan disfrutado o cobrado.

Para todo el personal: «No se tendrán que recuperar hasta un máximo de dos días por año cuando por consecuencia de cambios de calendario resulten días a recuperar por la persona trabajadora siempre que se realicen más días en fin de semana (sábado o domingo) que los previstos en su calendario inicial. Se considerarán bajas, y permisos retribuidos en fin de semana como días trabajados en dicho cómputo».

d) Con objeto de mejorar el trabajo en equipo, la involucración de la plantilla y la mejora de la competitividad de la fábrica, la dirección y el comité de empresa se comprometen en la implantación y desarrollo de los HPT. La participación y certificación serán considerados criterios determinantes en cualquier tipo de promoción.

Todos los permisos de HPT de más de 4 horas se solicitarán con 48 horas de antelación. Todos los permisos de HPT de hasta de 4 horas se podrán solicitar hasta el mismo día de disfrute, avisando siempre antes del momento en el que se ejecute dicho permiso. Estos permisos no se tendrán en cuenta en el límite del 20% de la sección.

– PARA EL PERSONAL DE OFICINAS:

La jornada de trabajo anual queda fijada en 1.696 horas, 224 días de centro abierto.

– Calendarios laborales:

Los calendarios laborales se realizarán con 224 días de centro abierto.

Los plazos de solicitud de todos los permisos de vacaciones, días flotantes, bolsa de horas y los solapes, deberán hacerse por el medio o sistema establecido a tal fin por la dirección de la fábrica y con una semana de antelación, con objeto de que no sea incluido en el plan de turnos de trabajo. En el caso de los permisos por solapes, días flotantes o bolsa de horas, podrán ser no concedidos los días solicitados cuando se sobrepase el 20% de la sección.

Estas solicitudes, la empresa, deberá dar respuesta en un plazo de 48 horas laborables del calendario general.

La dirección dispondrá de 8 días al año como días flotantes o de empresa para parar la producción, con preaviso de 15 días, abonando el importe del desplazamiento de calendario del sábado mañana en 5 de ellos, debiendo estar fijadas las fechas de paro antes del 31 de diciembre y si no están fijados pasarán a acumularse en la bolsa de horas. Los que trabajen en fin de semana al menos 2 días serán en fin de semana.



Se mantiene el abono de 5 días flotantes o de empresa al precio de desplazamiento de calendario en sábado mañana por cada uno, los días 1 - 3 - 5 - 7 y 8, y en este orden de ejecución, en caso de no utilizarse los días de empresa a la plantilla se le garantiza el pago de los días de empresa utilizados hasta un máximo de 5 días y el resto pasarían a formar parte de la bolsa de horas.

Cada persona dispondrá de 4 días de libre disposición o flotantes con el límite del 20% en la sección. Dos de ellos deben disfrutarse antes del 30 de junio de cada año y otros dos antes del 31 de diciembre. En caso de no ser disfrutados antes de las fechas indicadas de cada año, pasarán a formar parte de la bolsa de horas pudiendo a título individual compensar bolsa de horas negativa.

Para el personal con calendario 4.º turno serán 5 días en el año 2026 y 6 días a partir del año 2027. Dos de ellos deben disfrutarse antes del 30 de junio de cada año y en caso de no disfrutarse podrán ser asignados por su mando durante el segundo semestre. En caso de no ser disfrutados antes de las fechas indicadas de cada año, pasarán a formar parte de la bolsa de horas a 1 de enero del año siguiente, pudiendo a título individual compensar bolsa de horas negativa.

El calendario laboral definitivo deberá ser entregado antes del 15 de diciembre de cada año.

– JORNADA EFECTIVA:

a) Para el personal con calendario a 4.º turno:

Año 2026: 1.688 horas de presencia, disponiendo de un total de 5 días a disposición del personal y 1.618,37 horas de jornada efectiva.

Año 2027 en adelante: 1.680 horas de presencia, disponiendo de un total de 6 días a disposición del personal y 1.610,70 horas de trabajo efectivo.

b) Resto del personal a turnos:

1.696 horas de presencia disponiendo de un total de 4 días a disposición del personal y 1.626,04 horas de trabajo efectivo.

Artículo 23.º – Horarios.

1. Para el personal de producción e indirectos (mantenimiento, control de calidad, etc.):

a) Para el personal que trabaja a jornada continuada:

De 7 horas a 15 horas y 10 minutos.

b) Para el personal que trabaja a relevos:

Relevo 1.º: de 7 horas a 15 horas y 10 minutos.

Relevo 2.º: de 15 horas a 23 horas y 10 minutos.

Relevo 3.º: de 23 horas a 7 horas y 10 minutos.



2. Expediciones:

Turnos a relevos:

Relevo 1.º: de 7 horas a 15 horas y 10 minutos.

Relevo 2.º: de 15 horas a 23 horas y 10 minutos.

Encargado: jornada partida de acuerdo con el horario que se establezca en el calendario laboral.

3. Almacén de primeras materias:

Turnos a relevos:

Relevo 1.º: de 7 horas a 15 horas y 10 minutos.

Relevo 2.º: de 15 horas a 23 horas y 10 minutos.

Encargado: jornada partida de acuerdo con el horario que se establezca en el calendario laboral.

El personal de jornada partida realizará jornada continuada durante el periodo estival, igual que el personal de oficinas.

La rotación de los turnos establecidos se efectuará de forma que cada turno esté compuesto por las mismas personas y la rotación, según lo establecido en este artículo, se efectúe sin variaciones, salvo causas de fuerza mayor, avisando al personal afectado, en todo caso, con un tiempo mínimo de 48 horas.

4. A partir del 1 de enero de 2014 la empresa podrá fijar su jornada laboral para toda la plantilla, independientemente de su antigüedad, de forma que pueda incluir sábados y domingos y se respete el máximo de 8 horas y 10 minutos diarios, y 40 horas y 50 minutos semanales, así como la normativa legal de descansos entre jornadas y semanal, para lo cual la empresa, confeccionará el correspondiente calendario anual.

A partir de 1 de enero de 2014 e independientemente de la duración del convenio, se incluirá a todo el personal en los calendarios de cuarto turno a trabajar los fines de semana en las mismas condiciones que cualquier otra persona, con la única excepción de que el personal contratado con anterioridad al 01/01/1999 podrán mantener el plus de Veterano de 25 euros/día por cada sábado o domingo trabajado más el plus de Festividad correspondiente.

5. Para el personal de oficinas.

Se establece horario flexible para este personal bajo los siguientes condicionamientos:

a) Es obligatoria la permanencia en fábrica en las horas siguientes:

De 9 a 13 horas.

De 15 horas a 16:30 horas.

b) El número de horas transferibles de un mes a otro no podrá exceder de 10, ni a favor ni en contra.



c) Personal en convenio que requieren aseo al finalizar su turno, y que por su horario no genera solape, ficharán en el siguiente horario a fin de asegurar que puedan siempre hacerlo con ropa de trabajo:

Días de turno partido:

– Mañana ficharán a las 07:00 y a las 12:55 horas (con ropa trabajo).

– Tarde, fichar a las 15:00 y a las 16:55 horas, (con ropa trabajo).

Días de turno continuo:

– Fichar a las 7:00 y a las 14:50 horas (con ropa trabajo).

En ambos casos se contabilizarán las 8 horas de trabajo teórico quedando una jornada anual de 1.696 horas de presencia.

d) Todos los viernes y vísperas de fiesta, el horario será de turno continuo

e) Cuando las necesidades de trabajo así lo requieran, el jefe/a de cada sección podrá solicitar la prolongación de la jornada, avisando con 24 horas de antelación.

Artículo 24.º – Vacaciones.

a) Vacaciones. Las vacaciones serán de treinta días naturales continuados a disfrutar en las fechas que de mutuo acuerdo se establezcan entre la empresa y los representantes de los trabajadores al confeccionar el calendario laboral de cada año y fijadas entre los meses de julio y agosto, con posibilidad de establecer calendarios que amplíen el plazo a junio con personal voluntario, adaptándose con ello a las necesidades de nuestros clientes. El periodo vacacional para los contratos de relevo, modificaciones de contrato y conversiones a contrato fijo (transformaciones que se realicen a partir del mes de junio de 2025), se fijará entre el 1 mayo y el 30 de septiembre durante un plazo de 6 años a contar desde la entrada en vigor del presente convenio (años 2025 a 2030 ambos incluidos), disfrutando 15 días en los meses de julio y agosto y los otros 15 en el resto del periodo. Los 15 días de julio y agosto serán disfrutados de manera continuada salvo acuerdo entre las partes, empresa y plantilla.

b) Terminados los periodos anteriores y para el personal citado el periodo vacacional se fijará entre el 15 de junio al 15 de septiembre, además de los contratos de relevo actuales al 100% con efectos desde el 1º de enero de 2012, éstos se harán de forma rotativa.

c) Las vacaciones del personal de mantenimiento deberán ser fijadas antes del 31 de marzo, de acuerdo entre el personal y empresa.

d) Las necesidades que surjan durante el periodo de vacaciones fijado se cubrirán con personal voluntario y en caso de no haber personal voluntario se tratará con el comité de empresa para buscar una solución a esta necesidad.

e) La empresa deberá establecer la necesidad de personal antes de finalizar el mes de abril. De no comunicarlo dentro de estas fechas no habrá obligación para el personal a que se hace referencia en este artículo para cambiar la fecha de vacaciones y por tanto la solución sería siempre con personal voluntario.



f) Cuando se produce la incapacidad temporal de la persona con anterioridad al periodo de vacaciones, aun cuando dicho periodo ya estuviera fijado en el calendario laboral o cuando la incapacidad temporal sobreviene una vez que se ha iniciado el disfrute de las vacaciones se estará a lo estipulado en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores

IX. – RETRIBUCIONES

Artículo 25.º – Salarios e incentivos.

Las tablas de salarios e incentivos que regirán durante el año 2025 y 2026 serán las que se reflejan en los anexos I y II que figuran adjuntos y podrán ser modificadas según lo establecido en este mismo artículo.

Todas las percepciones salariales y no salariales, premios, etc. indicados en este convenio y sus anexos tienen el carácter de brutos, y los importes están expresados en euros (euros).

Incremento salarial:

– Año 2025: incremento del 6% sin revisión a IPCR sobre los salarios del 2024 revisados en todos sus conceptos retributivos consolidables en tablas. Ver tablas salariales.

Afectará a todos los conceptos consolidables en tablas salariales.

– Año 2026: incremento del 4% sobre los salarios del 2025 en todos sus conceptos retributivos consolidables en tablas. Revisándose, en su caso, dichos valores económicos del convenio en lo que exceda el IPC Real del año 2026 del citado incremento inicial. Ver tablas salariales.

El abono, en su caso, se efectuará en la nómina del mes siguiente a conocerse este IPC real, con carácter retroactivo desde el 1 de enero.

Afectará a todos los conceptos consolidables en tablas salariales.

– Año 2027: incremento del 2% sobre los salarios del 2026 en todos sus conceptos retributivos consolidables en tablas. Ver tablas salariales.

Revisándose, en su caso, dichos valores económicos del convenio en lo que exceda el IPC real del año 2027 del citado incremento inicial + 0,5%.

El abono, en su caso, se efectuará en la nómina del mes siguiente a conocerse este IPC real, con carácter retroactivo desde el 1 de enero.

En este mismo mes, se rectificarán, en su caso, los valores económicos de las tablas, las cuales, ya definitivas para el año 2027, servirán de base para la aplicación de los aumentos, si procediesen, del año siguiente.

Afectará a todos los conceptos consolidables en tablas salariales a excepción de la festividad, que se regulará por el incremento establecido en el artículo 26)2 2.5 para el año 2027.

– Año 2028: incremento del 2% sobre los salarios del 2027 en todos sus conceptos retributivos consolidables en tablas. Ver tablas salariales.



Revisándose, en su caso, dichos valores económicos del convenio en lo que exceda el IPC Real del año 2028 del citado incremento inicial + 0,5%.

El abono, en su caso, se efectuará en la nómina del mes siguiente a conocerse este IPC real, con carácter retroactivo desde el 1 de enero.

En este mismo mes, se rectificarán, en su caso, los valores económicos de las tablas, las cuales, ya definitivas para el año 2028, servirán de base para la aplicación de los aumentos, si procediesen, del año siguiente.

Afectará a todos los conceptos consolidables en tablas salariales a excepción de la festividad, que se regulará por el incremento establecido en el artículo 26)2 2.5 para el año 2028.

Para el año fiscal 2014, se mantiene un incremento adicional variable y no consolidable, que se calculará al finalizar cada año fiscal, y que posibilitará alcanzar hasta un 0,5% con ponderación igual (0,10%) por logro de cada uno de los objetivos fijados para los 5 siguientes factores: productividad, plomo en sangre, seguridad, calidad y mermas. Para su implantación y seguimiento se crea una comisión que incorporará 6 miembros del comité de empresa. Este incremento, aplicable a todos los conceptos excepto el plus de festividad, kilometraje y seguro de vida que tienen su propia regulación, se abonará en una sola paga en la nómina del mes siguiente a conocerse el IPC real, aplicable al año natural, y no será consolidable.

A partir del año fiscal 2015, se establece que dicho incremento adicional variable y no consolidable, que se calculará al finalizar cada año fiscal, y que posibilitará alcanzar hasta un 0,8% con ponderación igual (0,10%) por logro de cada uno de los objetivos fijados para los 8 siguientes factores: productividad, plomo en sangre, seguridad, calidad, mermas, suministro, absentismo y scorecard de Hpt's.

