



burgos

boletín oficial de la provincia

núm. 129



lunes, 13 de julio de 2026

C.V.E.: BOPBUR-2026-129

sumario

II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Constitución de la organización denominada Coordinadora Agraria de Burgos	3
Convenio colectivo de la empresa Estacionamientos y Servicios, S.A.U.	4
Convenio colectivo de la empresa Prezero España, S.A.U.	26

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE BURGOS

SECRETARÍA GENERAL

Extracto de los acuerdos que fueron adoptados en la sesión ordinaria celebrada por la Junta de Gobierno de esta Corporación el día 9 de abril de 2026	46
---	----

AYUNTAMIENTO DE ARAUZO DE MIEL

Licitación para el arrendamiento de una vivienda ubicada en la calle Porvenir	48
---	----

AYUNTAMIENTO DE ARCOS DE LA LLANA

Delegación de funciones de la Alcaldía para un expediente de expropiación forzosa	50
---	----

AYUNTAMIENTO DE BARBADILLO DEL PEZ

Aprobación provisional del presupuesto general para el ejercicio de 2026	51
--	----

AYUNTAMIENTO DE BURGOS

SECCIÓN DE SERVICIOS

Solicitud de licencia ambiental para cafetería	52
--	----



sumario

AYUNTAMIENTO DE CEREZO DE RÍO TIRÓN

Aprobación del padrón cobratorio de la tasa por suministro de agua y alcantarillado del ejercicio de 2026 53

AYUNTAMIENTO DE PALACIOS DE LA SIERRA

Cuenta general del ejercicio de 2025 54

AYUNTAMIENTO DE REVILLARRUZ

Aprobación definitiva del expediente de modificación presupuestaria número dos para el ejercicio de 2026 55

AYUNTAMIENTO DE SAN MILLÁN DE LARA

Aprobación provisional del presupuesto general para el ejercicio de 2026 56

AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DEL VALLE URBIÓN

Subasta para la adjudicación de los permisos asignados por la Reserva Regional de Caza de la Sierra de la Demanda para la temporada 2026/2027 57

JUNTA VECINAL DE CERECEDA

Aprobación inicial del expediente de modificación de créditos número uno para el ejercicio de 2026 59

JUNTA VECINAL DE CORNUDILLA

Aprobación inicial del expediente de modificación de créditos número uno para el ejercicio de 2026 60

JUNTA VECINAL DE HUMIENTA

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2026 61

JUNTA VECINAL DE LEVA DE VALDEPORRES

Aprobación provisional del presupuesto general para el ejercicio de 2026 62

JUNTA VECINAL DE PENCHES

Aprobación inicial del expediente de modificación de créditos número uno para el ejercicio de 2026 63

JUNTA VECINAL DE TERMINÓN

Aprobación inicial del expediente de modificación de créditos número uno para el ejercicio de 2026 64



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

*20130 - Depósito de Estatutos de Organizaciones Sindicales y Empresariales
Resolución de constitución de sindicatos y asociaciones empresariales*

Resolución de 1 de julio de 2026 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se anuncia la constitución de la organización denominada Coordinadora Agraria de Burgos - Depósito número 09100026

Vista la solicitud de depósito de estatutos de la citada organización, formulada por doña Verónica Peña Marcide, registrada de entrada en este depósito, el día 24 de junio de 2026, con el número 09/2026/000075.

Los estatutos y el acta de constitución están suscritos por don Rodolfo Ferreira Orive, don Ángel Luis Gil Villasante y don Alberto Fernández González, todos ellos en calidad de promotores.

El domicilio de la organización se establece en plaza Sancho García, 1, 1.ª planta, de Espinosa de los Monteros (Burgos), siendo su ámbito territorial la provincia de Burgos y el funcional el establecido en el artículo 3.º de los Estatutos Sociales.

De conformidad con lo previsto en la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre Regulación del Derecho de Asociación Sindical (B.O.E. de 4 de abril de 1977), en el Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo, sobre Depósito de Estatutos de las Organizaciones Sindicales y Empresariales y Orden PRE/813/2022, de 1 de julio de 2022, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (BOCyL de 5 de julio de 2022), la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos acuerda:

Admitir el depósito de los estatutos de la citada organización.

Disponer la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos y su exposición en el tablón de anuncios de esta Oficina Territorial de Trabajo, a fin de dar publicidad a la admisión efectuada.

Cualquier interesado podrá examinar el documento depositado y obtener copia del mismo accediendo al Depósito de Estatutos de Organizaciones Sindicales y Empresariales a través de medios electrónicos, siendo posible impugnarlo ante el correspondiente Juzgado de lo Social, conforme a lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (Boletín Oficial del Estado de 11 de octubre de 2011).

En Burgos, a 1 de julio de 2026.

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



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 30 de junio 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 Estacionamientos y Servicios, S.A.U. (C.C.09001252012004).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Estacionamientos y Servicios, S.A.U., suscrito el 17 de marzo de 2026, 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 30 de junio de 2026.

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

* * *



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A.U.
Y SUS TRABAJADORES ADSCRITOS AL SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y
REGULACIÓN DE APARCAMIENTOS DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA,
MEDIANTE EXPENDEDORES DE TICKETS EN LA CIUDAD DE BURGOS
(SEGÚN ACUERDO DE LA JUNTA DE GOBIERNO DEL AYUNTAMIENTO
DE BURGOS, DE FECHA 7 DE FEBRERO DE 2013)

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. – Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente convenio la empresa Estacionamientos y Servicios, S.A.U. y la representación legal de los trabajadores (delegado de Personal) asesorado por el sindicato CC.OO.

Artículo 2. – Ámbito de aplicación: personal, funcional y territorial.

El presente convenio colectivo regulará las condiciones de trabajo de la empresa Estacionamientos y Servicios S.A.U., con su personal adscrito al servicio de organización y regulación de aparcamientos de vehículos en la vía pública, mediante expendedores de tickets en la ciudad de Burgos.

Artículo 3. – Vigencia.

El presente convenio, entrará en vigor el día de su firma, excepto en aquellas materias en que expresamente se disponga lo contrario.

Las condiciones económicas se retrotraerán al 1 de enero de 2025.

Artículo 4. – Duración.

La duración del presente convenio será de cuatro años y se extenderá del 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028.

Artículo 5. – Denuncia.

El preaviso a efectos de denuncia habrá de hacerse con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento o prórrogas sucesivas.

En el supuesto de no efectuarse dicha denuncia se entenderá prorrogado el presente convenio en sus propios términos.

Artículo 6. – Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este acuerdo forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la autoridad laboral no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, este quedará sin eficacia práctica, manteniéndose el resto.

Artículo 7. – Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.



Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, sean superiores a las aquí pactadas. En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente acuerdo en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 8. – Garantía «ad personam». Derechos adquiridos.

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal que estén establecidas al entrar en vigor el presente convenio, y que, con carácter global excedan del mismo en cómputo anual.

Artículo 9. – Comisión mixta paritaria.

Para interpretar y vigilar el presente convenio colectivo, se crea la comisión mixta paritaria, que estará formada por un miembro de la parte económica y otro de la parte social, pudiendo ambas partes contar con los asesores que estimen necesarios.

Las partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran originarse como consecuencia de la interpretación y aplicación del presente convenio, al objeto de que la misma emita informe, antes de entablar reclamación ante los organismos correspondientes.

Cualquier firmante del presente convenio (empresa o representante de los trabajadores) podrá convocar la comisión negociadora, mediante comunicación fehaciente.

Esta comisión se reunirá dentro del plazo de diez días desde que se solicite la misma, cuantas veces sea necesario para resolver los problemas referentes a la aplicación e interpretación del convenio, teniendo sus resoluciones carácter de decisorias.

Podrán participar las personas designadas por la comisión negociadora en la constitución de la comisión paritaria.

El plazo máximo de resolución será de quince días después de la última reunión de la comisión paritaria.

Los acuerdos de la comisión se tomarán por unanimidad.

Ante la solución de conflictos que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, las partes acuerdan:

a) Someter las discrepancias que puedan surgir en el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, en los términos del artículo 41.4 del E.T para la inaplicación de las condiciones de trabajo de un convenio colectivo, a la comisión paritaria del mismo.

b) Ante las posibles discrepancias en el seno de la comisión mixta paritaria, las partes se adhieren al 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.



Artículo 10. – Legislación supletoria.

Para todo lo no previsto en este acuerdo, le será de aplicación la legislación laboral vigente y en especial el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y el VI Convenio Colectivo General de ámbito estatal para el sector del Estacionamiento Regulado en Superficie y Retirada y Depósito de Vehículos de la Vía Pública.

CAPITULO II. – SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 11. – Subrogación del personal.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquier modalidad contractual, se llevará a efecto en los términos indicados en el presente convenio.

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica un correcto servicio o actividad parcial o total que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, organismo público u otro tipo de entidad o persona física, sea cualquiera la forma jurídica que adopten.

En los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, concesión, rescate o reversión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que llevan a cabo la actividad de que se trata, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Se producirá la mencionada subrogación del personal siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los tres últimos meses anteriores a la 1.ª convocatoria oficial del concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda, sea cuál fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo, hubiera trabajado en otra contrata.

2. Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de los tres últimos meses anteriores a la 1.ª convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda, y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.

3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios como consecuencia de una ampliación que perdure



en la siguiente contrata, con una antigüedad de los tres últimos meses anteriores a la 1.ª convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda.

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen habiendo cumplido 64 años dentro de los tres últimos meses anteriores a la 1.ª convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda; y trabajadores contratados en la modalidad de contrato de relevo, que tengan una antigüedad mínima en la misma de los tres últimos meses anteriores a la 1.ª convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata».

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 14 y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante, bien la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio de la prestación de servicio.

Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo abonará la parte proporcional del periodo que a ellas corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa, entidad pública o privada cesante, y sucesor en la actividad y trabajador.

Artículo 12. – División de contratas.

En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmente o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un periodo mínimo de los tres últimos meses anteriores a la 1.ª convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5 del artículo 11, ambos inclusive, y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

Artículo 13. – Agrupación de contratas.

En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operara respecto a todos aquellos trabajadores que, con independencia de su modalidad de contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los tres últimos meses anteriores a la 1.ª convocatoria oficial del nuevo concurso para la



adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicio en las distintas contratas, zonas o servicios.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 10 y que hayan prestado sus servicios en las contratas, divisiones o servicios agrupados.

Artículo 14. – Obligatoriedad.

La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas, o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre las empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se establezca solo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencias por parte del empresario saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de sucesión.

Artículo 15. – Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante.

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.
- Fotocopia de los seis últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los RNT y RLC de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.
- Relación de personal especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el mandato del mismo.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afecto por la subrogación.

Copia de los documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

CAPÍTULO III. – CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 16. – Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad de la empresa, con respecto a las condiciones contratadas con el ayuntamiento, y en especial corresponde a la empresa fijar sistemas de trabajo, distribución de personal, etc.



Artículo 17. – Grupos profesionales.

Se estará a lo dispuesto en el convenio sectorial de ámbito nacional.

Artículo 18. – Periodo de prueba.

Se establece un periodo de prueba para todo el personal afecto por el presente acuerdo, con arreglo a la siguiente escala:

Personal superior y técnico: seis meses.

Personal administrativo, de mantenimiento y controladores: dos meses en contratos de duración igual o superior a un año, siendo un mes para los contratos de duración inferior.

El periodo de prueba quedará interrumpido en los casos de incapacidad temporal y en las ausencias injustificadas.

Artículo 19. – Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo queda establecida en 40 horas semanales de trabajo efectivo, que se distribuirán de lunes a sábado. La jornada en cómputo anual, será de 1.723 horas. En caso de que el convenio nacional fijase una jornada inferior, esta será de aplicación al presente convenio.

Se entiende como trabajo efectivo, la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

La distribución de la jornada de trabajo, estará supeditada en cada momento a las necesidades del servicio y a los cambios que en él puedan producirse, en función del contrato entre la empresa y el Excmo. Ayuntamiento de Burgos.

Los excesos de jornada por acumulación de horario semanal, se disfrutarán como máximo dentro del mes siguiente al que se hayan producido.

En caso que el convenio nacional acordase una jornada inferior, a la aquí prevista, será la establecida para este convenio.

Artículo 20. – Vacaciones.

Todo el personal afecto al presente acuerdo, disfrutará anualmente de 32 días naturales de vacaciones o la parte proporcional que le corresponda en función del tiempo de permanencia en la empresa.

La mitad de las vacaciones se disfrutarán en el periodo de invierno y la otra mitad en el periodo de verano (15 de junio al 30 de septiembre).

La retribución de las mismas comprenderá los conceptos económicos de salario base, pluses de asistencia y extrasalarial y la antigüedad a quién le corresponda.

La dirección de la empresa, en méritos de la facultad organizativa del trabajo propondrá a la representación de los trabajadores, o en su defecto a estos, dentro del primer trimestre del año natural que se trate, la distribución de los diversos periodos vacacionales de sus trabajadores.



En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan devengado.

Artículo 21. – Licencias y permisos.

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de parejas de hecho, no acumulables al periodo vacacional salvo acuerdo expreso de las partes.
- b) Un día por traslado de domicilio habitual.
- c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- d) Por la boda de padres, hermanos o hijos, un día natural.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Los trabajadores que ostenten cargo de representación sindical, se les concederá el permiso horario legalmente establecido.
- g) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

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



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

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

h) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

i) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un menor de 12 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o retribución, al menos, de un octavo y como máximo de la mitad de la duración de aquélla.

j) Las horas de asistencia a los ambulatorios médicos, centros mutuales y hospitales durante la jornada de trabajo, siempre que el trabajador no pueda asistir fuera de su jornada de trabajo.

El trabajador no podrá hacer uso de este derecho por un periodo superior a dieciocho horas por año. Se exceptúan de esta limitación los casos de asistencia a centros médicos que venga determinada por prescripción facultativa.

k) Tendrán derecho a dos días de asuntos propios, los trabajadores que en el año anterior no hayan tenido ausencias injustificadas o más de una enfermedad común, que no haya supuesto hospitalización y cuya duración supere los cinco días. Se podrán disfrutar cualquier día de la semana, sin que puedan unirse a domingos, puentes, festivos ni vacaciones. El disfrute quedará limitado a un trabajador por día, y se avisará a la empresa con un mínimo de 72 horas o lo antes posible en caso de fuerza mayor.

Todos los permisos se extenderán a las parejas de hecho que estén debidamente reconocidos en el registro de parejas de hecho del Ayuntamiento de Burgos con un tiempo mínimo de un año.

l) Un día de asuntos propios para acompañamiento a familiares de primer grado a médicos, que se podría disfrutar en dos periodos de cuatros horas.

m) El trabajador podrá solicitar un permiso no retribuido para el cuidado de familiar hasta 2.º grado de consanguinidad, cuya duración mínima será de 15 días y máximo de 30 días.

En todos estos casos habrán de justificar debidamente los motivos del permiso y las circunstancias que en él concurren.



Artículo 22. – Excedencia.

1. – Las excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El trabajador con excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de 30 días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal periodo de suspensión contractual. De no realizarla en dicho plazo se entenderá decaída la reserva del puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la condición que el excedente de carácter voluntario.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito y salvo que legalmente se disponga lo contrario, las voluntarias únicamente podrán ser utilizadas por los trabajadores con contrato indefinido y que acrediten como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

2. – El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría a la por él ostentada en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, de forma indubitada, su intención de reingreso con una anticipación mínima de treinta días naturales al de la finalización efectiva de la excedencia.

El trabajador en situación de incapacidad temporal, y una vez agotado el tiempo máximo de la misma, podrá solicitar una excedencia en los términos de la excedencia voluntaria por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez.

3. – Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado podrá disfrutarse de forma fraccionada. Si dos o mas trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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



El periodo en el que el trabajador permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

CAPÍTULO IV. – CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 23. – Salario base.

El salario base para el personal afecto a este convenio, es el que se especifica para cada categoría en la tabla salarial anexa.

El salario base se devengará por día natural.

Artículo 24. – Antigüedad.

Se abonará un complemento personal de antigüedad, sobre el salario base de cada categoría, de acuerdo con la siguiente escala:

- 5 años cumplidos: 5 %.
- 10 años cumplidos: 5%.
- 15 años cumplidos: 5%.
- 20 años cumplidos: 5%.
- 25 años cumplidos: 5%.
- 30 años cumplidos: 5%.

Siendo el máximo en cualquier caso por este concepto de un 30%.

Los aumentos por años de servicio, comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el quinquenio.

Artículo 25. – Plus asistencia.

Se establece un plus de asistencia para el personal afecto por el presente convenio, en la cuantía señalada en la tabla salarial anexa, que se abonará por día efectivamente trabajado. No penalizará en las licencias y permisos.

Artículo 26. – Plus recaudación.

Se establece un plus de recaudación, solo para el personal que realice este trabajo y mientras dure el mismo en la cuantía de 60,58 euros mensuales o la parte proporcional del mismo en función de los días efectivos trabajados. No penalizará en las licencias y permisos.

Para el resto de los años de vigencia de este convenio, tendrá el mismo incremento que la tabla salarial.



Artículo 27. – Plus enganche.

Para todo el personal que por necesidades del servicio y mientras duren estas, desarrolle sus funciones con un vehículo-grúa, percibirá un plus de enganche en la cuantía de 146,72 euros mensuales o la parte proporcional que le corresponda, no devengándose en los periodos vacacionales o en cualquier otra situación en la que no se realicen las mismas. No penalizará en las licencias y permisos.

Para el resto de los años de vigencia de este convenio, tendrá el mismo incremento que la tabla salarial.

Artículo 28. – Plus productividad.

El personal que viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, lo seguirá manteniendo como garantía personal no compensable ni absorbible. No penalizará en las licencias y permisos.

Artículo 28. – Plus transporte.

Para suplir los gastos ocasionados por el transporte y la distancia, se establece un plus de carácter no cotizable, por la cuantía establecida en la tabla salarial anexa.

Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado.

Artículo 29. – Pagas extraordinarias.

Se establecen tres pagas extraordinarias que tendrán la denominación de verano, Navidad y beneficios, y que se ajustarán a las siguientes condiciones:

La cuantía de cada una de ellas será de 30 días de salario base más antigüedad.

El periodo de devengo será el siguiente:

- Extra de verano: del 1 de enero al 30 de junio.
- Extra de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.
- Extra de beneficios: del 1 de enero al 31 de diciembre.

La fecha de abono será la siguiente:

- Extra de verano: el día 20 de julio.
- Extra de Navidad: el día 22 de diciembre.
- Extra de beneficios: el día 20 de marzo del año siguiente a su devengo.

Las pagas extras se devengarán día a día, no devengándose en las ausencias injustificadas ni durante el tiempo de baja por incapacidad temporal. Las bajas por accidente de trabajo no penalizarán.

CAPÍTULO V. – MEJORAS SOCIALES

Artículo 30. – Complementos por I.T.

La empresa complementará las prestaciones que perciba el trabajador en los casos de baja por accidente laboral, hasta el 100% del salario bruto mensual, a partir del primer día de la baja.



En caso de hospitalización, la empresa complementará hasta el 50% del salario bruto mensual, durante los tres primeros días.

En el caso de baja por enfermedad común, cuando se trate la primera baja del año, la empresa complementará el 100% del salario mes durante los siete primeros días. Para la segunda baja por enfermedad común, la empresa complementará el 100% del salario mes durante los tres primeros días. Para la tercera y sucesivas bajas no existirá complemento.

Artículo 31. – Póliza de accidentes de trabajo.

La empresa se compromete a suscribir con una entidad aseguradora una póliza a favor de todos los trabajadores por la cantidad por indemnización estipulada en el convenio sectorial de ámbito nacional por accidente laboral con resultado de incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez o fallecimiento, por un importe de 40.000 euros.

Las pólizas se concretarán en el plazo máximo de un mes desde la firma del convenio.

Artículo 32. – Conflictos con los usuarios.

En caso de conflictos que adquieran estado judicial de empleados de la empresa con usuarios del servicio, con motivo de éste, aquella proporcionará abogado y procurador, y sufragará los gastos que estos originen, para que defienda al trabajador o trabajadores implicados.

Artículo 33. – Jubilación.