Artículo 26.º – Complementos salariales.

1. – Personales.

1.1. Antigüedad.

Las personas trabajadoras comprendidas en el presente convenio percibirán aumentos periódicos por antigüedad consistente en quinquenios, que serán del 5% por quinquenio del sueldo base del convenio. Cada nuevo quinquenio de antigüedad que se genere en el primer semestre del año natural se abonará desde el día 1.º de enero de ese año, y cada nuevo quinquenio del segundo semestre se abonará desde el 1 de julio de ese año.

2. – De puesto de trabajo.

2.1. Complemento de puesto de trabajo.

Todo el personal de las categorías peón en formación, peón especializado, especialista, oficial 2.ª producción, carretillero, oficial 2.ª profesional, oficial 1.ª profesional, encargado, maestro taller, analista laboratorio y vigilante, cobrarán un plus de puesto de trabajo en sustitución al plus de toxicidad, penosidad, peligrosidad, existan en el puesto



de trabajo o no, consistente en un 20% de la columna de sueldo mes que figura en el anexo I del convenio colectivo.

No obstante, si disposiciones legales posteriores introdujesen el referido plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad, este plus de complemento de puesto de trabajo se convertiría en dichos pluses y hasta donde alcanzase.

Este acuerdo facilitará la movilidad funcional total entre todos los puestos de trabajo.

2.2. Calidad en secciones.

Se establece un plus, que se cobrará mensualmente por cada operario que trabaje con calidad, equivalente a la suma del importe señalado en el anexo II de este convenio para la sección donde trabaje y día de trabajo efectivo. El peón en formación cobrará el plus de calidad a partir de los 3 meses de estar contratado si no tiene ningún apercibimiento de calidad, y en todo caso a partir de los nueve meses.

El plus de calidad podrá ser descontado parcial o totalmente hasta un máximo de 20 días del plus devengado por el operario en los 20 días de trabajo efectivo anteriores a la fecha de notificación.

Para que pueda producirse este descuento deberán darse las siguientes circunstancias:

a) Que se produzcan defectos de calidad y que estos defectos sean imputables a la persona trabajadora.

b) Que el defecto sea repetido y que la persona trabajadora que lo produzca haya sido anteriormente apercibida por escrito de los defectos originados. De todos los escritos de apercibimiento se entregará copia al comité de empresa.

El descuento se efectuará en la nómina más cercana en que pudiera hacerse.

2.3. Jefe/a de equipo.

Una persona que sea requerido por la empresa para realizar labores de jefe/a de equipo de forma temporal cobrará el plus de jefe/a de equipo por cada día que lo realice. El valor del plus será igual a lo abonado diariamente a un jefe/a de equipo en su nómina en cada momento, considerando el valor en su cómputo anual de 12 pagas.

Para que el requerimiento pueda ser aprobado y designado un sustituto, es necesario conocer la ausencia y solicitarlo con 48 horas de antelación, para que su gestión sea viable. Ausencias sobrevenidas con menos de 48 horas, se consideran las que han sido notificadas con posterioridad, y se atenderán puntualmente como hasta ahora.

Solamente en el caso de bajas de una semana o más de duración la solicitud tendrá una aplicación y abono desde el primer día de la ausencia.

Se percibirá por el valor que figura en el anexo I.

2.4. Dedicación.

Se percibirá solamente por el personal de oficinas y analistas de laboratorio, con el cual quedará compensada la posible prolongación de la jornada de trabajo que en determinados momentos pueda realizarse por necesidades de este, según figura en el anexo I.



2.5. Festividad.

a) A la plantilla contratada para trabajar los fines de semana que no tengan otro tipo de compensación por este concepto, se les abonará el importe por hora trabajada en turno de sábado tarde, sábado noche o domingo durante los años, 2025, 2026, 2027 y 2028, según tablas del anexo I.

b) Al personal contratado para trabajar los fines de semana que no tengan otro tipo de compensación por este concepto, se les abonará el importe por hora trabajada en turno de sábado mañana durante los años, 2025, 2026, 2027 y 2028, según tablas del anexo I.

El valor de la festividad se verá incrementado en los siguientes términos sobre el valor del año 2024:

– 2025 y 2026: será el incremento de la subida reflejada para los salarios en el artículo 25 del presente convenio.

– 2027: incremento de 0,75 euros/hora sobre el valor del año 2026 para los dos tipos de festividad, relativas al apartado a) y b) de este artículo.

– 2028: incremento de 0,75 euros/hora sobre el valor del año 2027 para los dos tipos de festividad, relativas al apartado a) y b) de este artículo.

El complemento de festividad será abonado también en vacaciones, y se calculará sobre la media de dicho concepto los 12 meses anteriores, sin tener en cuenta el de vacaciones. Esta mensualidad, correspondiente al mes de vacaciones, será abonada, para todo el personal que tenga derecho a dicho concepto, en el mes de septiembre de cada año.

2.6. Nocturnidad.

Las personas que por motivos de su turno de trabajo deban realizar noches, se abonará el plus de nocturnidad correspondiente, según tablas del anexo I.

El plus de nocturnidad, a abonar en vacaciones, se calculará sobre la media de dicho concepto sobre los tres meses anteriores, sin tener en cuenta el de vacaciones.

Dicho plus de nocturnidad no se genera en caso de enfermedad común, accidente de trabajo, paternidad, maternidad o demás licencias retribuidas.

En aquellos supuestos en los que la persona trabajadora no haya prestado servicios en turno de noche durante el mes como consecuencia de la coincidencia de dichos turnos con días de paro empresarial regulados conforme al artículo 22.3 del presente convenio, procederá el abono del complemento salarial correspondiente al plus de nocturnidad en dicho periodo.

3. – De cantidad de trabajo.

3.1. Primas de productividad.

a) Para el cálculo de la productividad por hora trabajada se utilizará la producción real buena mensual dividida entre las horas del personal directo, que haya trabajado en cada área. En las áreas que están compuestas por más de 1 sección se cobrará la media de las secciones del área. Producción defectuosa detectada posteriormente y que sea acharrada se restará de la producción del periodo en que se detecte.



b) El personal indirecto cobrará la prima media de la sección o secciones donde trabaje.

c) Interrupciones por cambios de utillaje o fallos habituales están incluidas en las producciones. Posibles paradas de larga duración (Más de tres horas) no se computarán para el cálculo de la productividad, y tampoco se computarán la puesta en marcha de nueva maquinaria, nuevos equipos, pruebas, homologaciones y falta de material. En estas situaciones no se computará ni la producción ni las horas.

d) Los valores básicos de productividad por hora trabajada podrán ser revisados por razones técnicas o/y organizativas relevantes que así lo aconsejen. Los nuevos valores que se establezcan serán sometidos a información y discusión con el comité de empresa previamente a su implantación. En el caso de discrepancia sobre los nuevos tiempos establecidos, el comité de empresa podrá efectuar cuantas comprobaciones considere oportunas a través de expertos libremente designados, en el plazo de 15 días laborables. Si transcurrido dicho plazo no se llega a un acuerdo en el seno del referido comité, la empresa podrá implantar los nuevos valores y el comité de empresa continuar las comprobaciones necesarias hasta que en caso de discrepancia se apliquen los procedimientos definidos en el artículo 5 del presente convenio colectivo o su aceptación. En el caso de que el comité de empresa decidiera aplicar los procedimientos definidos en el artículo 5, se estará a lo que bien en el procedimiento correspondiente o la jurisdicción competente correspondiente decida, con carácter retroactivo desde la implantación de los nuevos valores.

e) Todas las nuevas contrataciones generarán productividad (media del área) a partir de los 15 días laborables, por lo tanto, a partir de esa fecha se sumarán también sus horas de trabajo. El peón en formación cobrará la prima de producción del área a partir de los 3 meses de estar contratado.

f) Para el seguimiento de este sistema, el comité de empresa será informado del rendimiento de cada sección y área dentro de los 15 primeros días del siguiente mes.

g) Se establece una prima mínima por hora trabajada según el anexo II, condicionada a que no exista una disminución voluntaria del rendimiento individual o colectivo. En cuyo caso no se abonará la prima mínima garantizada.

El importe se abonará según tablas del anexo II.

3.2. Puntualidad y asistencia.

Se otorgará a aquellas personas trabajadoras que a lo largo de cada mes de trabajo no hayan incurrido en falta alguna de puntualidad o asistencia. Únicamente no se considerarán faltas a estos efectos las vacaciones anuales y el resto de los días libres y festivos en el calendario laboral.

Tampoco se perderá este plus cuando durante la jornada de trabajo se salga de la fábrica a asistencia médica propia por enfermedad o accidente y se reintegre al trabajo en la misma jornada. Igualmente, no se perderá en caso de permisos por matrimonio, nacimiento de hijo, adopción, muerte de cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos, tíos y sobrinos, y



por muerte de parientes políticos en el mismo grado, permiso por acompañamiento médico a familiares ni cuando se cause baja y alta por ILT en el mismo día.

Tampoco se perderá en caso de enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres y padres políticos, siempre que la enfermedad grave conlleve hospitalización.

Sí una persona estuviera implicada en un accidente al acudir a trabajar y llegara tarde a su puesto de trabajo por ser requerido por las autoridades no perdería la puntualidad ni tendría que recuperar las horas, siempre con el justificante de las autoridades.

3.3. Horas extraordinarias.

Se abonarán según los valores del anexo I más la prima por productividad correspondiente.

Se definen como horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, siempre que no puedan ser sustituidas por las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. Estas horas se computarán como horas extraordinarias a efectos de los límites legales establecidos. La tramitación a efectos de cotización a la Seguridad Social se efectuará según la Legislación vigente.

Con objeto de evitar discrepancias a la hora de firmar las liquidaciones mensuales, la dirección procurará informar con antelación a los representantes de los trabajadores.

4. – Pagas extraordinarias.

a) Habrá tres pagas extraordinarias cada año:

Una el 30 de marzo.

Otra el 15 de julio.

Otra el 15 de diciembre.

b) La correspondiente al 30 de marzo se devengará en razón al tiempo trabajado en el año natural en que se otorgue y será abonada con la nómina correspondiente al mes de marzo.

c) La de 15 de julio se devengará en razón al tiempo trabajado en el primer semestre natural del año en que se otorgue y la de 15 de diciembre se devengará en razón al tiempo trabajado en el segundo semestre natural del año en que se otorgue.

d) La paga correspondiente al 30 de marzo será según el importe reflejado en el anexo I para cualquier categoría del personal incluido en convenio.

e) La paga de 15 de julio y la de 15 de diciembre se compondrán de los siguientes conceptos que figuran en las tablas del anexo I y siempre que corresponda cobrarse en las pagas ordinarias:

– Sueldo mes.

– Antigüedad mes.



- Complemento de puesto mes.
 - Complemento Ad Personam.
 - Jefe/a de equipo y línea mes.
 - Dedicación mes.
 - Puntualidad y asistencia mes.
 - Prima por productividad mes (promedio mensual del año).
5. – Trabajo de personal fijo en días fuera del calendario asignado:

Cuando el trabajo en días fuera del calendario asignado sea a petición de la persona trabajadora, no se abonará este plus.

Así mismo tampoco se abonará cuando se modifique individualmente el calendario asignado por un periodo mínimo de un mes.

El importe se abonará según tablas del anexo I.

Artículo 27.º – Retribución en incapacidad laboral transitoria.

a) Retribución en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

El personal que por enfermedad profesional o accidente de trabajo esté dado de baja, tendrá derecho a percibir el 100% de su salario, completando la empresa la parte que falte de las prestaciones de la Seguridad Social o entidades aseguradoras.

Para el cálculo se tendrán en cuenta los salarios fijos, y los incentivos (del mes anterior a la baja, para el personal a prima) y la antigüedad. Dichos incentivos estarán formados por: complemento de puesto, nocturnidad, prima de producción, prima de producción en vacaciones, plus de calidad, puntualidad, desplazamiento de calendario, días inhábiles, plus dedicación, plus jefe/a de equipo, y plus festividad)

b) Retribución en caso de enfermedad común o accidente no laboral.

El personal que por enfermedad común o accidente no laboral esté dado de baja, tendrá derecho a percibir el 100% de su salario a partir de los 30 días de baja, y desde el primer día en caso de hospitalización u hospitalización a domicilio si ésta se produce en los 30 primeros días de la baja, completando la empresa la parte que falte de las prestaciones de la Seguridad Social o entidades aseguradoras.

Al final del año se regularizará el derecho a percibir el 100% del salario según la siguiente escala: si el absentismo general de fábrica por los conceptos de enfermedad común más accidente no laboral es inferior al 3% se abonará desde el día 20 de baja, si es inferior a 2,5% el pago será a partir del día 10 de baja, y si es inferior a 2% se abonará el 100% desde el día 1.º de baja.

Como excepción, la plantilla tendrá derecho a percibir el 100% durante el periodo en que la baja por enfermedad común o accidente no laboral coincida con el periodo de vacaciones previamente pactado.

Para el cálculo se tendrán en cuenta los salarios fijos, y los incentivos (del mes anterior a la baja, para el personal a prima) y la antigüedad. Dichos incentivos estarán



formados por: complemento de puesto, nocturnidad, prima de producción, prima de producción en vacaciones, plus de calidad, puntualidad, desplazamiento de calendario, días inhábiles, plus dedicación, plus jefe/a de equipo, y plus festividad).