Los trabajadores interesados en la jubilación parcial se lo comunicará previamente a la empresa, la que deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo indefinido y a tiempo completo, de conformidad con lo previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto Ley 2/2015, de 23 de octubre.

El trabajador que cause baja voluntaria por jubilación anticipada y total y con una antigüedad de al menos 10 años, tendrá derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas de acuerdo, con la siguiente escala.

- 60 años: 6 meses de vacaciones.
- 61 años: 5 meses de vacaciones.
- 62 años: 4 meses de vacaciones.
- 63 años: 3 meses de vacaciones.
- 64 años: 2 meses de vacaciones.

Artículo 34. – Plan de Igualdad.

En el marco de compromisos y relaciones, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, publicada el 23 de marzo del 2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se ha negociado y firmado en fecha 27 de noviembre 2024 un Plan de Igualdad con los sindicatos mayoritarios a nivel estatal, cuya presencia conjunta en los órganos de representación unitaria de la plantilla de Estacionamientos y Servicios, S.A. resulta mayoritaria, teniendo como ámbito de aplicación a la totalidad de la empresa.

*Artículo 35. – Ropa de trabajo.*

Al ingreso del trabajador en la empresa y dependiendo de la época del año, en los meses de mayo y septiembre, se entregará como dotación de ropa de trabajo de uso obligatorio, las siguientes prendas:

<i>Verano</i>	<i>Invierno</i>
2 camisas	2 polos térmicos
2 pantalones	2 pantalones
1 jersey	1 jersey
1 chaleco reflectante	1 corbata
1 par de zapatos	1 par de botas
1 chubasquero	1 parka
	1 gorro
	1 par de guantes
	1 braga para el cuello

Anualmente se le dará:

<i>Verano</i>	<i>Invierno</i>
1 pantalón	1 pantalón
2 camisas	2 camisas
1 par de zapatos	1 par de botas

Las prendas se repondrán según su deterioro, siendo su duración mínima de un año.

El trabajador deberá usar las últimas prendas facilitadas por la empresa.

En caso de producirse la baja del trabajador en la empresa por cualquier motivo, estará obligado a entregar la ropa que tenga en existencia. Igualmente en cada entrega de prenda, salvo la entrega inicial, se recogerá la prenda usada correspondiente.

CAPÍTULO VI. – RÉGIMEN DISCIPLINARIO*Artículo 36. – Faltas y sanciones.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales y el convenio colectivo aplicable.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.



Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el artículo 37 y siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según la analogía que guarden, de conformidad con lo que se dispone en los siguientes artículos.

Artículo 37. – Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad de asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferior a treinta minutos, sin que exista causa justificada.
- b) El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como falta grave o muy grave.
- c) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite debidamente la imposibilidad de hacerlo.
- d) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- e) Pequeños descuidos en la conservación del material o su limpieza.
- f) La falta de aseo o limpieza personal.
- g) La falta de atención y diligencia con el público y la apatía para cumplir órdenes de sus superiores. Estas faltas podrán tener consideración de graves en caso de reincidencia.
- h) No informar de que se está en situación de baja y alta posterior.
- i) No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o la necesidad de este, para el buen desenvolvimiento del trabajo.
- j) Discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- k) Reunirse dos o más controladores/vigilantes en horas de servicio, salvo si es requerida ayuda urgente o tienen permiso de su inmediato superior.
- l) Realizar la incorporación al servicio desde lugar distinto al asignado.
- m) El incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.



n) De cara a la relación con el ciudadano y de imagen que debemos de dar en todo momento, solo se utilizará el teléfono móvil personal para casos de urgencia o debidamente justificados.

ñ) Será obligatoria llevar las últimas prendas de vestuario entregadas por la empresa.

Artículo 38. – Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes no justificadas.
- b) Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- c) No prestar la debida atención al trabajo encomendado.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) La falta notoria de respeto y consideración al público.
- f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivan perjuicios notorios para la empresa será considerada como muy grave.
- g) Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramienta o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
- j) La reincidencia en faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- k) La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- l) El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.
- m) Proporcionar falsa información a la dirección o a los superiores en relación con el servicio o trabajo, salvo en caso evidente de mala fe, en que se considerará como falta muy grave.
- n) Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia o los que originen perjuicios a la empresa así como la ocultación maliciosa de estos errores a la dirección.
- o) Ofender de palabra o amenaza a un compañero o a un subordinado.
- p) La anulación de denuncias sin causa justificada evidente.
- q) La reiterada falta de aseo y limpieza personal
- r) Uso auriculares.



s) El error en la introducción de los datos en la denuncia (matrícula, modelo vehículo, etc.) por un máximo de dos veces en un mes o de tres veces en un periodo de tres meses.

Artículo 39. – Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

a) Más de doce faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el periodo de tres meses o de veinte en seis meses.

b) Faltar al trabajado más de dos días consecutivos o cuatro alternos al mes sin causa o motivo que lo justifique.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o cualquier persona durante actos de servicio.

d) Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, etc.

e) La embriaguez y/o drogodependencia durante la jornada laboral.

f) Revelar a persona extraña a la empresa los datos de reserva obligada, cuando existan, produciendo perjuicio sensible a la empresa.

g) Revelar planes de organización del trabajo a persona o personas ajenas a la empresa, sustraer documentos y formularios o copiarlos sin autorización de la empresa.

h) El abuso de autoridad.

i) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en los puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

j) La disminución continuada y voluntaria en el trabajo.

k) La desobediencia continua y persistente.

l) La reincidencia en la falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

m) La promulgación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la dirección de la empresa, que motiven el descontento. También se incurrirá en esta falta cuando esas noticias tiendan a desprestigiar a la empresa en la calle con la posibilidad de producirse perjuicios evidentes.

n) El incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que entrañen riesgos graves para el trabajador, sus compañeros o terceras personas.

Artículo 40. – Aplicación de las sanciones.

1. – Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:



A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.
- b) Despido.

2. – Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. – Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos aparte el interesado, los restantes miembros de la representación a que este perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. – En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales de su empresa, si los hubiere, o a la sección sindical si estuviere constituida en la misma.

5. – De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a los representantes del personal.

6. – Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido, comenzando a computar este tiempo a partir de que la empresa tuvo constancia de su cometimiento.

CAPÍTULO VII. – DERECHO DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL Y SINDICALES

Artículo 41. – Derechos de representación.

Las empresas del sector respetarán el derecho de todo trabajador a sindicarse libremente a un determinado sindicato, a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

Las empresas, a aquellos delegados de personal o miembros de comités de empresa que participen como miembros titulares en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos les facilitarán los permisos correspondientes a fin de que obtengan



las máximas facilidades en su labor de negociadores y durante toda su duración, siempre que el referido convenio colectivo sea de aplicación a la empresa.

Los trabajadores de las empresas, establecimientos o centros de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, en el centro de trabajo, que será convocada y presidida en todo caso por el comité de empresa o delegado de personal, si lo hubiere, o por el trabajador del centro o establecimiento, promotor de la misma, siempre que con carácter previo, se hubiere dado traslado tanto de la convocatoria como del orden del día a la dirección de la empresa o centro de trabajo.

Tendrá lugar siempre fuera de horas de trabajo salvo en aquellos centros de trabajo sujetos a prestación de servicio las 24 horas del día, en cuyo caso, se acordará por parte de los promotores con la dirección, el momento de celebración de la asamblea así como su duración aproximada.

El empresario facilitará local adecuado si el centro de trabajo reuniera las condiciones pertinentes para ello. De lo contrario, designará un determinado lugar apropiado dentro de sus instalaciones para su celebración.

Se podrá denegar por parte del empresario la autorización de la celebración de una asamblea en sus instalaciones si no se da cumplimiento por parte de los promotores a las condiciones anteriormente descritas; igualmente se podrá oponer la dirección si hubiere transcurrido menos de dos meses desde la última asamblea celebrada en el centro de trabajo así como en situación de cierre legal de la empresa.

Dentro de la limitación anterior no se incluirán las asambleas o reuniones informativas cuyo único punto del orden del día sea la información sobre la negociación de los convenios colectivos que les sean de aplicación a los trabajadores de la empresa, establecimiento o centro de trabajo de que se trate.

De conformidad con lo expuesto en el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores elegidos para desempeñar cargos de responsabilidad local, provincial, autonómica o nacional en su sindicato y que deban dedicarse por completo al desempeño de tales funciones o tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure tal situación, transcurrido el cual se reincorporarán a sus puestos de trabajo siempre que se solicite antes de un mes a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.

Artículo 42. – Información a comités de empresa y delegados de personal.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa y a los delegados de personal, derecho a:

A) Ser informados por la dirección de la empresa:

Sobre los despidos objetivos para efectuar su seguimiento.

Trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la propia explotación y ventas, sobre el programa o presupuesto previsto y sobre la evolución del empleo en su ámbito específico.



Anualmente, en aquellas empresas que revistan la forma de sociedad mercantil, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

Con carácter previo a su ejecución por las empresas, sobre la reestructuración de las mismas o de sus centros de trabajo, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslados de todas o parte de las instalaciones empresariales, otras modificaciones colectivas y sustanciales de los contratos de trabajo de sus trabajadores, así como sobre los planes de formación profesional de las empresas.

En función de la materia que se trate:

Sobre implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Sobre la fusión, absorción o modificación del estado jurídico de la empresa, cuando ello suponga incidencia que afecte de forma significativa al volumen del empleo adquirido.

Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, así como de los documentos relativos a la liquidación por finalización de la relación laboral.

Sobre sanciones por faltas graves y muy graves y, en especial, sobre despidos.

En relación a estadísticas sobre índice de absentismos y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, movimiento de ceses e ingresos y ascensos y boletines de cotización RNT Y RLC a la Seguridad Social.

B) A ejercer una labor de control o supervisión sobre las siguientes materias:

El cumplimiento de las normas vigentes sobre materia laboral y de Seguridad Social, así como sobre los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando cuantas acciones legales crea oportunas ante la empresa y los organismos específicos o tribunales.

La ejecución y realización de los planes de formación aplicables en el ámbito de las empresas.

La contratación laboral en el ámbito de la empresa por medio de la documentación que preceptivamente se le entrega.

Ostentar la representación de los trabajadores en misión, mientras esta dure, en tanto que representantes de los trabajadores de las empresas usuarias, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios a estas. En ningún caso, podrá suponer esta representatividad una ampliación del crédito de horas previsto para la representación legal de los trabajadores de la empresa usuaria, ni que puedan plantearse ante las mismas reclamaciones de trabajadores respecto a la empresa de trabajo temporal de la cual dependen.



En conjunción con la dirección, sobre el cumplimiento de las medidas implantadas en orden al mantenimiento e incremento de la rentabilidad y productividad de las instalaciones y de las empresas.

El cumplimiento de los principios de no discriminación, de igualdad de sexos y de oportunidades y de una política racional de fomento del empleo. Velarán en concreto porque las condiciones laborales se acomoden a la normativa vigente sobre salud laboral y prevención de riesgos y a las prescripciones que los reglamentos que la desarrollen, establezcan.

Los miembros del comité de empresa y delegados de personal, individualmente o en conjunto, observarán sigilo profesional en lo referente a información confidencial que en razón de su cargo conozcan de las empresas, aun incluso después de abandonar el cargo, y en especial, en todas aquellas cuestiones que la dirección califique de materia reservada.

Artículo 43. – Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores, cuando lo autoricen documentalmente, las empresas descontarán en su nómina mensual el importe de la cuota sindical ordinaria o extraordinaria correspondiente.

Para ello se hará entrega a la dirección de un documento manuscrito y/o firmado por el trabajador en el que con claridad se expresará la orden o autorización de descuento, el importe, la central sindical destinataria, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que se debe transferir la cantidad detrída.

La dirección de las empresas entregará copia del listado de transferencia a la representación del sindicato.

Artículo 44. – Garantías sindicales de los miembros del comité de empresa y delegados de personal.

Ningún miembro del comité de empresa ni delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente de la expiración de su mandato, salvo que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se base o tenga su fundamento en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación, sin perjuicio por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Si la sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal y el delegado sindical de la organización a la que pertenezca, en el supuesto de que se conociera por la dirección de la empresa su sección sindical.

Tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto al resto de trabajadores, en los supuestos de suspensión o rescisión de contratos por causas tecnológicas, económicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor.



No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación legal.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el ámbito interno de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal funcionamiento de la actividad empresarial aquellas publicaciones de interés laboral o social. La ejecución de tales tareas se realizará de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.

Dispondrán del crédito horario de horas mensuales retribuidas que la ley determina en razón de su cargo y volumen de la empresa. Se podrá, a nivel de una misma empresa, acumular las horas de los distintos miembros del comité o delegados de personal en uno o varios de sus compañeros, sin que se rebase el máximo total que por ley corresponda en razón de todos y cada uno de ellos, pudiendo en tal caso quedar relevado de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. Esta circunstancia deberá ser previamente comunicada a la empresa indicando el período de tiempo en que se procederá a la acumulación.

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas del crédito horario sindical de que disponen los miembros del comité de empresa o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. – El incremento salarial pactado para el año 2025, será de 3,00%, sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre del 2024.

Segunda. – El incremento salarial pactado para el año 2026, será de 2,5%, sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre del 2025.

Tercera. – El incremento salarial pactado para el año 2027, será de 2,5%, sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre del 2026.

Cuarta. – El incremento salarial pactado para el año 2028, será de 2,5%, sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre del 2027.



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 30 de junio 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 Prezero España, S.A.U. (C.C. 09100062012012).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Prezero España S.A.U. suscrito el 17 de febrero de 2026, 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 30 de junio de 2026.

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

* * *



CONVENIO COLECTIVO DE PREZERO ESPAÑA, S.A.U.
MIRANDA DE EBRO LV/RSU 2025-2028

Artículo 1. – Partes contratantes.

El presente convenio se concierta en el marco de la legislación vigente sobre negociación colectiva, entre los representantes de la empresa y la representación de los trabajadores/as.

Artículo 2. – Ámbito territorial y personal.

El presente convenio será de aplicación al personal de Prezero adscrito a los servicios de limpieza pública, recogida de basuras y alcantarillado, licitado por el Excelentísimo Ayuntamiento de Miranda de Ebro y actualmente adjudicado a Prezero España.

Artículo 3. – Principio de igualdad y no discriminación.

El presente convenio, su interpretación y aplicación se rige por el principio de igualdad y no discriminación, consagrado en el artículo 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Artículo 4. – Vigencia y duración.

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2025, y finalizará el 31 de diciembre de 2028. El presente convenio, salvo pacto en contrario, se entenderá denunciado a la finalización de su vigencia y, en tanto se negocie y firme otro que modifique el presente, se entenderá prorrogado en todos y cada uno de sus términos.

Artículo 5. – Compensación y absorción.

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas. En caso contrario, serán compensadas o absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones pactadas.

Artículo 6. – Normativa aplicable.

En todo lo no dispuesto en el presente convenio, se estará a lo especificado en el convenio general del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado, y demás legislación vigente.

Artículo 7. – Jornada de trabajo.

La jornada laboral efectiva de trabajo se establece en 1.569 horas anuales para todos los trabajadores de jornada completa.



Los trabajadores a jornada completa librarán un (1) fin de semana completo al mes), a partir del año 2026.

Durante la jornada laboral el personal tendrá un descanso o periodo «bocadillo» de veinte minutos que se considerará trabajo efectivo.

Durante la segunda quincena del mes de noviembre de cada año las partes procederán a confeccionar el calendario laboral de aplicación durante el año siguiente.

Será de aplicación al personal afectado por el presente convenio, aquella jornada de trabajo establecida durante su vigencia, por normas laborales de general aplicación con el carácter de derecho necesario mínimo indispensable y que mejore las acordadas en el mismo.

Con la finalidad de cumplir con lo establecido en el Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, la empresa implantará un sistema de registro de jornada diaria (bien digital, analógico o telemático) que a su vez sea, objetivo, fiable y accesible, que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada persona trabajadora.

En ningún caso las personas trabajadoras pondrán a disposición de la empresa sus propios dispositivos para incorporar un sistema de registro de jornada.

Las partes convienen en que el fichaje debe realizarse con ocasión del inicio y finalización de la jornada efectiva de trabajo de cada persona trabajadora.

Según calendarios laborales los horarios de cada servicio y de toda la plantilla, tendrá reconocido ya, su propio sistema, según la distribución efectiva del horario de trabajo de cada persona trabajadora, de tal modo que, al finalizar su jornada, se obtenga su saldo horario planificado. Tendrán la consideración de horas extraordinarias todos los deslizamientos de jornada que se produzcan a partir de ese momento.

El sistema de control de registro de la jornada establecerá un tiempo de flexibilidad de 5 minutos tanto a la salida como a la entrada, según el horario que tenga cada persona. Esa flexibilidad supone que habrá un margen de +/- 5 minutos, lo que no implicará ni defecto ni exceso de jornada. De este modo los fichajes dentro de este rango de flexibilidad serán considerados dentro de la jornada que corresponda realizar a cada persona. Teniendo en cuenta que si la entrada es +/-5 minutos la salida será -/+ 5 minutos respetando así la jornada laboral.

El sistema de registro implementado garantizará la trazabilidad del proceso e inalterabilidad de los datos registrados, por lo que cualquier modificación efectuada por la empresa o el trabajador que se produzca en los datos ya introducidos con anterioridad, deberá quedar registrada de manera que se constate que ha habido un cambio manual de cualquiera de las partes.

La empresa está obligada a conservar los registros de jornada «físicamente» en los centros o dependencias de la empresa durante 4 años. Estos deben permanecer a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales o sindicales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social



Accesibilidad del registro:

A) Por parte del trabajador y trabajadora: las personas trabajadoras podrán consultar en tiempo real su registro diario de jornada para visualizar sus datos personales en materia de jornada efectiva de trabajo. Asimismo, las empresas pondrán a disposición de los trabajadores y trabajadoras un resumen mensual de la jornada registrada.

B) Por parte de la RLT o representación sindical: la empresa pondrá a disposición de la RLT o de la representación sindical con carácter mensual la información del registro de jornada de todas las personas trabajadoras.

Artículo 8. – Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio gozará, por cada año de trabajo, de 29 días laborables de vacaciones, los cuales serán abonados a razón de salario real, es decir, salario base, pluses y antigüedad, promediándose las retribuciones de los últimos cuatro meses, excepto prima de domingos y festivos, plus de alcantarillado y horas extras.

Dichas vacaciones se disfrutarán entre los meses de abril a septiembre, de forma rotativa entre el personal de la misma categoría. Los periodos de vacaciones se distribuirán de forma que coincidan con los meses naturales, disfrutándose los días restantes durante los meses de enero, febrero, marzo, octubre, noviembre y diciembre, no obstante, se disfrutarán de conformidad con el sistema que actualmente está implantado en el centro de trabajo. En estos momentos el periodo de vacaciones se distribuye entre los meses de marzo a octubre, siendo disfrutados los 29 días en dos periodos «verano» que comprende los meses de junio, julio, agosto y septiembre y «resto» abril, mayo y octubre.

El calendario de vacaciones se elaborará de acuerdo con la representación sindical.

Artículo 9. – Incrementos salariales.

Se establece un incremento salarial del 3% anual, aplicable a todos los conceptos retributivos.

Para el ejercicio 2025, dicho incremento será efectivo a partir del 1 de enero de 2025.

Asimismo, en el caso de que la suma de los IPC correspondientes a los años 2025 a 2028, ambos inclusive, supere el 14%, se procederá a una actualización adicional de la tabla salarial del año 2029, con un límite máximo del 1,5%.

Artículo 10. – Antigüedad.

Consistirá en el pago por parte de la empresa de tres bienios del 5% del salario base y, posteriormente, quinquenios al 7%.

Artículo 11. – Pagas extraordinarias.

El personal afectado por el presente convenio percibirá dos pagas extraordinarias denominadas de julio y Navidad y su cómputo será semestral.

Su abono se realizará los días 20 de julio y diciembre, por la cuantía recogida en la tabla salarial anexa, más la antigüedad correspondiente a 30 días sobre salario base.



Artículo 12. – Paga de beneficios.

Todo el personal percibirá una paga denominada de beneficios, consistente en la cuantía recogida en la tabla salarial anexa más la antigüedad correspondiente a 30 días de salario base.