X. – INFORMACIÓN PERIÓDICA SOBRE PRODUCCIÓN

Artículo 28.º – Información periódica sobre producción.

Estando convencidos, tanto la empresa como el personal, de que la forma de lograr unas relaciones de trabajo claras y armoniosas en las que como constante estén presentes los intereses de las personas y los objetivos a alcanzar de acuerdo con los medios disponibles, la empresa informará al comité de empresa en pleno, de los resultados de Producción del último trimestre, así como de las previsiones para el siguiente trimestre.

La empresa también informará sobre posibles modificaciones de instalaciones, sistemas productivos, variaciones tecnológicas, compra de maquinaria, aumento de plantilla, etc.

El comité de empresa, podrá designar los representantes que crea oportuno con objeto de tratar los temas habituales sobre producción, tiempos de producción, rendimientos, etc. Estos temas se expondrán al dpto. de producción y/o métodos y tiempos, con objeto de buscar soluciones a los problemas que pudieran plantearse.

XI. – PREMIOS

Artículo 29.º – Premios.

a) A la iniciativa.

Todo el personal podrá elevar iniciativas o sugerencias para el mejoramiento del trabajo o para contribuir de alguna manera a la prosperidad, prestigio y buena marcha de la Fábrica, recibiendo un premio en el caso de que la iniciativa sea aceptada y declarada de utilidad. La cuantía del premio se graduará por la dirección de acuerdo con la importancia de la iniciativa y no podrá ser menor del importe señalado en el anexo I. No obstante, antes de hacerse efectivo el premio deberá ser oído el comité de empresa.

No podrán tener acceso a este premio aquellas personas que propongan sugerencias que se refieran a su trabajo específico, esto es, el que constituye su cometido y para el que fueron contratadas.

Dicho procedimiento interno de regulación, registrado en el sistema interno de gestión de la compañía, estará a disposición del personal que así lo requiera en el departamento de recursos humanos.

b) A la antigüedad.

Se establecen los siguientes premios de antigüedad en la empresa:

El día en que las personas trabajadoras cumplan los quince años, veinte, veinticinco, treinta y sucesivos de servicio en la empresa, se harán acreedores de la cantidad señalada en el anexo I.



La antigüedad indicada se computará teniendo en cuenta los años ininterrumpidos de trabajo en exclusivas comerciales, Internasa, Varta Baterías, S.A., VB Autobaterías, S.A., Johnson Controls Autobaterías, S.A., Jonhson Controls Autobaterías, S.L. o Clarios Iberia P&L. No se tendrá en cuenta el tiempo transcurrido en situación de excedencia, cualquiera que fuera su causa, y privación de libertad como consecuencia de sentencia firme en procedimientos penales comunes o especiales.

Los premios indicados en este apartado, los abonará la empresa en el recibo de salarios del mes siguiente de cumplir los años estipulados.

c) Matrimonio.

La empresa establece un plus de matrimonio, que abonará a todo el personal que haya superado el periodo de prueba y que contraiga matrimonio. Dicho plus se abonará previa presentación del Libro de Familia en la dirección de recursos humanos y según tablas del anexo I.

d) Natalidad.

Por cada nuevo hijo tanto legítimo como natural, o adoptivo, legalmente reconocido que tenga la plantilla, desde la entrada en vigor de este convenio. Dicho plus se abonará previa presentación de documento oficial que lo acredite en la dirección de recursos humanos y según tablas del anexo I.

e) Premio por cumplimiento del plan de producción anual.

Se pagará al personal, cuando se conozcan los datos, en proporción al tiempo que haya estado de alta en la empresa, según tablas del anexo I.

f) Premio por no sobrepasar el plan de desviación de costes por mermas.

Se pagará a cada persona, cuando se conozcan los datos, en proporción al tiempo que haya estado de alta en la empresa, según tablas del anexo I.

g) Lote de Navidad.

La empresa entregará a cada persona de la plantilla de la fábrica de Burgos al 15 de diciembre un lote de Navidad, por importe no inferior al señalado en el anexo I.

XII. – PRÉSTAMOS

Artículo 30.º – Prestamos.

Se podrá otorgar a todo el personal en plantilla que lo soliciten, la cantidad máxima de 4.126,00 euros para los años 2025, 2026, 2027 y 2028, destinados inexcusablemente a cubrir alguna situación de necesidad, cuyo reintegro deberá efectuarse en el plazo máximo de 18 pagas consecutivas si el importe es superior a 2.681,30 euros, y si es inferior en 14 pagas consecutivas, incluidas las extraordinarias de julio y diciembre.

No se podrá solicitar un préstamo hasta transcurrido un mes desde que se terminó de amortizar el anterior.

La cantidad pendiente de amortizar por préstamos en ningún momento será superior a 60.000 euros para los años 2025, 2026, 2027 y 2028.



El comité de empresa estudiará las peticiones que se efectúen y propondrá a la dirección de recursos humanos la concesión o denegación. La dirección de recursos humanos con su informe, elevará la propuesta a la dirección de fábrica, cuya decisión será inapelable.

La concesión de préstamos por parte de la empresa estará condicionada al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- El plazo de devolución del préstamo no podrá exceder el periodo de vinculación laboral previsto con la empresa.
- Será imprescindible que exista una garantía razonable de devolución.
- Solo podrán solicitar un préstamo aquellas personas que se encuentren en situación de alta en la empresa y percibiendo retribución ordinaria activa, con el fin de asegurar el cumplimiento de los plazos de devolución establecidos.

XIII. – TIEMPO SINDICAL

Artículo 31.º – Tiempo sindical.

El comité de empresa dispondrá al año de las horas establecidas por la ley, equivalente al número de horas legales al mes por el número de representantes y por 11 meses al año, para su actuación de acuerdo con la ley.

El cómputo de horas se hará anual y por central sindical.

De igual manera los delegados de las secciones sindicales, cuando les haya, dispondrán cada uno cuando proceda legalmente del número de horas legales al mes por 11 meses al año, independiente e individual, para su actuación de acuerdo con la ley.

XIV. – SEGUROS

Artículo 32.º – Seguro de vida y de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

1. – La empresa se compromete a establecer con una entidad aseguradora, una póliza que cubra los siguientes capitales para las contingencias que se indican:

1.1. Seguro de vida mientras exista relación laboral con la empresa.

En caso de fallecimiento o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez por cualquier causa, el capital asegurado es de dos veces el salario base bruto anual.

1.2. Seguro de incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez mientras exista relación laboral con la empresa.

En caso de fallecimiento por accidente (24 horas) o invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez por accidente (24 horas), el capital asegurado es de dos veces el salario base bruto anual

2. – Se informará anualmente al personal del importe de los capitales de los seguros de los puntos 1.1 y 1.2 por los que se les ha asegurado.

3. – Sólo en los casos de excedencia o suspensión temporal del contrato por mutuo acuerdo, quedarán suspendidos estos seguros.



4. – Las primas correrán a cargo de la empresa.

5. – El Grupo Clarios dispone de seguros corporativos de vida e incapacidad para su plantilla en Europa. Este seguro corporativo aquí establecido es del doble del salario bruto anual, anula y sustituye al seguro establecido en el Convenio Siderometalúrgico de la Provincia de Burgos.

En caso de que el citado seguro corporativo sea cancelado por el Grupo Clarios, seguirá en vigor el seguro establecido en el Convenio Siderometalúrgico de la Provincia de Burgos.

XV. – KILOMETRAJE

Artículo 33.º – Kilometraje.

El pago de kilometraje por desplazamiento con coche propio durante el año 2025 se abona a 0,348 euros/km.

Para años sucesivos este valor se modificará en más o en menos según el IPC real del año anterior y con efectos desde el 1.º de enero.

No será preciso solicitar su pago a través de un justificante para el personal de convenio, dando validez al registro.

XVI. – INVERSIONES Y EMPLEO

Artículo 34.º – Inversiones y empleo.

a) La fábrica necesita de forma determinante para el futuro nuevas e importantes inversiones para asegurar su continuidad, pero sólo los acuerdos alcanzados en este convenio facilitarán la ejecución y plena efectividad de las mismas.

Durante la vigencia del convenio se seguirán haciendo inversiones encaminadas a seguir manteniendo la fábrica a primer nivel de productividad, capacidad y costes.

b) La empresa suplirá las bajas de personal fijo que se produzcan durante la vigencia del convenio.

XVII. – POLÍTICA DE IGUALDAD

Artículo 35.º – Plan de igualdad y no discriminación.

La empresa manifiesta su firme compromiso con el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y se compromete a garantizar su aplicación efectiva en todos los ámbitos laborales. En este sentido, ambas partes acuerdan impulsar, desarrollar y aplicar planes de igualdad conforme a la normativa vigente, como instrumento para eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo o género.

Los planes de igualdad incluirán medidas concretas, evaluables y revisables, orientadas a promover la equidad en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.



La empresa se compromete a negociar y revisar periódicamente dichos planes con la representación legal de las personas trabajadoras, garantizando su adecuada implementación y seguimiento.

Artículo 36.º – Plan LGTBI.

Protocolo completo en el anexo V.

XVIII. – BOLSA DE HORAS

Artículo 37.º – Bolsa de horas.

Creación de una de bolsa de horas, que permita dotar a la planta de flexibilidad. Se fijará el procedimiento, que establezca los límites y condiciones en un acuerdo de funcionamiento aparte del presente convenio en un acuerdo colectivo anexo.

Bolsa de horas presente en al anexo VI.

XIX. – GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 38.º – Grupos profesionales.

Se establece una nueva clasificación por grupos profesionales, niveles y categorías en cumplimiento de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Todo el personal de la plantilla se clasificará a efectos retributivos en los grupos profesionales y las categorías detalladas en las tablas salariales.

DISPOSICIÓN FINAL

Para cualquier otro asunto no regulado en este convenio colectivo, referente a organización del trabajo, de la contratación laboral, del aprendizaje y formación profesional, de la jornada, descanso, licencias y excedencias, de los conceptos retributivos, de la seguridad e higiene en el trabajo, de los premios, faltas y sanciones, del régimen asistencial, de la clasificación del personal y de la definición de categorías y profesiones, se estará a la regulación contenida en los artículos correspondientes del vigente Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos

Se firma el convenio por el comité de empresa y los representantes de la misma, y el resto de las hojas por el presidente del comité, D. Raúl Chica Gutiérrez, y la jefa de Recursos Humanos, D. María Ruiz Romero, por parte de la empresa.

En Burgos, a 14 de noviembre de 2025.

Firma de los asistentes. –

Por la compañía: Eduardo Quintanal y María Ruiz Romero.

Por la plantilla: Raúl Chica, Israel Esteban, Óscar G. Marijuán, Jorge Gómez, Juan Carlos Mayor, Diego García, José Ignacio Pedrosa, Rubén Ferrer, Pedro Luis Juárez, Miguel Ángel G. Garijo, Julio Bartolomé y Javier Mayor.

* * *

ANEXO I
TABLAS SALARIALES AÑO 2025

Clarios Iberia P&D, S.L.

Tablas salariales e incentivos vigentes desde el 1º de Enero de 2025 para la fábrica de Burgos, según los Art. 22º, 25º, 26º y 29º del Convenio Colectivo vigente										
Grupos	NIVEL	División	Categorías	SUELDO BASE MES	COMPLEMENTO PUESTO MES	NOCTURNO AD MES	HORAS COMPLEMENTARIAS CON COMPLEMENTO AD PERSONAM	HORAS COMPLEMENTARIAS SIN COMPLEMENTO AD PERSONAM	HORAS EXTRAS	
									75%	100%
1	I	Administrativos	OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	2.596,37					36,72	41,99
	II	Administrativos	OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	2.131,62					30,20	34,54
2	I	Técnicos	ANALISTA LABORATORIO	1.931,70	386,34	192,26			31,94	36,49
	II	Técnicos	TECNICO ORGANIZACION 1º	2.596,37	0,00	0,00			36,72	41,99
3	III	Técnicos	ENCARGADO	2.152,71	430,54	233,69			36,36	41,51
	I	Operarios	PEON EN FORMACION	1.275,17	255,03	117,62			21,67	24,77
	II	Operarios	PEON ESPECIALIZADO	1.435,93	287,19	142,43	124,09	122,44	24,40	27,89
	III	Operarios	ESPECIALISTA	1.624,30	324,86	161,75	139,01	137,37	27,47	31,39
	IV	Operarios	OFICIAL 2º PRODUCCION Y CARRETERILERO	1.833,91	366,78	180,94	155,62	153,98	30,95	35,38
	V	Operarios	OFICIAL 1º PROFESIONAL	1.973,60	394,73	203,44			33,30	38,05
	VI	Operarios	OFICIAL 2º PROFESIONAL	1.901,98	380,40	192,26			32,09	36,66
SIGUEN COMPLEMENTOS SALARIALES (ARTICULO 22º)										
SOLAPE DE TURNOS (ART. 22º) Por cada 8 horas acumuladas									253,27	
SIGUEN COMPLEMENTOS SALARIALES (ARTICULO 26º)										
ANTIGÜEDAD: Punto 1.1 a): 5% Sueldo Base; Punto 1.1 b): 5% Sueldo Base										
						VALOR HORA		VALOR MES		
JEFE DE EQUIPO (Punto 2.3)								131,02		
DEDICACION (Punto 2.4)								129,81		
FESTIVIDAD (Punto 2.5)						Punto 2.5 a) Punto 2.5 b)		AÑO 2024 Rev		
								6,21		
								3,48		
PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA (Punto 3.2)								73,12		
TRABAJO EN DIAS FUERA DEL CALENDARIO DEL PERSONAL FUO. (Punto 5)								SABADO O NO	DIA FESTIVO O DOMINGO	
						Turno de mañana		81,80	98,14	
						Turno de Tarde		93,47	112,17	
						Turno de noche		105,14	126,21	
PAGA EXTRAORDINARIA DEL 31 DE MARZO (Punto 4 d))									1.023,83	
PREMIOS (ARTICULO 29º)										
PREMIO PLAN DE PRODUCCION (Punto e))									213,96	
PREMIO PLAN COSTES POR MERMAS (Punto f))									213,96	
LOTE DE NAVIDAD (Punto g))									150,00	
PREMIOS POR CADA VEZ						INICIATIVA Punto a)	ANTIGÜEDAD Punto b)	ATRIMON Punto c)	NATALIDAD Punto d)	
						133,10	701,94	468,01	140,38	
Burgos, 5 de Noviembre de 2025										

* * *



ANEXO II

TABLAS SALARIALES AÑO 2025

SIGUEN COMPLEMENTOS SALARIALES (ARTICULO 26º)				
IMPORTE PLUS CALIDAD POR DIA DE TRABAJO EFECTIVO (Punto 2.2)				
SECCIONES		IMPORTE		
De 1 a 12		4,1990		
De 13 a 22		3,3686		
1.- Fundición de rejillas		12.- Control de Calidad y Laboratorios		
2.- Metal Expandido		13.- Mezcla		
3.- Oxido		14.- Mantenimiento		
4.- Empastaje		15.- Almacenes		
5.- Formación		16.- Vigilancia		
6.- Lavado, Secado, Lima		17.- Encargados		
7.- Fundición Banda		18.- Maestros de Taller		
8.- Montaje		19.- Jefes de Línea		
9.- Puesta en Servicio		20.- Control de Producción		
10.- Embalaje		21.- Ordenanza		
11.- Reparación de baterías		22.- Limpieza		
PRIMAS POR PRODUCTIVIDAD (Punto 3.1)				
Valores básicos de Productividad por hora trabajada				
Fundición	MEX	CPPM	Montaje	BKF
Rejillas/hora	Placas/hora	Placas/hora	Placas Montadas/hora	Baterías/hora
0	32.900	29.100	5.970	98,50
Retribución económica por Prima de Productividad				
Productividad hora		€/ hora	€/ día (7,67 h.)	
+ 10%		3,68	28,26	
+ 9%		3,54	27,12	
+ 8%		3,39	25,97	
+ 7%		3,26	25,01	
+ 6%		3,11	23,87	
+ 5%		2,95	22,63	
+ 4%		2,80	21,48	
+ 3%		2,66	20,43	
+ 2%		2,53	19,38	
+ 1%		2,37	18,14	
Producción Base Hora		2,23	17,09	
- 1%		2,19	16,80	
- 2%		2,14	16,42	
- 3%		2,10	16,14	
- 4%		2,03	15,56	
- 5%		1,99	15,28	
- 6%		1,94	14,89	
- 7%		1,90	14,61	
Prima Garantizada		2,08	15,94	
OTROS CONCEPTOS				
Hora de formación (ART. 17º)			13,24	
Kilómetro (ART. 33º)			0,348	

* * *

ANEXO III
TABLAS SALARIALES AÑO 2026

Tablas salariales e incentivos vigentes desde el 1º de Enero de 2026 para la fábrica de Burgos, según los Art. 22º, 25º, 26º y 29º del Convenio Colectivo vigente										
Grupos	NIVEL	División	Categorías	SUELDO BASE MES	COMPLEMENTO PUESTO MES	NOCTURNID AD MES	HORAS COMPLEMENTARIAS CON COMPLEMENTO AD PERSONAM	HORAS COMPLEMENTARIAS SIN COMPLEMENTO AD PERSONAM	HORAS EXTRAS	
									75%	100%
1	I	Administrativos	OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	2.700,23					38,19	43,67
	II	Administrativos	OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	2.216,88					31,41	35,33
2	I	Técnicos	ANALISTA LABORATORIO	2.008,97	401,79	199,95			33,22	37,94
	II	Técnicos	TECNICO/A ORGANIZACION 1º	2.700,23	0,00	0,00			38,19	43,67
3	III	Técnicos	ENCARGADO/A	2.238,82	447,76	243,03			37,82	43,17
	I	Operarios	PEON EN FORMACION	1.326,17	265,23	122,33			22,54	25,76
	II	Operarios	PEON ESPECIALIZADO	1.493,37	298,67	148,13	129,05	127,34	25,37	29,01
	III	Operarios	ESPECIALISTA	1.689,27	337,85	168,22	144,57	142,87	28,57	32,65
	IV	Operarios	OFICIAL 2º PRODUCCION Y CARRETERILERO	1.907,27	381,45	188,18	161,84	160,14	32,18	36,79
	V	Operarios	OFICIAL 1º PROFESIONAL	2.052,54	410,52	211,58			34,63	39,58
	VI	Operarios	OFICIAL 2º PROFESIONAL	1.978,05	395,61	199,95			33,37	38,13
SIGUEN COMPLEMENTOS SALARIALES (ARTICULO 22º)										
SOLAPE DE TURNOS (ART. 22º) Por cada 8 horas acumuladas									263,40	
SIGUEN COMPLEMENTOS SALARIALES (ARTICULO 26º)										
ANTIGÜEDAD: Punto 1.1 a): 5% Sueldo Base; Punto 1.1 b).2: 5% Sueldo Base										
						VALOR HORA			VALOR MES	
JEFE/A DE EQUIPO (Punto 2.3)									136,26	
DEDICACION (Punto 2.4)									135,00	
FESTIVIDAD (Punto 2.5)						Punto 2.5 a) Punto 2.5 b)			AÑO 2024 Rev	
									6,46	
PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA (Punto 3.2)									76,05	
TRABAJO EN DIAS FUERA DEL CALENDARIO DEL PERSONAL FUO. (Punto 5)									SABADO O NO	DIA FESTIVO O DOMINGO
						Turno de mañana			85,07	102,07
						Turno de Tarde			97,21	116,66
						Turno de noche			109,35	131,25
PAGA EXTRAORDINARIA DEL 31 DE MARZO (Punto 4 d))									1.064,79	
PREMIOS (ARTICULO 29º)										
PREMIO PLAN DE PRODUCCION (Punto e))									222,52	
PREMIO PLAN COSTES POR MERMAS (Punto f))									222,52	
LOTE DE NAVIDAD (Punto g))									156,00	
PREMIOS POR CADA VEZ						INICIATIVA Punto a)	ANTIGÜEDAD Punto b)	ATRIMON Punto c)	NATALIDAD Punto d)	
						138,43	730,01	486,74	146,00	
Burgos, 12 de Noviembre de 2025										

* * *



ANEXO IV
TABLAS SALARIALES AÑO 2026

SIGUEN COMPLEMENTOS SALARIALES (ARTICULO 26º)				
IMPORTE PLUS CALIDAD POR DIA DE TRABAJO EFECTIVO (Punto 2.2)				
SECCIONES		IMPORTE		
De 1 a 12		4,37		
De 13 a 22		3,50		
1.- Fundición de rejillas		12.- Control de Calidad y Laboratorios		
2.- Metal Expandido		13.- Mezcla		
3.- Oxido		14.- Mantenimiento		
4.- Empastaje		15.- Almacenes		
5.- Formación		16.- Vigilancia		
6.- Lavado, Secado, Lima		17.- Encargados		
7.- Fundición Banda		18.- Maestros de Taller		
8.- Montaje		19.- Jefes de Línea		
9.- Puesta en Servicio		20.- Control de Producción		
10.- Embalaje		21.- Ordenanza		
11.- Reparación de baterías		22.- Limpieza		
PRIMAS POR PRODUCTIVIDAD (Punto 3.1)				
Valores básicos de Productividad por hora trabajada				
Fundición	MEX	CPPM	Montaje	BKF
Rejillas/hora	Placas/hora	Placas/hora	Placas Montadas/hora	Baterías/hora
0	32.900	29.100	5.970	98,50
Retribución económica por Prima de Productividad				
Productividad hora	€/ hora		€/ día (7,67 h.)	
+ 10%	3,83		29,39	
+ 9%	3,68		28,20	
+ 8%	3,52		27,01	
+ 7%	3,39		26,02	
+ 6%	3,24		24,82	
+ 5%	3,07		23,53	
+ 4%	2,91		22,34	
+ 3%	2,77		21,25	
+ 2%	2,63		20,16	
+ 1%	2,46		18,87	
Producción Base Hora	2,32		17,77	
- 1%	2,28		17,48	
- 2%	2,23		17,08	
- 3%	2,19		16,78	
- 4%	2,11		16,19	
- 5%	2,07		15,89	
- 6%	2,02		15,49	
- 7%	1,98		15,19	
Prima Garantizada	2,16		16,58	
OTROS CONCEPTOS				
Hora de formación (ART. 17º)			13,77	
Kilómetro (ART. 33º)			0,348	

* * *



ANEXO V

CONJUNTO DE MEDIDAS LGTBIQ+

ÍNDICE. –

1. – Preámbulo.
2. – Marco normativo.
3. – Partes intervinientes.
4. – Objeto de las medidas.
5. – Ámbito de aplicación.
6. – Definiciones.
7. – Conjunto de medidas.

Anexo I.

Protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral.

* * *

1. – PREÁMBULO

En línea con los avances legislativos y sociales hacia la igualdad y no discriminación, Clarios Burgos presenta su nuevo conjunto de medidas LGTBIQ+, un compromiso decidido hacia la creación de un entorno laboral inclusivo, diverso y respetuoso con todas las personas trabajadoras, independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión de género. En un contexto en el que los derechos de las personas LGTBI+ han avanzado significativamente gracias a reformas legislativas como la Ley 4/2023, de 28 de febrero, y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, Clarios Burgos entiende que el ámbito laboral debe ser un espacio seguro y libre de discriminación, donde se valore la diversidad como un pilar esencial para el crecimiento y la innovación.

A través de este conjunto de medidas, Clarios Burgos busca no solo adherirse a las normativas vigentes, sino liderar un cambio cultural que fomente el respeto a la diversidad y promueva la igualdad efectiva de todas las personas en el ámbito laboral. La adopción de políticas inclusivas no es solo una cuestión de cumplimiento legal; es también una respuesta al reconocimiento de que la diversidad potencia el talento, fortalece la cohesión de los equipos y favorece un entorno de trabajo en el que la creatividad y la innovación se desarrollan plenamente.

Este conjunto de medidas LGTBIQ+ se apoya en los principios de respeto, empatía y compromiso, valores que conforman la identidad de Clarios Burgos y que orientan su visión como empresa responsable y comprometida con la justicia social. La empresa considera que el respeto a la diversidad es esencial para construir un entorno laboral en el que todas las personas puedan sentirse seguras y valoradas, fomentando así su bienestar y desarrollo profesional. De hecho, numerosos estudios avalan que las personas



que trabajan en espacios inclusivos y respetuosos experimentan una mayor satisfacción y productividad, lo cual se traduce en beneficios tangibles tanto para ellas como para la organización en su conjunto.

En Clarios Burgos creemos que los derechos humanos no deben quedarse en la puerta del lugar de trabajo. La implementación de este conjunto de medidas reafirma nuestra convicción de que cada persona debe tener la libertad de ser y expresarse plenamente, sin temor a prejuicios o discriminación. Con esta iniciativa, buscamos contribuir a una sociedad más equitativa y solidaria, en la que todas las personas puedan aportar su talento y creatividad sin verse limitadas por estereotipos o barreras sociales.

En definitiva, el conjunto de medidas LGTBIQ+ de Clarios Burgos es una apuesta por un entorno laboral donde la diversidad no solo se respeta, sino que se celebre y promueva como parte fundamental de nuestra cultura corporativa y de nuestro compromiso hacia un desarrollo empresarial más inclusivo, ético y sostenible.

2. – MARCO NORMATIVO

En la exposición de motivos de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBIQ+, se reconoce el derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales. Esta ley, en consonancia con el artículo 14 de la Constitución Española, establece el compromiso del Estado en la eliminación de cualquier forma de discriminación que pueda limitar la libertad y dignidad de las personas LGTBIQ+. A su vez, el artículo 9.2 de la Constitución obliga a los poderes públicos a promover condiciones que aseguren la igualdad efectiva de los individuos y grupos, tal como esta ley busca lograr en el ámbito social y laboral.

A nivel europeo, la igualdad de trato y no discriminación por motivos de orientación e identidad sexual están reconocidos en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en la Convención Europea de Derechos Humanos y en la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000. Esta última establece un marco para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que la Ley 4/2023 implementa en el ámbito español para garantizar un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación para las personas LGTBIQ+.

Para dar efectividad a los principios de igualdad y no discriminación de la Ley 4/2023, se publicó el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que desarrolla el conjunto de medidas y protocolos que las empresas deben adoptar para fomentar un entorno laboral igualitario y seguro. Este real decreto establece que las empresas con más de 50 personas trabajadoras deben implementar un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia hacia las personas LGTBIQ+ y desarrollar medidas que aseguren la igualdad real y efectiva en el lugar de trabajo.