Dicha paga se abonará el día 20 de marzo de cada año, en proporción al tiempo trabajado durante el año inmediatamente anterior al mes de su abono, su devengo será de 1 de marzo del año anterior al 28 de febrero del año del abono, es decir, del primer día de marzo al último día de febrero, y siempre de acuerdo con las tablas salariales vigentes en cada momento.

Artículo 13. – Paga San Martín de Porres.

Se establece una cuarta paga extraordinaria para todo el personal, denominada «San Martín de Porres», que alcanzará en 2028 un importe de 1.300 euros brutos para todas las categorías profesionales; se abonarán las siguientes cuantías entre 2025 y 2028, siendo el incremento de 325 euros brutos anuales.

- 2025: 325 euros brutos.
- 2026: 650 euros brutos.
- 2027: 975 euros brutos.
- 2028: 1.300 euros brutos.

El devengo de la paga será entre el uno de octubre del año anterior al cobro y el 30 de septiembre del año del cobro y se abonará en el mes de octubre.

Para el año 2025 se establece que el devengo sea entre el uno de enero de 2025 y el 30 de septiembre de 2025 y por importe de 325 euros. No obstante, las presentes cantidades se encuentran incluidas en las tablas salariales anexas.

Artículo 14. – Plus de nocturnidad.

El personal que desarrolle su trabajo entre las 21 horas y las 6 horas de la mañana percibirá un plus de nocturnidad en las cuantías que se especifican en las tablas salariales anexas.

Artículo 15. – Plus penosidad.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, con excepción del personal técnico y administrativo, percibirá un plus de penosidad en las cuantías establecidas en la tabla salarial anexa.

El importe del plus de penosidad actualmente vigente para cada categoría se actualizará en un 20%, con efectos retroactivos desde el 1 de junio de 2025.

Artículo 16. – Conductores, conductoras y personal de alcantarillado.

El personal dedicado a las tareas de conducción en jornada diurna, los operarios y operarias que lleven a cabo tareas propias del Servicio de Limpieza de Alcantarillado, con anterioridad a junio de 2025, continuarán percibiendo la cuantía que corresponde al plus



de nocturnidad, al objeto de garantizar la posibilidad de cambios en el turno u horario de trabajo, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Otros: el personal adscrito a la categoría de conductor día contratado con posterioridad a junio de 2025, no tendrá derecho a percibir el plus de nocturnidad, salvo en el caso de que preste servicios en turno de noche, en cuyo supuesto se aplicará dicho plus en los términos legalmente establecidos y por día efectivamente trabajado.

El personal destinado al servicio de limpieza de alcantarillado, tanto operarias y operarios como conductoras y conductores, percibirá un plus de alcantarillado por cada día de trabajo efectivo, en las cuantías recogidas en las tablas salariales anexas, dada la especial naturaleza y condiciones de las tareas a realizar.

Artículo 17. – Domingos y festivos.

Se crea un colectivo específico para la prestación de servicios en sábados, domingos y festivos, cuya retribución será la establecida en las tablas salariales correspondientes a dicha categoría.

En el caso de que alguno de los trabajadores adscritos a este colectivo deba ser sustituido, el personal de jornada completa podrá inscribirse voluntariamente para cubrir las vacantes temporales que se generen. A tal efecto, la empresa elaborará un listado de personas voluntarias, ordenado alfabéticamente, entre el personal de jornada completa que haya manifestado su interés.

El personal que realice de forma voluntaria los domingos y festivos percibirá el plus por cada día efectivamente trabajado que se especifica en las tablas salariales anexas, incrementándose proporcionalmente a su cuantía a partir de la quinta hora trabajada.

La manifestación de voluntariedad de realización de domingos y festivos se hará fehacientemente antes del 30 de octubre, anualmente.

La asignación de sustituciones se realizará conforme a dicho listado y en función de las necesidades organizativas del servicio.

Artículo 18. – Horas extraordinarias.

En ningún caso, salvo en lo dispuesto en la normativa vigente, se podrán realizar horas extraordinarias y nunca en cuantía superior a lo dispuesto legalmente. Dado el carácter de servicio público de inexcusable ejecución diaria tendrán el carácter de estructurales a los efectos previstos en la Orden de 1.º de marzo de 1983, sobre Cotización a la Seguridad Social por Horas Extraordinarias y tendrán un valor igual a la cuantía reflejada en las tablas salariales anexas.

Artículo 19. – Vehículo rocar, barredora o similar.

Este tipo de vehículos será conducido por un operario de limpieza conductor u operaria de limpieza conductora que, en disposición del carnet de conducir correspondiente, como mínimo de segunda clase, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar la reparación de pequeñas averías y otras que no requieran elementos de taller. Extremará el cuidado en el mantenimiento y limpieza del vehículo para que salga del taller en perfectas condiciones de funcionamiento y limpieza.



El personal responsable de los vehículos, a instancia de la empresa, cumplimentará unos partes en los que reflejarán el grado de limpieza y desperfectos o anomalías en el que se encuentra el vehículo antes de iniciar el servicio.

En su trabajo alternará la conducción con las labores propias del operario u operaria de limpieza, realizando ambas funciones.

En cuanto a sus retribuciones, percibirá las primas de conducción fijadas en las tablas salariales.

Por necesidades del servicio, falta de un vehículo, avería u otra causa, a este personal se le podrá asignar las labores propias de la categoría de operario/operaria de limpieza, siendo de aplicación lo establecido en el párrafo anterior.

Artículo 20. – Conductores/conductoras.

En caso de que sea retirado el carnet de conducir en el desempeño de sus funciones, la empresa le asignará un trabajo similar y equivalente, respetándose los emolumentos económicos que venía percibiendo.

Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa se deba a embriaguez o imprudencia temeraria constitutiva de delito.

Los conductores o conductoras responsables de los vehículos, a instancia de la empresa, cumplimentarán unos partes en los que reflejarán el grado de limpieza y desperfectos o anomalías en el que se encuentra el vehículo antes de iniciar el servicio.

La empresa se compromete a abonar los gastos de renovación de los permisos de conducir B, C, del CAP, ADR y demás cursos o licencias que la plantilla necesite para el desempeño de su puesto de trabajo dentro del plan de formación de la empresa. Si dichas horas de formación estuvieran fuera de la jornada laboral, serán compensadas por la empresa, mediante descanso compensatorio o en su defecto abono de horas extraordinarias.

El pago se realizará mediante el plus tasas renovación de carnet que se especifica en las tablas salariales anexas. En el caso que el importe sea superior o inferior se abonará de manera proporcional en base a este plus. Previa presentación del justificante de realización del mismo.

Quedan excluidas las tasas y cursos de recuperación del carnet por pérdida de puntos.

Artículo 21. – Trabajo de superior categoría.

En caso de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de 6 meses consecutivos se podrá destinar a un trabajador o una trabajadora a ocupar cargos de superior categoría, percibiendo mientras se encuentra en esta situación la remuneración correspondiente a la categoría que efectivamente desempeña, y tendrá preferencia para ocupar la vacante de superior categoría cuando aquella se produzca.

Artículo 22. – Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, por lo que esta podrá implantar los métodos y procedimientos más convenientes para la buena



marcha del servicio, sin que por ello perjudique la formación profesional de su personal ni tengan que efectuar cometidos que supongan dejación de su misión laboral.

El personal tiene la obligación de cumplir las órdenes e instrucciones de la dirección de la empresa, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional, entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

Artículo 23. – Contrataciones y ascensos.

El personal eventual tendrá preferencia para cubrir las vacantes del personal de carácter fijo en plantilla que se creen en el seno de la empresa.

Los operarios y operarias de limpieza que estén en posesión del carnet de conducir correspondiente tendrán preferencia para ocupar las vacantes de las categorías de operario de limpieza conductor/operaria de limpieza conductora y conductor/conductora, siempre que reúnan las pertinentes condiciones de idoneidad. A tal efecto se procederá a la realización de un examen entre el personal aspirante a ocupar dichas plazas, concediéndose a quien demuestre mayor aptitud. En caso de igualdad primaria la antigüedad.

El tribunal calificador, que tendrá competencia para fijar las bases del examen, estará compuesto por una persona representante de la empresa, un técnico o una técnica designada por la propia empresa y un delegado o delegada de personal, o representante de los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 24. – Accidentes de trabajo, I.T. por enfermedad.

En caso de accidente de trabajo la empresa se compromete a abonar hasta el 100% de las percepciones que venía percibiendo el trabajador o la trabajadora promediando los cuatro últimos meses según tablas salariales anexas más pluses, excepto prima de festivos y horas extraordinarias.

Para el caso de enfermedad común, el trabajador o la trabajadora percibirá desde el primer día de la baja el 100% de las retribuciones que venía percibiendo, promediando los cuatro últimos meses según tablas salariales anexas más pluses, excepto prima de festivos y horas extras.

Cuando el trabajador o trabajadora sea hospitalizada, percibirá el 100% de las retribuciones que venía percibiendo, mientras dure la hospitalización y hasta el final del periodo de I.T., promediando los cuatro últimos meses según tablas salariales anexas más pluses, excepto prima de festivos y horas extraordinarias.

Las visitas médicas serán retribuidas por el tiempo indispensable, previa comunicación con antelación suficiente de la fecha y hora de la consulta, así como un posterior justificante médico en el que conste que se ha acudido y la hora de finalización de la consulta.



Artículo 25. – Revisión médica.

Todo el personal tendrá derecho a una revisión médica anual voluntaria, con entrega de los resultados de la misma.

La empresa habilitará un botiquín en el vestuario, taller y vehículos de recogida. Los botiquines deberán estar en todo momento equipados, reponiéndose periódicamente los mismos.

Artículo 26. – Póliza de seguros de accidente laboral.

En caso de accidente laboral, del que se derive muerte, gran invalidez o incapacidad permanente absoluta para cualquier actividad laboral, el trabajador o trabajadora, o sus beneficiarios y/o beneficiarias, percibirán la cantidad que viene reflejada en las tablas salariales anexas.

Dicha póliza entrará en vigor a los 15 días de la firma del presente convenio.

Artículo 27. – Jubilación.

Al producirse la jubilación, la empresa abonará, en concepto de ayuda por la misma, la cantidad reflejada en las tablas salariales anexas por año de servicio, siempre y cuando la misma se solicite entre los 63 y 64 años de edad.

En caso de jubilaciones a los 64 años que solicite el trabajador o trabajadora se seguirá aplicando el procedimiento previsto legalmente.

No obstante, lo anterior, se estará siempre a lo que las normas de rango superior y en especial al Convenio General del Sector y demás normas existentes establezcan en este apartado, ante los cambios legislativos constantes.

Artículo 28. – Prendas de trabajo.

Dadas las especiales características del trabajo, la empresa dispondrá de la ropa adecuada: buzos, botas, anoraks, así como guantes adecuados en cantidad y calidad necesarias para sustituir los deteriorados por otros, comprometiéndose el personal a mantener el máximo cuidado y limpieza con dicha ropa, teniendo estos como mínimos:

– Para invierno: dos polos de manga larga, dos pantalones de invierno, un forro polar, un par de botas, anorak, pantalón de agua, un par de botas de agua, guantes y gorra.

– Para verano: dos camisas, dos pantalones y gorra.

Estas prendas serán objeto de reposición en caso de deterioro manifiesto, y en caso de que hubiera algún tipo de discrepancia se reunirá la comisión mixta para tratar de aclarar dicha discrepancia.

Todo el personal estará obligado a devolver las prendas entregadas en la campaña anterior.

El personal contratado por tiempo determinado será provisto de todas las prendas de trabajo correspondientes al tiempo existente en el momento de contratación. Al cese de la prestación laboral, estará obligado a la devolución de las prendas de trabajo.



La empresa se compromete al lavado de la ropa de trabajo del personal de los camiones de impulsión o alcantarillado, así como de la ropa del personal de mantenimiento o taller.

Artículo 29. – Licencias y permisos retribuidos.

El trabajador o la trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a la percepción de las retribuciones por el tiempo y motivos que se relacionan:

- a) 18 días en caso de matrimonio o registro de parejas de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- d) 1 día por traslado de su domicilio habitual.
- e) 1 día por fallecimiento de tíos/tías y sobrinos/sobrinas carnales o políticos.
- f) Cuatro días por motivos particulares, con un preaviso de 48 horas, contadas a partir del día siguiente a su solicitud.
- g) Para el personal de diario, se creará una bolsa de horas anuales (total 6 horas anuales) pudiendo disfrutar los trabajadores de dichas horas para asuntos propios. Se establece un mínimo de 2 horas y hasta un máximo de 3 horas a disfrutar por jornada.

Para el disfrute, tanto de los días de motivos particulares como de la bolsa de horas, se organizará de forma que no se hallen más de 1 conductor/conductora y 3 operarios/operarias en situación de disfrute en las mismas fechas, ni coincida con la fiesta patronal, de San Juan del Monte, así como el 24, 25 y 31 de diciembre, ni 1, 5 y 6 de enero. Si por motivos excepcionales las fiestas patronales se vieran canceladas no aplicará esta norma.
- h) En los casos no contemplados por la ley, 5 días con cargo a vacaciones, con un preaviso de quince días, excepto en los casos de fallecimiento, teniendo siempre en cuenta las necesidades y correcta realización del servicio.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- j) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal.
- k) La pareja «de hecho» tendrá el mismo tratamiento, a efectos de licencias y permisos, que los matrimonios convencionales. Se entenderá como pareja de hecho, aquella que esté inscrita como pareja en el registro correspondiente.



l) En el caso que un trabajador o trabajadora haya hecho uso de los días de permiso retribuido atendiendo a los criterios antes indicados, y que posteriormente se produzca una nueva condición o estado (matrimonio civil, eclesiástico, etc.) con la misma pareja, la nueva situación no da derecho a disfrutar de un nuevo permiso retribuido por la misma naturaleza.

Cuando se produzcan más de una solicitud por los apartados f) y g) en las mismas fechas se tendrá en cuenta las siguientes prioridades:

Por asuntos familiares no contemplados en el presente artículo.

En los casos similares, será por riguroso orden en la fecha de la solicitud de dicho permiso.

Artículo 30. – Despidos y sanciones.

En caso de despido y/o sanción grave de un trabajador o trabajadora, la empresa vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de los delegados o delegadas de personal, oyendo su opinión antes de llevar a cabo el despido o sanción. Pasados tres días hábiles contados a partir de la fecha de la notificación, se entenderá, a todos los efectos, cumplido el trámite de opinión.

Necesariamente, antes de firmar los finiquitos, al trabajador o la trabajadora se le facilitarán los mismos para que pueda asesorarse, bien a través de los delegados o delegadas de personal o sindicato respectivo, entendiéndose nula la firma en caso de incumplimiento.

Artículo 31. – Derechos sindicales.

La acción sindical en la empresa se somete a las leyes vigentes en cada momento y durante la vigencia del presente convenio.

Los delegados o delegadas de empresa podrán acumular las horas de crédito sindical a que tiene derecho a nivel individual, en favor de alguna persona delegada de la empresa. Cada delegado o delegada podrá acumular sus horas sindicales en una bolsa anual.

Los trabajadores podrán disponer de cuatro horas anuales retribuidas para la celebración de asambleas.

La empresa dispondrá de tabloneros, a disposición de las centrales que dispongan de al menos el 15% de afiliación, y en ellos deberá figurar un convenio colectivo, así como cuantas disposiciones legales afecten a los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 32. – Comisión mixta paritaria.

Se establece la creación de una comisión paritaria conformada por la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas así como el establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas procedimientos y plazos de actuación de esta comisión en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 (art. 85.3.e).



La comisión mixta paritaria estará compuesta por un número igual de representantes de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras, y se configura como un instrumento de mediación y conciliación previa en los conflictos colectivos, en la interpretación del convenio, con intervención preceptiva anterior a lo jurisdiccional, y como órgano de vigilancia al estricto cumplimiento del convenio.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la comisión paritaria en relación con cualquiera de sus competencias o funciones serán sometidas por las partes firmantes al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León, SERLA, recurriendo al procedimiento establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL).

Artículo 33. – Garantía de la relación laboral.

Todo el personal que esté afectado por el presente convenio colectivo pasará obligatoriamente a depender de la empresa que resultase adjudicataria del servicio en las condiciones laborales que recoge este convenio, así como la antigüedad adquirida.

Artículo 34. – Subrogación de personal (garantías).

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional, se llevará a cabo en los términos que se establecen en el capítulo XI del convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado. (BOE de 25/10/2024).

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, el personal saliente de la empresa pasará a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida o saliente en los términos que se establecen en el citado convenio colectivo del sector y del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. – Seguridad y salud laboral.

Se estará a lo que disponga la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, su reglamento y demás normativa laboral de aplicación.

Artículo 36. – Inaplicación convenio colectivo.

En relación a la previsión del artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores sobre la regulación de las condiciones y procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en los procedimientos para la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio a las que se hace referencia en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán la discrepancia al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León, SERLA, recurriendo al procedimiento establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de



Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) suscrito por la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE) y la Unión General de Trabajadores de Castilla y León (U.G.T.) y Comisiones Obreras de Castilla y León (CC.OO.). En caso de desacuerdo durante el período de consultas regulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. No alcanzado un acuerdo en el seno de la comisión paritaria, las partes recurrirán al SERLA a través de los procedimientos establecidos en el ASACL.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera. – Clasificación profesional.

A partir del mes de junio de 2025, del grupo profesional de operarios recogido en el Convenio General de Saneamiento, se incorpora a este convenio, la especialidad profesional de conductor día en las siguientes especificaciones:

Los conductores pueden ser en cuanto a su turno de trabajo conductores día o conductores noche, no percibiendo los conductores día contratados a partir del mes de junio de 2025 el plus nocturnidad; así mismo en función de la jornada pueden ser de jornada completa, o de jornada parcial, desarrollando los trabajadores de jornada parcial los servicios en sábados, domingos y festivos.

Igualmente se incorporan las categorías de oficial de 2.ª, encargado/a y administrativo/a.

Disposición transitoria segunda. – Plus nocturnidad conductores.

Los conductores con fecha de antigüedad anterior a la firma del convenio tienen reconocida la condición más beneficiosa de que siempre se les abonará el plus nocturno, siendo indistinto el turno en el que trabaje, debiendo estar asignados preferentemente al turno nocturno, salvo que la edad u otras circunstancias recomienden que trabajen en jornada diurna.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. – Categorías de mecánico/mecánica, encargado/encargada y administrativo/administrativa.

Las partes acuerdan que el personal de la contrata que a fecha de la firma del presente convenio ostente la categoría de mecánico/mecánica, encargado/encargada o administrativo/administrativa, y que actualmente tienen salarios pactados (acordados con la anterior adjudicataria), se regirán por el presente convenio, adaptando su estructura salarial a la existente en el centro para el resto de la plantilla, aplicándose los incrementos salariales pactados en convenio sobre su salario en cómputo anual.

Disposición adicional segunda. – Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo preceptuado en el convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado,



en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente que sea de aplicación.

Disposición adicional tercera. – Medios y dispositivos de comunicación.

Los mandos intermedios y personal de supervisión tendrán que estar a disposición de la empresa a requerimiento de ésta fuera de su jornada habitual con el fin de solventar cualesquiera anomalías o incidencias excepcionales que se produzcan en los servicios dado el carácter público de estos.

Disposición adicional cuarta. – Cambio climático, transición justa, economía circular, empleos verdes, Industria 4.0 y nueva era digital.

Las acciones orientadas a la protección del medio ambiente y la lucha contra el cambio climático tienen como objetivos principales (en el marco de la economía circular y la protección del clima), disminuir el consumo de recursos naturales, el uso eficiente de los recursos, la protección de la biodiversidad, la innovación y desarrollo de las nuevas tecnologías y el impulso e implementación de procesos y servicios respetuosos con el medioambiente, así como el diseño de un futuro con soluciones sostenibles y eficientes, además, de potenciar el aprovechamiento de la energía verde; en consonancia, todo ello, con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 (ODS 9, ODS 11, ODS 12 y ODS 13).