Finalmente, el Real Decreto 1026/2024 incorpora dos anexos que detallan las acciones mínimas que las empresas deben incluir en sus políticas de igualdad. Entre estas se destacan la prohibición de estereotipos en el acceso al empleo, el establecimiento de



criterios claros y objetivos de promoción y clasificación profesional, y la obligación de implementar programas de formación y sensibilización que promuevan un lenguaje inclusivo y respetuoso. Asimismo, el decreto garantiza el acceso a beneficios y permisos para familias diversas y un régimen disciplinario que sancione las conductas discriminatorias o de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o características sexuales.

En conclusión, este marco normativo exige a las empresas que adopten medidas proactivas en la creación de entornos laborales inclusivos y seguros, alineados con los principios de igualdad y no discriminación. La empresa Clarios Burgos se compromete a implementar este conjunto de medidas LGTBIQ+ como parte de su responsabilidad de promover la diversidad y la igualdad, garantizando el respeto y el reconocimiento de los derechos de todas las personas en su organización.

3. – PARTES INTERVINIENTES

El presente documento constituye el conjunto de medidas LGTBIQ+ de la empresa Clarios Burgos en cumplimiento con la normativa actual respecto a esta materia. El contenido de este documento ha sido acordado por la empresa y la representación de las personas trabajadoras dejando constancia de ello mediante la firma del mismo.

Por la compañía: Raquel Gamo, María Ruiz Romero, Marta Avellanal y Rosana Ballesteros.

Por la plantilla: Jorge Gómez, Juan Carlos Mayor, Diego García, José Ignacio Pedrosa, Rubén Ferrer, Miguel Ángel G. Garijo, Julio Bartolomé, Javier Mayor, Israel Esteban, Raúl Chica, Óscar Gutiérrez Marijuán, Pedro Luis Juárez.

4. – OBJETO DE LAS MEDIDAS

La compañía Clarios Burgos determina como objetivo general del conjunto de medidas LGTBIQ+:

– Garantizar el respeto y la igualdad de trato para todas las personas trabajadoras de la empresa, independientemente de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, en cumplimiento con la legislación española y europea, promoviendo un entorno laboral inclusivo y libre de cualquier forma de discriminación hacia las personas LGTBIQ+.

Para ello, se establecen los siguientes objetivos específicos:

– Dar cumplimiento a la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBIQ+, así como al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que desarrolla el conjunto de medidas que deben implementar las empresas en el ámbito laboral. Este compromiso incluye la adopción de políticas, protocolos y prácticas que aseguren el respeto y la igualdad hacia las personas LGTBIQ+ en la organización.

– Fomentar un ambiente en el que todas las personas puedan expresar libremente su orientación sexual e identidad de género sin temor a prejuicios, represalias o acoso.



– Integrar una cultura institucional orientada a la diversidad y la inclusión de las personas LGTBIQ+, mediante la eliminación de cualquier tipo de estereotipo o práctica discriminatoria en los procesos de selección, promoción, clasificación profesional y acceso al empleo. Esta cultura estará respaldada por políticas de comunicación interna que reflejen y promuevan los valores de respeto e inclusión de la empresa.

– Comprometerse a que toda la plantilla, incluyendo los mandos intermedios y las personas responsables de recursos humanos, reciba formación y sensibilización sobre los derechos de las personas LGTBIQ+. el uso de un lenguaje inclusivo y respetuoso, y la importancia de la igualdad en el ámbito laboral. La formación estará orientada a eliminar sesgos y a fomentar la empatía y el respeto hacia la diversidad.

– Asegurar que los valores de igualdad, respeto y diversidad se comprendan y asuman en todos los niveles de la organización.

Estos objetivos reafirman el compromiso de Clarios Burgos en la construcción de un entorno laboral donde todas las personas, sin distinción alguna, puedan desarrollar su potencial profesional en condiciones de igualdad y respeto, promoviendo así un ambiente inclusivo y diverso como parte fundamental de la cultura corporativa.

5. – ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los ámbitos de aplicación del presente conjunto de medidas LGTBIQ+ serán los siguientes:

I. – Ámbito personal: el presente conjunto de medidas LGTBI+ resulta de aplicación a la totalidad de la plantilla de Clarios Burgos.

II. – Ámbito temporal: el periodo de vigencia del presente conjunto de medidas LGTBIQ+ será de cuatro años desde la firma del presente documento en la fecha que conste en el mismo. Sin perjuicio de los plazos de revisión que se puedan establecer de manera específica y que deberán ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, el actual conjunto de medidas LGTBIQ+ deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

– Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.

– Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

– En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

– Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.



– Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por orientación sexual o identidad de género, o cuando determine la falta de adecuación del conjunto de medidas LGTBIQ+ a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización de las medidas del conjunto de medidas LGTBIQ+, en la medida necesaria. Las medidas LGTBIQ+ podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que aquél contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

6. – DEFINICIONES

Con el objetivo de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad y no discriminación hacia las personas LGTBIQ+, la dirección de Clarios Burgos establece que las siguientes definiciones recogidas en la Ley 4/2023 de 28 de febrero, y en el Real Decreto 1026/2024, se aplican en todas las actividades de la compañía:

– Principio de igualdad de trato hacia las personas LGTBI+:

Este principio garantiza la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales en el ámbito laboral. Asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales.

– No discriminación por orientación sexual e identidad de género:

Se considera discriminación directa cualquier trato menos favorable hacia una persona debido a su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. La discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona desventajas para las personas LGTBI+, salvo que dicha disposición pueda justificarse con una finalidad legítima y con medios necesarios y proporcionados.

– Acoso por motivos de orientación sexual e identidad de género:

Constituye acoso cualquier comportamiento no deseado relacionado con la orientación sexual, identidad o expresión de género que tenga como propósito o efecto atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

– Expresión de género:

Se refiere a la manifestación externa de la identidad de género de una persona, a través de su apariencia, comportamiento o modo de vestir, independientemente del sexo asignado al nacer.

– Identidad de género:

Es la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente, que puede corresponderse o no con el sexo asignado al nacer, incluyendo la vivencia de género no binaria.



- Protocolo contra el acoso hacia personas LGTBIQ+:

Documento que define los principios, garantías y procedimientos que la empresa debe adoptar para prevenir y sancionar cualquier forma de acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género. Este protocolo asegura la confidencialidad y la protección de la víctima, así como la prohibición de represalias.

7. – CONJUNTO DE MEDIDAS

Para dotar al presente conjunto de medidas LGTBIQ+ de una efectividad real y garantizar su implementación efectiva, se establecen las siguientes líneas de actuación. Cada línea incluye acciones específicas que serán implantadas desde la entrada en vigor del plan, con la responsabilidad directa de la dirección de la compañía en todos sus niveles.

Las líneas de actuación son las siguientes:

- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.
- Acceso al empleo.
- Clasificación y promoción profesional.
- Formación, sensibilización y lenguaje.
- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.
- Permisos y beneficios sociales.
- Régimen disciplinario.

1. – Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica familiar, tal y como establece la legislación vigente.			
MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
Se garantizará la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI en todas las condiciones de trabajo, que se aplicarán atendiendo siempre al principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.	Inclusión de esta cláusula en toda la documentación de la empresa que tanto externa como internamente recoja la descripción, objeto y planificación de la misma.	RRHH	2025/2026



Se promoverá una cultura empresarial inclusiva, que fomente el respeto a la diversidad y que incluya expresamente aquella relativa al respeto a la orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales y la eliminación de toda forma de discriminación de las personas LGTBIQ+	Revisar y adaptar, en caso necesario, las políticas de la empresa recogidas en documentos como planes, formularios, reglamentos, protocolos, etcétera, para garantizar que son inclusivos con la diversidad por identidad y expresión de género y por orientación sexual.	RRHH	2025/2026
Se establecerá una declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual, así como por la expresión de género y/o características sexuales.	Redacción de principios en los que se manifieste el compromiso de la empresa con la inclusión del colectivo LGTBIQ+	RRHH	2025/2026
Se trasladarán a las empresas auxiliares, proveedoras o subcontratistas, los compromisos asumidos en relación a las personas LGTBIQ+	Documento informativo	RRHH	2025/2026



2. – Acceso al empleo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- En los procesos de selección de personal y contratación, se garantizará la igualdad real y efectiva entre todas las personas candidatas, con independencia de su identidad, u orientación sexual, expresión de género o características sexuales.			
MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
Aplicación de sistemas de selección de personal con procedimientos objetivos mediante los que únicamente se evalúen las candidaturas en función de conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias, pudiendo solicitar currículos ciegos.	Revisión de procedimientos de selección	RRHH	2025
Se garantizará que los procesos de acceso, selección y contratación no contienen elementos discriminatorios por razón de la orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable, priorizando la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo independientemente de su orientación sexual o su expresión de género.	Revisión de procedimientos de selección	RRHH	2025
Todas las ofertas de empleo que se publiquen se redactarán en lenguaje inclusivo y con los requisitos necesarios para el puesto de trabajo.	Revisión de ofertas de empleo de lenguaje inclusivo	RRHH	2025



Las personas que participen en los procesos de selección dispondrán de la formación adecuada, para evitar cualquier sesgo o estereotipo de género, orientación o identidad sexual, o características sexuales, y realizarán las entrevistas omitiendo las circunstancias personales o familiares de las personas entrevistadas, no relevantes para el proceso de selección.	Revisión de formación de las personas que participan en los procesos de selección	RRHH	2025
Se podrán establecer colaboraciones con entidades que favorezcan la inserción laboral de las personas LGTBIQ+.	Cierre de acuerdos o colaboraciones	RRHH	2025/2026

3. – Clasificación y promoción profesional.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1- La empresa se compromete a regular criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
Se garantizará la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras LGTBI en el desarrollo profesional y la promoción, para los que se atenderá a criterios objetivos.	Establecimiento de sistemas de clasificación profesional que garanticen que no se produzca ningún tipo de discriminación directa o indirecta de las personas LGTBIQ+, basándose siempre en elementos objetivos, y garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones	RRHH	2025



4. – Mantenimiento del empleo y carrera profesional.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- La empresa se compromete a incorporar un lenguaje inclusivo en la documentación interna con el fin de garantizar la igualdad de trato en todos los procesos de desarrollo y carrera profesional

MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
Con el fin de procurar que, durante el desarrollo de la prestación laboral, la realidad de las personas trabajadoras trans sea igual al resto de personas trabajadoras de la empresa, se garantizará que en la documentación interna se utilice un lenguaje inclusivo y respetuoso con los derechos de las personas trans y LGTBIQ+	Revisión del lenguaje empleado	RRHH	2025/2026

5. – Formación, sensibilización y lenguaje.

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- En la formación que se imparta se tendrá en cuenta de forma transversal el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBIQ+

MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
La empresa establecerá dentro de los planes de formación de la empresa acciones formativas concretas y específicas para impulsar la cultura de la diversidad, la sensibilización hacia las personas LGTBIQ+, el uso del lenguaje inclusivo oral y escrito, y el conocimiento de las medidas y protocolos activos en la empresa para combatir la LGTBI+fobia y el acoso laboral por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica.	Formación dirigida a toda la plantilla sobre el colectivo LGTBIQ+ y sus derechos en el ámbito profesional	RRHH	2025/2026
Se informará y difundirá entre toda la plantilla el conjunto de estas medidas planificadas LGTBI.	Documento informativo de medidas	RRHH	2025



Se impartirá formación específica sobre diversidad e inclusión en los procesos de gestión de personas a las personas responsables del departamento de selección y reclutamiento.	Formaciones específicas realizadas	RRHH	2025/2026
Se fomentará la utilización de lenguaje y de material audiovisual inclusivo en las comunicaciones de la empresa.	Revisión de material empleado en las comunicaciones de la empresa	RRHH	2025/2026
Se divulgarán las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+, y difusión a toda la plantilla.	Divulgación de información	RRHH	2025/2026

Los aspectos mínimos a tratar en las formaciones mencionadas en estas medidas serán los siguientes:

- Conocimiento general y difusión de las medidas en materia LGTBIQ+ acordada, tanto en su alcance como en su contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detención y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.



6. – Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- La empresa garantiza la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente a través de los protocolos de acoso y violencia en el trabajo			
MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
La empresa garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos a través de un protocolo específico frente al acoso y la violencia en el trabajo para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.	Protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar	RRHH	Desde la puesta en marcha del conjunto de medidas
Se facilitará la elección del tallaje del vestuario laboral y, siempre que sea posible, la de los EPIs, por parte de la persona trabajadora sin presuponer su preferencia en función del género de la persona.	Revisión de uniformidad	RRHH	Desde la puesta en marcha del conjunto de medidas
Se incorporarán en las encuestas de clima laboral y en las de riesgos psicosociales realizadas por la empresa, preguntas relativas al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, así como expresión de género y características sexuales.	Revisión de evaluación de riesgos e inclusión de LGTBIfobia en los mismos	RRHH	2025/2026



7. – Permisos y beneficios sociales.

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- La empresa se compromete a atender la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBIQ+, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación sexual, expresión y/o identidad de género.

MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
Se garantizará el pleno respeto a la diversidad familiar, así como la igualdad en el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos reconocidos legal o convencionalmente, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, incluidas las personas trans.	Aplicación de derechos a todas las personas	RRHH	Desde la puesta en marcha del conjunto de medidas
Se equiparará el matrimonio y las parejas de hecho legalmente inscritas, con pleno respeto a la diversidad familiar, teniendo en cuenta la existencia de distintos modelos de familia.	Equiparación de derechos	RRHH	Desde la puesta en marcha del conjunto de medidas

8. – Régimen disciplinario.

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- La empresa aplicará sanciones frente a infracciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual y de las personas trabajadoras, con especial mención a los ataques discriminatorios por orientación sexual y expresión y/o identidad de género

MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
Se integran en el régimen disciplinario de la empresa las infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.	Revisión de régimen disciplinario	RRHH	Desde la puesta en marcha del conjunto de medidas

La empresa establece el siguiente régimen disciplinario, sin perjuicio de lo establecido en el convenio colectivo de aplicación:



1. – Falta leve:

Aquellas manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación ninguna, y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad LGTBIQ+.

2. – Falta grave:

Toda falta leve que reúna uno de los siguientes requisitos:

- I. El hecho punible se reitera en el tiempo.
- II. Sus efectos se prolongan en el tiempo o tienen carácter permanente.
- III. Perjudica el ascenso o la promoción profesional de la persona agredida.
- IV. La persona agresora abusa de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada leve.
- V. La denigración, ridiculización, humillación u ofensa de las familias LGTBIQ+ en el ámbito laboral.

3. – Falta muy grave.

I. Actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones o comportamientos que se basen en prejuicios contra las personas LGTBIQ+ o sus familias y allegadas/os, con el objeto de ridiculizarlos o atentar contra su dignidad.

II. Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a las personas del colectivo LGTBIQ+, o hacia quienes lo parecen o lo defienden.

III. La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBIQ+ o hacia quienes lo parecen o lo defienden, entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como de sus familiares y entorno social.

IV. La omisión o inacción de mandos intermedios o superiores jerárquicos frente a conductas lgtbifóbicas.

VI. El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBIQ+.

* * *

Anexo I

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA
CONTRA LAS PERSONAS LGTBIQ+ EN EL ÁMBITO LABORAL

Índice. –

1. – Declaración de principios.
2. – Normativa aplicable.
3. – Ámbito de aplicación:
 - 3.1. Ámbito personal.
 - 3.2. Ámbito territorial.
 - 3.3. Ámbito temporal.



4. – Definiciones.

5. – Medidas preventivas.

6. – Procedimiento de actuación:

6.1. Principios rectores y garantías del procedimiento.

6.2. Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

6.3. Intervinientes en el procedimiento.

6.4. Tipos de procedimiento.

6.5. Tipificación de las conductas.

6.6. Circunstancias agravantes.

7. – Seguimiento de la situación de acoso.

8. – Evaluación del protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral.

9. – Disposiciones finales.

Modelo de denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual.

1. – Declaración de principios.

Cuando hablamos de derechos LGTBIQ+ en el ámbito profesional, hacemos referencia a la necesidad de crear espacios seguros en el lugar de trabajo donde la discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género no supongan un factor de riesgo. Todavía en la actualidad es frecuente encontrarnos ante situaciones en el mundo laboral en las que los derechos de las personas trabajadoras LGTBIQ+ se ven vulnerados. La dignidad en las condiciones de trabajo implica también el reconocimiento de la identidad y la orientación sexual de las personas trabajadoras. Un ambiente de trabajo seguro y libre de LGTBIfobia es aquel donde lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales pueden sentirse libres de ser, y protegidos frente a cualquier tipo de acoso que se pueda producir como consecuencia de su pertenencia al colectivo LGTBIQ+.

Por todo ello, la empresa, suscribe este protocolo con el compromiso explícito de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, quedando prohibida cualquier conducta de esta naturaleza, y en el caso de producirse, aplicando el presente protocolo con el objetivo de erradicarla de manera inmediata.

2. – Normativa aplicable.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física o moral y el



principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución Española.

En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a las trabajadoras y los trabajadores que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual:

– La Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78/CE). Dicha Directiva incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación.

– La Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54/CE). Esta Directiva prohíbe la discriminación en el empleo.

Asimismo, el Estatuto de los Trabajadores dispone de manera específica el derecho al respecto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, incluyendo la protección frente a ofensivas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual:

Artículo 4.2. c): a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

La aprobación de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBIQ+ obliga a las empresas de más de 50 personas trabajadoras a regular el procedimiento que se debe seguir en casos de LGTBIfobia en el trabajo y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Artículo 14. – Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral: promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.

Artículo 15. – Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas: las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.



Finalmente, la reciente entrada en vigor del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, establece respecto a esta materia la siguiente obligación:

Artículo 8.4. – Estructura y contenido de las medidas planificadas en los convenios colectivos o acuerdos de empresa: igualmente, en todos los casos, las medidas planificadas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos.

3. – *Ámbito de aplicación.*

3.1. – *Ámbito personal:*

El presente protocolo se aplica a todas las personas que trabajan en Clarios Burgos independientemente del vínculo jurídico con la empresa, siendo por tanto de aplicación tanto a la plantilla como a los becarios y becarias y al personal en formación contratado, siempre y cuando desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la compañía.

Por otro lado, el protocolo también resulta de aplicación a aquellas personas que no forman parte de la empresa pero que se relacionan con ella por razón de su trabajo: clientela y proveedores/as. En caso de que resulte implicado personal ajeno a la compañía se dará conocimiento del suceso a su respectiva empresa, para que sea ésta la que tome las medidas oportunas.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo en las siguientes circunstancias:

– En el lugar de trabajo.

– En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).

– En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

3.2. – *Ámbito territorial:*

El presente protocolo será de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa.

3.3. – *Ámbito temporal:*

El presente protocolo entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa no obligue a ello. En cualquier caso, la adecuación deberá derivar de un proceso de negociación entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Periódicamente se dará a conocer el protocolo a las personas trabajadoras de la empresa, haciéndose entrega asimismo de una copia a todas las nuevas incorporaciones.

4. – *Definiciones.*

Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar



contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género, será considerado como una conducta discriminatoria susceptible de provocar una situación de acoso en el lugar de trabajo.

– Discriminación directa: hay discriminación directa cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable, por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar.

– Discriminación indirecta: hay discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puedan ocasionar una desventaja particular a personas por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género.

– Discriminación múltiple: hay discriminación múltiple cuando además de discriminación por motivo de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, una persona sufre conjuntamente discriminación por otro motivo recogido en la legislación europea, nacional o autonómica.

– Discriminación por asociación: hay discriminación por asociación cuando una persona es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con una persona, un grupo o familia LGTBIQ+.

– Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está sometida o ha sido sometida.

– LGTBIfobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBIQ+ por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales

– Bifobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

– Homofobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

– Transfobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas transexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

– Expresión de género: manifestación que cada persona hace de su identidad sexual. Persona trans: persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

– Intersexualidad: la condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos



reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

- Identidad sexual: vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

- Orientación sexual: atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

- Medidas de acción positiva: diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

5. – *Medidas preventivas.*

Con la finalidad de establecer un mecanismo que determine cómo actuar de manera efectiva e integral ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual se implantarán las siguientes medidas:

- Difundir y comunicar el presente protocolo a toda la plantilla, incluyendo la entrega del mismo al personal de nueva incorporación en la empresa.

- Promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, inculcando los valores de igualdad de trato, respecto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.

- Prohibición de cualquier tipo de manifestación o insinuación que sean contraria a los principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación y que inciten a la LGTBIfobia.

Cuando se detecten conductas LGTBIfóbicas, la dirección de la empresa se dirigirá a la persona o personas responsables de dicha conducta para informarle sobre las obligaciones y consecuencias que derivan de su incumplimiento y procederá a poner a disposición de la persona afectada el protocolo de actuación.

6. – *Procedimiento de actuación.*

6.1. – Principios rectores y garantías del procedimiento.

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.



– Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

– Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

– Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

– Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

– Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

6.2. – Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

– Composición: la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, estará formada por un máximo de cuatro personas de manera paritaria entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa.

La comisión de atención al acoso de Clarios Burgos estará compuesta por las siguientes personas:

Por parte de la empresa: Marta Avellanal y Rosana Ballesteros.

Por parte de la representación legal de las personas trabajadoras: Jose Ignacio Pedrosa y Juan Carlos Mayor.

– Incompatibilidades: no podrán ser parte de la comisión las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto. La incompatibilidad de formar parte de la comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la comisión de atención o por la propia persona afectada.

– Funciones de la comisión de atención: la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género tendrá las siguientes funciones:

– Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.



- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo cual debe disponer por parte de la empresa de los medios adecuados y tener acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso.

- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.

- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

6.3. – Intervinientes en el procedimiento.

Son partes en este procedimiento:

- La persona denunciante: es quien, teniendo conocimiento de los hechos, presente denuncia.

- La víctima: es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso. Puede coincidir o no con la persona denunciante.

- Testigos: personas que han presenciado los hechos.

- La comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género: es el órgano encargado de recibir, y tramitar la denuncia, así como de elaborar un informe tras la investigación con una propuesta de adopción de medidas.

- La dirección de la empresa: es la encargada de adoptar las medidas acordadas.

- Asesoría externa: en caso de que se considere necesario, se puede solicitar la intervención de asesoría externa durante el procedimiento.

6.4. – Tipos de procedimiento.

Se pone a disposición de la persona trabajadora afectada por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o persona denunciante, dos tipos de procedimientos a seguir, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas.

I. – Procedimiento informal:

El procedimiento informal es potestativo y dependerá de la voluntad que exprese la persona denunciante al respecto, tanto si es la persona afectada como si es una tercera persona. Con este procedimiento se busca resolver la situación de acoso o indeseada de forma urgente y eficaz, y alcanzar a la mayor brevedad posible una solución aceptada por las partes. En este tipo de situaciones puede ser suficiente que se explique a la persona



que realiza el comportamiento indeseado que esa conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en el trabajo de quien la sufre, y por lo tanto se solicita que se deje de realizar.

La persona denunciante puede presentar la queja o denuncia de forma verbal o escrita ante la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En caso de hacerlo por escrito se dirigirá a la siguiente dirección de rrhh-burgos@claros.com. Si por el contrario la denuncia es verbal deberá realizarse ante alguna de las personas integrantes de la comisión de atención al acoso.

Si la persona denunciante es diferente de la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso (en adelante, persona afectada), la comisión de atención al acoso analizará los hechos denunciados y se pondrá en contacto con la persona afectada para confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.

Una vez recibida la denuncia, o en su caso, ratificada, la comisión de atención al acoso dispone de dos días laborables para entrevistarse en primer lugar con la persona afectada y, posteriormente, con la persona denunciada. En dichas entrevistas se informará, por un lado, a la persona afectada sobre sus derechos y sobre las opciones y acciones que puede emprender, así como la proposición de la empresa de la conveniencia o no de adoptar medidas cautelares, en aquellos casos que las circunstancias lo aconsejen y, por otro lado, a la persona denunciada sobre el comportamiento que no es bien recibido y que resulta contrario a las normas de la empresa.

En el plazo máximo de siete días laborales desde que se recibe la denuncia, o desde que se ratifica la misma, la comisión de atención al acoso debe dar por finalizado el procedimiento informal mediante la redacción de un acta con las conclusiones alcanzadas, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del procedimiento formal:

- Acuerdo entre las partes: fin del procedimiento informal, y en su caso, adopción de las medidas que se determinen.

- Sin acuerdo entre las partes: el procedimiento informal se convierte en el paso anterior al inicio del procedimiento formal.

De dicha acta se hará entrega a la persona denunciante, a la persona afectada (en caso de que no coincida con la persona denunciante), a la persona denunciada y a la dirección de la empresa.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas.

II. – Procedimiento formal:

Si el procedimiento informal no da resultados, o la persona afectada o denunciante entiende que, por la gravedad de los hechos, no cabe este tipo de procedimiento, se iniciará el procedimiento formal.



El procedimiento formal se inicia mediante la presentación de un escrito dirigido a la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. El escrito presentado debe constar, se adjunta modelo de denuncia como anexo I:

- Datos de la persona denunciante.
- Datos de la persona afectada (si no es la misma que la persona denunciante), y de la persona denunciada.
- Relación de los hechos, fechas, duración y frecuencia de los lugares en los que han tenido lugar.
- Pruebas a presentar (documentos, testigos, etc.).

La presentación de dicho escrito se realizará enviando el mismo a la siguiente dirección de correo: rrhh-burgos@clarios.com

La presentación de la denuncia supone la aceptación por parte de la persona afectada de colaborar en todas las pruebas y actuaciones necesarias para investigar el caso.

Recibida la denuncia, la comisión de atención al acoso dispone de un plazo de dos días hábiles para reunirse y dar comienzo a las investigaciones preliminares, notificando a las personas involucradas en el proceso la puesta en marcha del mismo.

Las investigaciones preliminares constarán de las siguientes acciones, para las cuales se dispone de un plazo de siete días laborales desde la recepción de la denuncia:

- Valorar la adopción de medidas cautelares, tales como separa a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción. La necesidad de adoptar estas medidas se debe comunicar a la dirección de la empresa para que ponga en marcha las mismas, o si lo estima, aplique otras medidas cautelares.

- Obtener toda la información necesaria para esclarecer los hechos denunciados.

- Realizar entrevistas a las personas implicadas de forma separada, y entrevistas a testigos en el caso de ser necesario. Para llevar a cabo esta acción, se debe recabar el consentimiento expreso y por escrito de las personas entrevistadas para acceder a la información necesaria para la investigación, advirtiéndolas de que todo aquello que se declara es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas integrantes de la comisión de atención al acoso, por lo que se les debe informar que no pueden revelar ningún contenido de la entrevista.

- De todas las reuniones y entrevistas que se lleven a cabo se debe levantar un acta, y firmarse por las personas intervinientes.