En consideración a todo ello, ambas partes, impulsadas por una visión proactiva y en el contexto del diálogo social que vertebra, rige e inspira las relaciones laborales y sindicales entre empresa y representantes de los trabajadores y sindicatos, se comprometen, de manera responsable y ciertamente pionera en el sector (y en el seno de la comisión mixta paritaria del presente convenio), a abordar, debatir y analizar, conjuntamente –previa fijación del orden del día concreto y de común acuerdo entre las partes– el cambio climático, los empleos verdes y la economía circular en el contexto de una transición justa, así como la afectación e impacto de la denominada Industria 4.0, la nueva era de la digitalización y las nuevas tecnologías, en el sector y actividades desarrolladas por la empresa así como las afines o accesorias, con la finalidad de extraer, en el entorno de las relaciones laborales y del trabajo, conclusiones que, en su caso, permitan anticiparse y prever nuevas situaciones y realidades socioeconómicas que a buen seguro marcarán la senda de los nuevos mercados y economías emergentes, en un mundo globalizado e interconectado como el actual.

Disposición adicional quinta. – Igualdad.

Igualdad en la clasificación profesional e igualdad retributiva para trabajos de igual valor. Por el Real Decreto-Ley 6/2019, el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.



Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, la cualificación, la experiencia, la responsabilidad, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Por otro lado, el artículo 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva entre Mujeres y Hombres, establece que de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos (y en su caso, subgrupos) y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4.

Pues bien, las partes negociadoras del presente convenio, tras los análisis, valoraciones y evaluaciones oportunas, manifiestan que la definición de los grupos y puestos profesionales regulados este Convenio, se ajusta a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Disposición adicional sexta. – Prevención de riesgos laborales.

La protección de la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras constituye un objetivo básico, fundamental y prioritario compartido por la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras firmantes del presente convenio.

Para su consecución se requiere de desarrollo de acciones preventivas orientadas y tendentes a eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su previa identificación y posterior evaluación, teniendo en cuenta la naturaleza y características de la actividad o actividades y adoptando en su caso las medidas necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

El derecho de protección de los trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos del trabajo presupone y lleva aparejado, a su vez, el correlativo deber de cumplir, en todo momento, con responsabilidad, rigor y adecuadamente todas las medidas y acciones de protección y seguridad que se establezcan frente a dichos riesgos, incluyendo la realización de las acciones formativas que desarrolle la empresa.

La empresa, junto con los trabajadores y las trabajadoras y sus representantes legales especializados en la materia, procurarán el adecuado cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales, así como el fomento de una cultura adecuada de la prevención.



Disposición adicional séptima. – Personas LGTBI.

1. – Gestión de la diversidad. Personas LGTBI.

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de las personas la igualdad y la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho a la libertad y a la seguridad (artículo 17) y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18).

La gestión de la diversidad es hoy en día una de las principales prioridades en el ámbito de los recursos humanos y las relaciones laborales.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo consideran, a su vez, que dicha gestión de la diversidad es un punto clave en el ámbito de los Derechos Humanos, que tiene como uno de sus principales objetivos asegurar el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades y a no sufrir discriminación alguna por razón de edad, nacionalidad, etnia, discapacidad, religión u orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras.

En consideración a todo lo anterior, la empresa debe velar por la igualdad de derechos laborales y la protección de la dignidad del personal de la plantilla perteneciente al colectivo de personas LGTBI.

2. – Conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

En base a lo anterior, las partes negociadoras del presente convenio colectivo establecen el siguiente conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI:

a) Velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI.

b) Promover, asegurar y garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a los puestos de trabajo que se requieran cubrir.

c) Promover, asegurar y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en la promoción profesional en la empresa y la formación.

d) La empresa podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer la inserción laboral del colectivo LGTBI.

e) Procurar la implantación de uniformes unisex.

f) Disposición del tiempo necesario –previa autorización de la empresa– para el proceso de transición de la persona trans, siendo dicho tiempo no retribuido.

g) Apoyo en el centro de trabajo a campañas oficiales divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI.



Este conjunto de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI ha sido planificado, por las partes negociadoras, para desarrollarse a lo largo de la vigencia del convenio (2022-2024).

3. – Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

3.1. – Principios rectores y garantías del procedimiento.

– Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con el sigilo y la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

– El principio de respeto a la dignidad de las personas LGTBI y a sus derechos fundamentales: supone la ausencia de discriminación de las personas, con independencia de su orientación sexual, expresión o identidad de género, o características sexuales.

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

Todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con prudencia, tacto y con el debido respeto a la víctima y/o denunciante y a la persona denunciada. Esta última tendrá el beneficio de la presunción de inocencia. El equipo gestor pondrá expresamente en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad a lo largo de todo el procedimiento establecido en el protocolo.

– Diligencia: la investigación y la resolución de la conducta denunciada deberán ser realizadas sin demoras indebidas desde el primer momento en que se informe de la situación de acoso o violencia contra las personas LGTBI, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo que sea posible en atención a las circunstancias concurrentes, respetando las garantías debidas.

– Contradicción e imparcialidad: el procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Se perseguirá de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

– Prohibición de represalias: se prohíben expresamente las represalias contra las víctimas y las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

3.2. – Desarrollo del procedimiento.

El desarrollo del procedimiento se establece en tres fases:

- Deber de información y denuncia.
- Desarrollo e instrucción de la investigación.
- Elaboración del informe-resolución.



3.2.1. Deber de información y denuncia.

Cualquier persona trabajadora que considere que está siendo objeto de un presunto acoso o violencia contra las personas LGTBI, deberá ponerlo de inmediato en conocimiento de la organización a través de los canales que a continuación se detallan. También cualquier persona sujeta a este procedimiento que tenga conocimiento de algunos de los comportamientos y situaciones referidas, tiene el derecho y la obligación de informar según se detalla en este procedimiento a través de los canales internos de comunicación de la empresa.

La denuncia será por escrito y se efectuará a la línea jerárquica superior, siempre y cuando y en función de las circunstancias concretas del hecho a denunciar, a juicio del denunciante este hecho pudiera llegar a ser contraproducente; si así fuese, la denuncia se transmitiría a la Dirección de Recursos Humanos. Si la denuncia se hubiese realizado a través de la línea jerárquica, será esta la responsable de asegurar que dicha información será trasladada a la Dirección de Recursos Humanos.

La denuncia también puede realizarse a través del buzón de denuncias mediante denuncia firmada o anónima o bien por correo ordinario a la Dirección de RR.HH. de empresa en la calle Albarracín, 44, 28037, Madrid. El denunciante puede también, si lo considera pertinente, informar a la representación legal de los trabajadores (RLT) correspondiente a su centro de trabajo.

La persona trabajadora se asegurará de facilitar la información y/o documentaciones necesarias que permitan al Comité Gestor del buzón de denuncias contar con elementos de juicio y raciocinio suficientes para el correcto análisis y valoración de los hechos:

- Breve descripción de los hechos.
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso o violencia contra las personas LGTBI, o lo hubieren cometido.
- Cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos en el centro de trabajo.

3.2.2. – Desarrollo e instrucción de la investigación.

Una vez recibida la denuncia escrita el equipo gestor de la investigación procederá a la apertura de un expediente informador nombrando un equipo de investigación con el fin de recabar información para comprobar la veracidad de los hechos denunciados, así como analizar la gravedad de los mismos. Este equipo de investigación estará formado por, al menos, dos personas, con la recomendación de que al menos una de ellas sea un representante del Departamento de Relaciones Laborales y/o un representante de la Dirección de Recursos Humanos.

A la vista de la información recibida dicho equipo gestionará los canales más adecuados para obtener información adicional que facilite la investigación.

Durante la instrucción se podrá dar trámite de audiencia verbal o por escrito a todas las partes, como son compañeros/as o posibles testigos que se considere puedan aportar alguna información sobre los hechos denunciados y, en cualquier caso, a aquellos solicitados por el denunciante.



La intervención de testigos y actuantes tendrá carácter estrictamente confidencial y sólo se solicitará su intervención en aquellos casos que por las características de la denuncia así se requiera y en ningún caso supongan un perjuicio para el denunciante.

En el supuesto de que se entienda que los hechos denunciados pueden ser constitutivos de acoso o violencia contra las personas LGTBI en algún grado, se convocará a la persona denunciada para una entrevista privada en la que pueda efectuar las alegaciones que considere oportunas tanto verbales como por escrito en un plazo máximo de diez días naturales, desde la comunicación de los hechos.

No se dará información a partes no implicadas en el caso, procediendo en todo momento con el sigilo y la discreción necesaria para proteger la dignidad y confidencialidad de todas las personas implicadas y/o afectadas.

Durante el proceso de investigación, se podrán adoptar medidas cautelares durante el proceso de investigación que no irán en detrimento de ninguna de las partes (personas denunciadas y denunciante) en función de la gravedad de cada caso.

3.2.3. Elaboración del informe-resolución.

Finalizada la investigación, en el plazo de diez días laborables, el equipo gestor de la investigación asignado a la investigación emitirá un informe-resolución en el que se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras. Asimismo, se indicará el período de seguimiento en función de las medidas adoptadas a efecto de verificar la corrección de las circunstancias denunciadas, cuyo responsable del mismo será la Dirección de RR.HH.

La regulación y procedimiento que se establecen en el presente protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

3.3. – Denuncia por vía judicial.

La denuncia ante la vía judicial de la persona afectada (ya sea denunciante o no) en base a la cual se inicia como presunta víctima el presente protocolo paralizará el mismo hasta que dicte resolución firme y definitiva por la autoridad judicial correspondiente, todo ello, a fin de garantizar los derechos de las personas afectadas en el procedimiento.

Disposición adicional octava. – Género neutro.

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente convenio colectivo, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.



Disposición adicional novena. – El consumo de alcohol, drogas tóxicas y estupefacientes que repercutan en el trabajo.

El consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral, además de una disminución de las facultades físicas y psíquicas en los individuos, conlleva un incremento en el riesgo de accidentes, teniendo presente que dicho riesgo no sólo afecta al individuo, sino también a sus compañeros y compañeras de trabajo.

La empresa podrá sancionar los supuestos de embriaguez habitual o toxicomanía, en los términos previstos en texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y de conformidad al catálogo de faltas y sanciones del convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, cuando estos comportamientos repercuten negativamente en el trabajo por el peligro que pueda suponer el consumo para el propio integrante de la plantilla o terceros, inclusive con el despido, cuando el peligro sea lo suficientemente grave.