- Practicar las pruebas que se consideren necesarias custodiándolas debidamente.

En todas las acciones se debe informar a las personas implicadas del carácter confidencial y reservado de la investigación.

Finalizada la instrucción, la comisión de atención al acoso redactará un informe de conclusiones sobre el presunto acoso investigado en el que se indicarán las conclusiones



alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas, pudiendo ser los resultados de dicho informe los siguientes:

– Los hechos denunciados son constitutivos de acoso: se propone la aplicación de medidas disciplinarias a la persona acosadora con indicación de la infracción, la sanción y su graduación. Si no se propone el traslado forzoso o despido de la persona acosadora, y en caso de que la convivencia con la persona acosadora pueda ser perjudicial para la víctima, se deberán establecer medidas para que no tenga que convivir con la persona acosadora.

– Los hechos denunciados no son constitutivos de acoso: se declara el cierre del expediente si se considera que los hechos no son constitutivos de algún tipo de los acosos regulados en este protocolo.

La decisión adoptada quedará plasmada por escrito en el citado informe de conclusiones el cual será comunicado por escrito a la dirección de la empresa para la puesta en marcha de las medidas disciplinarias correspondientes. En todo caso, se deberá guardar sigilo sobre el contenido del informe de conclusiones.

Una vez que la dirección de la empresa declare la puesta en marcha de las medidas disciplinarias adecuadas, se dará traslado por escrito del informe de conclusiones y de las medidas adoptadas a todas las partes interesadas: víctima, persona denunciante (si difiere de la víctima), persona denunciada y Comisión de Atención al acoso.

III. – Medidas complementarias:

Si de la investigación practicada se deduce la existencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la comisión de atención al acoso puede proponer a la dirección de la empresa la adopción de las siguientes medidas adicionales:

- Apoyo psicológico a la persona acosada.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.

El procedimiento formal tendrá una duración máxima de 15 días laborales incluyendo la redacción del informe de conclusiones y la puesta en marcha de las medidas disciplinarias por parte de la dirección de la empresa.

6.5. – Tipificación de las conductas.

Se considerarán faltas leves:

– Utilizar expresiones ofensivas y discriminatorias, así como bromas ofensivas, contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerarán faltas graves:

– La reiteración de las expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas LGTBIQ+.

– La violación de la confidencialidad de las personas trans que se encuentren en proceso de reasignación de sexo.



– Las represalias, entendidas como el trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, destinado a impedir su discriminación por razón de orientación sexual, expresión de género o características sexuales.

Las sanciones a aplicar serán las establecidas en el convenio colectivo vigente en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.

6.6. – Circunstancias agravantes:

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se considerarán como circunstancias agravantes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de los hechos.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que la persona acosadora sea un superior jerárquico.

7. – *Seguimiento de la situación de acoso.*

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales desde el cierre del procedimiento formal, la comisión de atención al acoso deberá realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados y sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará acta en el que se recogerá una evaluación de las medidas adoptadas, o en el caso de que se sigan produciendo, se plantearán medidas preventivas o alternativas. Dicha acta se remitirá a la dirección de la empresa para la puesta en marcha de las nuevas medidas propuestas, en su caso, o para el archivo del procedimiento si las medidas propuestas están teniendo resultados positivos.

8. – *Evaluación del protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral.*

La comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género efectuará un seguimiento de este protocolo. Para ello se llevarán a cabo las siguientes acciones:

– Reunión anual para revisión de las denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y elaboración de un informe con las actuaciones que han tenido lugar. Dicho informe se compartirá con la dirección de la empresa respetándose en todo caso el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

– En dicha reunión anual se supervisará que el protocolo sigue cumpliendo con la normativa vigente, y en caso contrario se actualizará aquello que corresponda siguiendo en base a la nueva normativa.



9. – *Disposiciones finales.*

Primera. – La regulación y los procedimientos establecidos en este protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativa, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan.

Segunda. – Tanto la dirección de recursos humanos como la representación legal y sindical de la plantilla deberán proporcionar información y asesoramiento a las personas trabajadoras que así lo requieran sobre el presente protocolo.

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL,
IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN SEXUAL

A la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Persona denunciante:

Persona afectada (si es diferente de la persona denunciante):

Persona denunciada:

Hechos: relación de hechos que se denuncian (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugares en que sucedió, etc.)

.....

Breve descripción de otra información que se aporte (testigos, pruebas):

.....

SOLICITUD:

La persona abajo firmante solicita la apertura del procedimiento de investigación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

En, a de de 202...



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE BURGOS

SERVICIO DE PERSONAL

Para conocimiento de las personas a cuyo favor pudieran derivarse derechos del acto administrativo impugnado y de quienes tuvieran interés en el mantenimiento del mismo, se hace saber que se ha interpuesto el siguiente recurso contencioso-administrativo, contra la resolución número 2025006315 de la Vicepresidencia 1.^a, de 10 de junio de 2025, que desestima el recurso de reposición presentado por D. Aurelio González Pérez, responsable de la sección sindical de Comisiones Obreras en la Diputación de Burgos contra la modificación de la relación de puestos de trabajo aprobada por acuerdo del Pleno de la Corporación de 27 de marzo de 2025, y publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos número 74, de 16 de abril de 2025:

Procedimiento abreviado 202/2025, seguido a instancia de Comisiones Obreras de Castilla y León.

Lo que se anuncia a efectos de emplazamiento a cuantos aparezcan interesados en el expediente, para que puedan personarse como demandados, de conformidad con los artículos 49 y 50, en relación con el artículo 21 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, de 13 de julio de 1998, en el plazo de nueve días, ante el Tribunal de Instancia de Burgos, Sección de lo Contencioso-Administrativo, plaza número 2.

A 17 de febrero de 2026.

El secretario general,
José Luis M.^a González de Miguel



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE BURGOS

CONCEJALÍA DE PERSONAL, SEGURIDAD Y RÉGIMEN INTERIOR

Publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 17, de fecha 27 de enero de 2026, y una vez finalizado el proceso de estabilización de empleo temporal por concurso de méritos en aplicación de la estabilización de plazas ocupadas temporalmente previstas en las disposiciones 6.ª y 8.ª de la Ley 20/21, de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público, mediante decreto de Alcaldía de fecha 1, 14 y 15 de diciembre de 2024, se ha dispuesto el nombramiento como personal laboral del Servicio Municipalizado de Deportes del Ayuntamiento de Burgos, de las siguientes plazas:

– Auxiliares instalaciones deportivas:

Se modifica la fecha en la que se reconoce la condición de fijeza por superación del referido proceso sin interrupción de su relación laboral mantenida con este ayuntamiento, desde el 17 de junio de 2025 a los siguientes empleados:

D.ª Mónica Navas Pérez.

D.ª Julia Valdivielso Revilla.

D. Bernardino Martínez Ibeas.

D. Carlos Sainz de Lomas.

D. Francisco José Santamaría Nuño.

D. Delfín García Ruiz.

D.ª Celia del Val Fuertes.

D. Jesús María del Hoyo Heras.

D. Ángel Marcos Marín.

D.ª Mercedes Redondo García.

D.ª María Jesús García Peña.

D. José Manuel del Hoyo Pérez.

D. Eduardo Acebes Bonilla.

D.ª María Milagros Herrera Carrasco.

D. Carlos García Pampliega.

D.ª Laura Fernández Barriuso.

D. Roberto García Ruiz.

D. Javier López Ortega.

D. José Salvador Valiente Domingo.



D.^a Alejandra Navas Pérez.

D. Ricardo Blanco Álvarez.

D. Txomin Joseba Moreno Tamayo.

D.^a María Purificación Llorente Martín.

D. Juan José Pino Hernando.

D.^a Ana María López Varona.

Se confirma la fecha de 17 de junio de 2025 en la que se firma su contrato laboral indefinido con el Servicio Municipalizado de Deportes del Ayuntamiento de Burgos a los siguientes empleados:

D. Luis Álvaro Salatti Franco.

D.^a María Amparo Criado Contreras.

D.^a Ana Belén Pérez Moreno.

D. Víctor Manuel González Gutiérrez.

D. Ricardo Hernando Fernández.

D.^a Raquel Marijuán González.

D.^a Verónica Nebreda Álvarez.

D.^a Susana Esteban Gutiérrez.

D.^a Virginia Ortega Santamaría.

D.^a Patricia Tania Gatón Abad.

D. Senén Santillana Juez.

A 11 de febrero de 2026.

La concejala delegada,
Yolanda Barriuso Munguía



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE CONDADO DE TREVIÑO

Acuerdo del Pleno de 20 de noviembre de 2025, del Ayuntamiento de Condado de Treviño por el que se aprueba provisionalmente la modificación de la ordenanza fiscal reguladora de la tasa por recogida de residuos domésticos y comerciales, en el municipio de Condado de Treviño (Burgos).

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario provisional del Ayuntamiento de Condado de Treviño sobre la modificación de la ordenanza fiscal reguladora de la tasa por recogida de residuos domésticos y comerciales, cuyo texto se hace público en cumplimiento del artículo 17.4 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

«Modificación A: inclusión del artículo 9 bis sobre el devengo de la tasa.

Artículo 9 bis. – Devengo de la tasa.

1. – La obligación de contribuir nace desde el momento en que se inicie la prestación del servicio, entendiéndose iniciada, dada la naturaleza de la recepción obligatoria del mismo, cuando esté establecido y en funcionamiento el servicio municipal de recogida de residuos donde estén ubicados los inmuebles afectados por esta tasa.

2. – Establecido y en funcionamiento el servicio, el período impositivo coincidirá con el año natural, y las cuotas se devengarán el primer día de cada año, excepto cuando se trate de declaraciones de alta, en cuyo caso abarcará desde la fecha de inicio de la prestación del servicio hasta el final del año natural.

3. – La cuota será irreducible por el período impositivo salvo en los supuestos de declaración de alta, en cuyo caso, la cuota se satisfará proporcionalmente al número de trimestres naturales que resten hasta finalizar el año, incluido el del comienzo de la prestación del servicio. Asimismo, la cuota será prorrateable por trimestres naturales, en los supuestos de baja por desaparición de la finca a la que afecte la prestación del servicio.

Modificación B: modificación del artículo 10 para adecuar el plazo de petición de las bonificaciones

Modificar el artículo 10 de la ordenanza fiscal reguladora de la tasa por recogida de residuos domésticos y comerciales, en los siguientes términos:

Donde dice: “Se deberá cumplimentar anualmente desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de cada ejercicio”. Debe decir: “Se deberá cumplimentar anualmente desde el 1 de enero hasta el 31 de marzo de cada ejercicio”. Esta modificación se aplicará tanto al apartado 1.a) como al apartado 2.a) del artículo 10».



Contra el presente acuerdo, conforme al artículo 19 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en Burgos.

En Treviño, a 12 de febrero de 2026.

El alcalde,
Adolfo Estavillo Musitu



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE FRESNILLO DE LAS DUEÑAS

Notificación colectiva de liquidaciones y anuncio de cobranza del impuesto sobre vehículos de tracción mecánica del ejercicio 2026

Se pone en conocimiento de los contribuyentes del impuesto sobre vehículos de tracción mecánica del ejercicio 2026, que mediante decreto del señor alcalde, de fecha 12 de febrero de 2026, fue aprobado el padrón del señalado tributo.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, mediante la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos, se notifican las liquidaciones colectivamente, pudiendo los interesados examinar el referido padrón en el Ayuntamiento de Fresnillo de las Dueñas, donde se encontrará expuesto por plazo de un mes, a contar desde el siguiente al de la publicación del presente anuncio en las dependencias de la corporación, así como en su sede electrónica (dirección <https://fresnillodelasduenas.sedelectronica.es>).

A tal efecto se hace saber que los registros incluidos en el padrón aprobado contienen datos de carácter personal amparados por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos, por lo que cada obligado tributario podrá consultar exclusivamente el registro relativo a su deuda tributaria.

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

Concepto	Plazo cobro en voluntaria	Fecha de cargo en cuenta (recibos domiciliados)
Impuesto sobre vehículos de tracción mecánica (IVTM) 2026	1/04/2026 a 31/05/2026, ambos inclusive	Segunda semana de abril de 2026

Los contribuyentes que hayan recibido el aviso de pago (recibos no domiciliados), podrán pagarlo mediante ingreso en el número de cuenta:

Caixabank: IBAN ES76 2100 0672 8722 0007 5479.

Se advierte expresamente que la no recepción del recibo o liquidación no exime de la obligación del pago de los mismos en periodo voluntario, debiendo el sujeto pasivo en esa circunstancia solicitarlo al ayuntamiento para su envío.

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



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

Lo que se hace público a efectos de notificación colectiva.

En Fresnillo de las Dueñas, a 12 de febrero de 2026.

El alcalde,
Gustavo García García



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE IBEAS DE JUARROS

Don Álvaro Güemes Torres ha solicitado del Ayuntamiento de Ibeas de Juarros licencia ambiental para instalación de actividad en nave para mantenimiento y puesta a punto de vehículos en calle Los Corrales, n.º 1 de Ibeas de Juarros (Burgos).

En cumplimiento del artículo 28 del texto refundido de la Ley de Prevención Ambiental de Castilla y León, aprobado por Decreto Legislativo 1/2015, de 12 de noviembre, se procede a abrir periodo de información pública por plazo de diez días a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio para que quienes se vean afectados de algún modo por dicha actividad puedan presentar las alegaciones que consideren pertinentes.

Durante dicho plazo el expediente podrá ser examinado en las dependencias municipales.

Las alegaciones podrán presentarse en el Registro General del Ayuntamiento de Ibeas de Juarros dentro del horario de atención al público, a través de la sede electrónica donde también se encuentra el presente anuncio (<http://ibeasdejuarros.sedelectronica.es>) o de conformidad con el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En Ibeas de Juarros a 11 de febrero de 2026.

El alcalde,
Jose Ignacio Colina Contreras



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MAMBRILLAS DE LARA

Aprobación provisional del presupuesto general para el ejercicio 2026

El Pleno de la corporación, en sesión celebrada el día 16 de febrero de 2026, ha aprobado inicialmente el presupuesto general del Ayuntamiento de Mambrillas de Lara para el ejercicio 2026, cuyo estado de gastos consolidado asciende a 147.500,00 euros y el estado de ingresos a 147.500,00 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 Mambrillas de Lara, a 16 de febrero de 2026.

El alcalde,
Francisco Javier Herrero Zorrilla



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE VILLADIEGO

Habiéndose aprobado por resolución de Alcaldía de fecha 12 de febrero de 2026, la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos de la convocatoria para la selección de personal funcionario para cubrir una plaza de administrativo, vacante en la plantilla municipal, del tenor literal siguiente:

Relación de Aspirantes Admitidos	DNI
Unai Alfaro Domínguez	**7732**
Guillermo Gimeno Novella	*3130****
Raquel Balbás Aguilar	****6983*
Gema Olalla Martín	7126*****
Luis Miguel Arranz Hernández	****1454*
Elvira Alonso Collazos	**9802**
Marco García Carrancio	*1958****
Verónica Hernández Hernández	***9450**
Cristina de Diego Molledo	****5914*
Elena del Campo González	7128*****
Raúl Gómez Marcos	***5553**
Natalie Pino Proost	71****40*
Ana Rosa Santamaría García	***5775**
María Montserrat González García	13****62*
María Luisa González García	**1375**
Nuria Pérez Santo Tomás	1315*****
Rafael Pérez Vicario	***6471**
Fernando Nebreda Blanco	****6313*
Celia Citores Nebreda	**7960**
Diana Gómez Sánchez	7129*****
María Montero Toquero	***2014**
María Esperanza Aguilar Vázquez	*4619****
Verónica Martín Antolín	****6538*
Ana Isabel Villasuso Peteiro	**8097**
María Gómez Mercado	***1366**
Paula Bayona Gómez	**3136**
Laura Ojeda Peña	*3133****
Ana Belén García Pereiras	***4369**
María Luz Higuero Cabañes	****7140*
Lara Sáez Renuncio	**3013**
María Jesús López Rodríguez	*1551****
Ángela Pascual Gil	**1736**
Diego Santos López	****5332*
María Fátima Carrasco Vicario	****6364*
Celia Soria Pérez	***6344**
Sandra Lázaro Pérez	*1300****
Saray Calvo Hermoso	**9532**
Ruth de la Fuente Pereda	***9241**
Inés Torres Vélez	*1310****
Laura Blanes Martín	****8563*
Lorena Cantero Díez	**2949**
Irene Hermosilla Barriuso	7130*****



Marta Gutiérrez Arranz	***7296**
Sergio Giráldez Pérez	**4601**
Irene Paredes Huarquispe	****8899*
Paula Arias González	*4916****
Patricia Somavilla Ruiz	**6449***
Elena Inmaculada Somavilla Ruiz	***3850**
Ruth Manero Santamaría	****2064*
Lucía Angulo Filardo	1317*****
Juan Díez Delgado	***0457**

Relación de Aspirantes Excluidos	DNI	Causa
Santiago Eduardo Rodríguez Moreno	**2670***	Solicitud fuera de plazo
Katherine Benalcázar Sánchez	***6700**	No justifica que cumple con el artículo 57 del R.D.L. 5/2015

Lo que se hace público, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, a los efectos de que durante el plazo de diez días hábiles los aspirantes excluidos puedan formular reclamaciones o subsanar los defectos que hayan motivado la exclusión.

Toda esta información estará a disposición de las personas interesadas en la sede electrónica de este ayuntamiento (dirección <https://www.villadiego.es>).

En Villadiego, a 13 de febrero de 2026.

El alcalde,
Ángel Carretón Castrillo



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE VILLAESPASA

Nombramiento de juez de paz titular y sustituto

Que está previsto que en el mes de marzo de 2026 queden vacantes los cargos de juez de paz titular y sustituto de Villaespasa.

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

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

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

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

Lo que se publica para general conocimiento.

En Villaespasa, a 19 de febrero de 2026.

El alcalde,
Justino Orcajo Porras



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE CASTELLANOS DE BUREBA

Habiendo elevado a definitiva la aprobación provisional del presupuesto general de esta entidad para el año 2026, así como el resto de documentación, incluida la plantilla de personal (no existe personal propio), al haber finalizado el periodo de exposición pública sin que se hayan presentado reclamaciones, se hace pública, según lo establecido en el artículo 168 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, dicha aprobación definitiva mediante el resumen por capítulos así como, en su caso, extracto de la plantilla de personal.

Contra la presente aprobación podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Sala Contencioso-Administrativa del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en el plazo de dos meses, según lo regulado en el texto refundido citado y de acuerdo a los motivos tasados por dicha normativa (artículo 170).

Se incluye como anexo 1 el resumen por capítulos.

En Castellanos de Bureba, a 6 de febrero de 2026.

La presidenta,

María Carmen Alonso Alonso de Linaje

* * *

ANEXO 1

RESUMEN POR CAPÍTULO

INGRESOS

Cap.	Denominación	Euros
	A) Operaciones corrientes:	
III.	Tasas y otros ingresos	1.550,00
IV.	Transferencias corrientes	3.000,00
V.	Ingresos patrimoniales	3.200,00
	B) Operaciones de capital:	
VII.	Transferencias de capital	27.993,56
	Total ingresos	35.743,56



GASTOS		
<i>Cap.</i>	<i>Denominación</i>	<i>Euros</i>
	A) Operaciones corrientes:	
II.	Bienes corrientes y servicios	4.250,00
	B) Operaciones de capital:	
VI.	Inversiones reales	31.493,56
	Total gastos	35.743,56



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE HERMOSILLA

Habiéndose elevado a definitiva la aprobación inicial del presupuesto general de esta entidad para el año 2026, así como el resto de documentación, incluida la plantilla de personal (no existe personal propio), al haber finalizado el periodo de exposición pública sin que se hayan presentado reclamaciones, se hace pública, según lo establecido en el artículo 168 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, dicha aprobación definitiva mediante el resumen por capítulos así como, en su caso, extracto de la plantilla de personal.

Contra la presente aprobación podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en el plazo de dos meses, según lo regulado en los artículos 169 y siguientes del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales y por los interesados/as contemplados en el artículo 170 del citado texto.

Se incluye como anexo 1 el resumen por capítulos.

En Hermosilla, a 6 de febrero de 2026.

El presidente,
Estanislao Fernando Bardeci Mulas

* * *

ANEXO 1

RESUMEN POR CAPÍTULO PRESUPUESTO 2026

INGRESOS

Cap.	Denominación	Euros
	A) Operaciones corrientes:	
III.	Tasas y otros ingresos	4.400,00
IV.	Transferencias corrientes	5.900,00
V.	Ingresos patrimoniales	66.000,00
	B) Operaciones de capital:	
VII.	Transferencias de capital	73.730,84
	Total ingresos	150.030,84



GASTOS		
<i>Cap.</i>	<i>Denominación</i>	<i>Euros</i>
	A) Operaciones corrientes:	
II.	Bienes corrientes y servicios	45.500,00
	B) Operaciones de capital:	
VI.	Inversiones reales	104.530,84
	Total gastos	150.030,84



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE HINOJAR DEL REY

La Junta Vecinal de Hinojar del Rey, en sesión extraordinaria de fecha 30 de enero de 2026, adoptó el acuerdo de aprobar inicialmente el presupuesto general de la Entidad Local de Hinojar del Rey para el ejercicio 2026.

De conformidad con 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, así como el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, el presupuesto junto a su expediente y con el referido acuerdo estarán expuestos al público, por plazo de quince días hábiles siguientes al de inserción del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, durante los cuales los interesados podrán presentar por escrito las reclamaciones, reparos u observaciones que estimen oportunas.

El presupuesto se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se hubieran presentado reclamaciones; en caso contrario, la junta vecinal dispondrá del plazo de un mes para resolverlas.

En Hinojar del Rey, a 10 de febrero de 2026.

El alcalde pedáneo,
Juan Carlos Hernando Tejedor



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE PINO DE BUREBA

Habiendo elevado a definitiva la aprobación provisional del presupuesto general de esta entidad para el año 2026, así como el resto de documentación, incluida la plantilla de personal (no existe personal propio), al haber finalizado el periodo de exposición pública sin que se hayan presentado reclamaciones, se hace pública, según lo establecido en el artículo 168 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, dicha aprobación definitiva mediante el resumen por capítulos, así como, en su caso, extracto de la plantilla de personal.

Contra la presente aprobación podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Sala Contencioso-Administrativa del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en el plazo de dos meses, según lo regulado en los artículos 169 y siguientes del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales y por los interesados/as contemplados en el artículo 170 del citado texto.

Se incluye como anexo 1 el resumen por capítulos.

En Pino de Bureba, a 6 de febrero de 2026.

El presidente,
Francisco Javier Fernández Saiz

* * *

ANEXO 1

RESUMEN POR CAPÍTULO PRESUPUESTO 2026

INGRESOS

Cap.	Denominación	Euros
	A) Operaciones corrientes:	
III.	Tasas y otros ingresos	2.000,00
IV.	Transferencias corrientes	5.800,00
V.	Ingresos patrimoniales	15.100,00
	B) Operaciones de capital:	
VII.	Transferencias de capital	8.500,00
	Total ingresos	31.400,00



GASTOS		
<i>Cap.</i>	<i>Denominación</i>	<i>Euros</i>
	A) Operaciones corrientes:	
II.	Bienes corrientes y servicios	13.600,00
	B) Operaciones de capital:	
VI.	Inversiones reales	11.300,00
VII.	Transferencias de capital	6.500,00
	Total gastos	31.400,00



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE QUINTANA DEL PINO

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio 2026

Aprobado definitivamente el presupuesto general de la Entidad Local Menor de Quintana del Pino 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	3.000,00
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios	3.200,00
6.	Inversiones reales	13.500,00
Total presupuesto		19.700,00

ESTADO DE INGRESOS

Cap.	Descripción	Importe consolidado
4.	Transferencias corrientes	10.000,00
5.	Ingresos patrimoniales	1.300,00
7.	Transferencias de capital	8.400,00
Total presupuesto		19.700,00

Plantilla de personal de la Entidad Local Menor de Quintana del Pino. –

No hay personal.

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 Quintana del Pino, a 13 de febrero de 2026.

El alcalde pedáneo,
Roberto Varas Porres



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE TEZA DE LOSA

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2026

Aprobado definitivamente el presupuesto general de la Entidad Local Menor de Teza de Losa 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	2026
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios	21.150,00
3.	Gastos financieros	350,00
6.	Inversiones reales	30.100,00
Total gastos		51.600,00

ESTADO DE INGRESOS

Cap.	Descripción	2026
3.	Tasas, precios públicos y otros ingresos	19.100,00
4.	Transferencias corrientes	8.000,00
5.	Ingresos patrimoniales	10.000,00
7.	Transferencias de capital	14.500,00
Total ingresos		51.600,00

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 Teza de Losa, a 3 de febrero de 2026.

El alcalde pedáneo,
Igor Gutiérrez Álava



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE URREZ

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

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

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

En Urrez, a 13 de febrero de 2026.

El alcalde pedáneo,
Esteban García Cubillo



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE ZANGANDEZ

Habiendo elevado a definitiva la aprobación provisional del presupuesto general de esta entidad para el año 2026, así como el resto de documentación, incluida la plantilla de personal (no existe personal propio), al haber finalizado el periodo de exposición pública sin que se hayan presentado reclamaciones, se hace pública, según lo establecido en el artículo 168 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, dicha aprobación definitiva mediante el resumen por capítulos, así como, en su caso, extracto de la plantilla de personal.

Contra la presente aprobación podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Sala Contencioso-Administrativa del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en el plazo de dos meses, según lo regulado en los artículos 169 y siguientes del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales y por los interesados/as contemplados en el artículo 170 del citado texto.

Se incluye como anexo 1 el resumen por capítulos.

En Zangandez, a 6 de febrero de 2026.

El presidente,
Alfonso Martín Busto

* * *

ANEXO 1

RESUMEN POR CAPÍTULO PRESUPUESTO 2026

INGRESOS

Cap.	Denominación	Euros
	A) Operaciones corrientes:	
III.	Tasas y otros ingresos	100,00
IV.	Transferencias corrientes	10.000,00
V.	Ingresos patrimoniales	13.900,00
	B) Operaciones de capital:	
VII.	Transferencias de capital	7.200,00
	Total ingresos	31.200,00



GASTOS		
<i>Cap.</i>	<i>Denominación</i>	<i>Euros</i>
	A) Operaciones corrientes:	
II.	Bienes corrientes y servicios	16.000,00
	B) Operaciones de capital:	
VI.	Inversiones reales	10.700,00
VII.	Transferencias de capital	4.500,00
	Total gastos	31.200,00