Entre otras medidas, como solución al problema descrito, sin menoscabo de las garantías exigibles respecto de la dignidad, intimidad y respeto a la persona, que el miembro del personal que acuda al puesto de trabajo bajo los efectos de alcohol, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, tendrá la obligación a requerimiento de la empresa a someterse a la prueba pertinente para la detección de dichas sustancias. Dichas circunstancias habrán de ser corroboradas por testigos, con la presencia siempre que fuese posible de algún representante unitario del personal –delegados de personal o miembros de comité de empresa–, o bien, una representación sindical –delegado sindical–.

La sola negativa a someterse a dicha prueba se considerará como falta grave, conforme a lo establecido en el convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

De igual modo, las partes firmantes se comprometen, durante la vigencia del presente convenio a acordar la implantación y concreción de cuantos procedimientos o programas posibiliten la realización durante el tiempo de trabajo de un test de alcoholemia y de drogas y de control de los resultados los mismos, y en su caso, si así se pactase, de aquellos programas que proporcionen a la persona información, asesoramiento y orientación hacia un tratamiento, que le facilite la ayuda necesaria para solucionar los problemas relacionados con el consumo de drogas y/o alcohol.

Disposición adicional decima. – Anexos.

Los anexos que se unen y forman parte del presente convenio colectivo forman parte integrante e inseparable del mismo y tienen, por tanto, la misma fuerza de obligar.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado y demás disposiciones de general aplicación.



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE BURGOS

SECRETARÍA GENERAL

Extracto de los acuerdos que fueron adoptados en la sesión ordinaria celebrada por la Junta de Gobierno de esta Corporación el día 9 de abril de 2026

1. – Se acuerda aprobar el acta de la sesión ordinaria anterior, celebrada el día 27 de marzo de 2026.

CONTRATACIÓN Y JUNTA DE COMPRAS. –

2. – Se acuerda reconocer a la UTE Conservación 2021 la revisión extraordinaria de precios por importe de 205.358,16 euros, IVA incluido, en el contrato de obras de modernización, conservación, reposición y mejora de la Red de Carreteras de la Diputación Provincial de Burgos. Anualidad 2021.

EXTINCIÓN DE INCENDIOS, PROTECCIÓN CIVIL, AGRICULTURA, GANADERÍA Y CICLO INTEGRAL DEL AGUA. –

3. – Se acuerda aprobar el convenio de colaboración entre la Diputación Provincial de Burgos y la Cámara Provincial Agraria de Burgos, para las labores de información, asesoramiento, asistencia y gestión a las juntas agrarias locales, año 2026.

4. – Quedar enterada del envío de la justificación de la segunda convocatoria ayudas para la elaboración de proyectos de mejora de la eficiencia del ciclo urbano del agua (PERTE 2).

PERSONAL. –

5.1. – Se acuerda autorizar la realización de servicios extraordinarios con motivo de la XLVIII Vuelta a Burgos masculina 2026.

ASUNTOS DE PROTOCOLO. –

6. – No se presentaron.

ASUNTOS DE URGENCIA. –

7. – Previa declaración de urgencia efectuada en forma legal, se acuerda:

Contratación y Junta de Compras:

7.1. – Autorizar la reanudación de la ejecución del contrato de obras de conservación y mejora de la Red de Carreteras de la Diputación Provincial de Burgos, anualidad 2025, incluidas en el lote n.º 2 (zona Merindades), así como el levantamiento del acta de reanudación y requerir al contratista la reprogramación de los trabajos.

DOCUMENTOS RECIBIDOS. –

8. – Quedar enterada de un documento recibido.



RUEGOS Y PREGUNTAS. –

9. – No se formularon.

En Burgos, a 7 de julio de 2026.

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



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ARAUZO DE MIEL

Licitación para el arrendamiento de vivienda propiedad del ayuntamiento

De conformidad con el acuerdo de Pleno de fecha 18 de junio de 2026, por medio del presente anuncio se efectúa convocatoria del procedimiento abierto, con varios criterios de adjudicación, para la adjudicación del contrato de arrendamiento de la vivienda sita en calle Porvenir, número 12, 1.º, de Arauzo de Miel, conforme a los siguientes datos:

1. – Entidad adjudicataria:

Organismo: Ayuntamiento de Arauzo de Miel.

Dependencia que tramita el expediente: Secretaría.

2. – Obtención de documentación: Secretaría del Ayuntamiento de Arauzo de Miel, sito en plaza Mayor, 1 con C.P. 09451 de Arauzo de Miel y con teléfono 947 388 204, correo electrónico: arauzodemiel@diputaciondeburgos.net y con sede electrónica (<http://arauzodemiel.sedelectronica.es>).

3. – Objeto del contrato:

a) Tipo: contrato privado.

b) Descripción: arrendamiento de la vivienda sita en el primer piso del inmueble ubicado en calle Porvenir, n.º 12.

c) Plazo de duración: cinco años.

4. – Tramitación y procedimiento:

a) Tramitación: ordinaria.

b) Procedimiento: abierto.

c) Criterios de adjudicación: varios criterios, indicados en los pliegos de cláusulas.

5. – Presupuesto base de licitación: canon a satisfacer 300,00 euros mensuales, mejorado al alza.

6. – Garantía definitiva: una mensualidad.

7. – Presentación de ofertas:

a) Fecha límite de presentación: diez días naturales contados a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia. En el caso de que el último día fuera sábado o festivo, dicho plazo se entenderá prorrogado hasta el primer día hábil siguiente.

b) Documentación a presentar: la señalada en el pliego.

c) Modo de presentación: los establecidos en la legislación sobre procedimiento administrativo.



d) Apertura de ofertas: tercer día hábil a las 14:00 horas una vez finalizado el plazo para presentar las plicas.

En Arauzo de Miel, a 30 de junio de 2026.

La alcaldesa-presidenta,
María Teresa Maté Benito



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ARCOS DE LA LLANA

Por esta Alcaldía se ha resuelto aprobar delegación de forma expresa y específica del alcalde en el primer teniente de alcalde de este ayuntamiento, D. Jesús María Sendino Pedrosa todas las facultades de representación, gestión y firma correspondientes a esta Alcaldía en relación con el acto de levantamiento del acta de levantamiento del bien/derecho afectado en el expediente de expropiación forzosa número referencia catastral 09023A50320051, relativo a las obras denominadas «Proyecto de mejora de la seguridad vial en la carretera BU-P-1001. Arcos de la Llana. Año 2026».

La presente delegación comprende la facultad de comparecer en el lugar, día y hora señalados, dirigir las actuaciones administrativas presenciales, resolver las incidencias que se planteen durante la diligencia, y formalizar con su firma el acta correspondiente en representación de este ayuntamiento.

Lo que se publica para su general conocimiento y en cumplimiento del artículo 43 y 44 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

En Arcos de la Llana, a 1 de julio de 2026.

El alcalde,
Francisco Javier Castillo Alonso



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE BARBADILLO DEL PEZ

Aprobación provisional del presupuesto general para el ejercicio de 2026

El Pleno de la corporación, en sesión celebrada el día 22 de mayo de 2026, ha aprobado inicialmente el presupuesto general del Ayuntamiento de Barbadillo del Pez para el ejercicio de 2026, cuyo estado de gastos consolidado asciende a 350.840,00 euros y el estado de ingresos a 350.840,00 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 Barbadillo del Pez, a 30 de junio de 2026.

El alcalde,
Diego Cardero Castrillo



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE BURGOS

SECCIÓN DE SERVICIOS

Brunch Investments, S.L. ha solicitado licencia ambiental para cafetería en Burgos, calle Laín Calvo, 1 (expediente 16/2026-CLA-SER).

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 28.1 del Decreto Legislativo 1/2015, de 12 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Prevención Ambiental de Castilla y León, se abre información pública por término de diez días, a contar desde la fecha de la publicación del anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad puedan formular las observaciones que estimen pertinentes, a cuyo efecto se hace saber que el expediente se tramita en la Sección de Servicios de este ayuntamiento, plaza Mayor, número 1, donde podrá ser examinado durante las horas de oficina en el indicado plazo.

A 30 de junio de 2026.

El concejal delegado,
José Antonio López Rodríguez



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE CEREZO DE RÍO TIRÓN

Notificación colectiva de liquidaciones y anuncio de cobranza

Aprobados por resolución de esta Alcaldía 16/2026 dictada con fecha de 2 de julio de 2026, el padrón y lista cobratoria de la tasa de suministro de agua y alcantarillado correspondiente al ejercicio 2026, a efectos tanto de su notificación colectiva, en los términos que se deducen del artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, como de la sumisión de los mismos a trámite de información pública, por medio del presente anuncio se exponen al público en el tablón municipal de edictos, por el plazo de veinte días naturales, a fin de que quienes se estimen interesados puedan formular cuantas observaciones, alegaciones o reclamaciones, por convenientes, tengan.

Contra el acto de aprobación del citado padrón podrá interponerse recurso previo de reposición ante la Alcaldía-Presidencia en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de finalización del término de exposición pública, de acuerdo con cuanto establece el artículo 14 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, se pone en conocimiento de los contribuyentes que se procederá al cobro en periodo voluntario de la tasa de suministro de agua y alcantarillado correspondiente al ejercicio 2026.

Concepto: tasa de agua y alcantarillado 2026.

Plazo de cobro en voluntaria: del 3 de julio al 3 de septiembre.

Fecha de cargo en cuenta: 4 de agosto de 2026.

El pago de los recibos se podrá hacer efectivo en los lugares y en las modalidades establecidas, respectivamente, de acuerdo con los artículos 12 y 23 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación.

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.

En Cerezo de Río Tirón, a 2 de julio de 2026.

El alcalde,
Raúl Sobrino Garrido



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE PALACIOS DE LA SIERRA

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 Palacios de la Sierra, a 25 de junio de 2026.

La alcaldesa,
Raquel Munguía Medina



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE REVILLARRUZ

*Aprobación definitiva del expediente de modificación presupuestaria
número 2 del ejercicio de 2026*

El expediente 2 de modificación presupuestaria del Ayuntamiento de Revillarruz para el ejercicio de 2026, queda aprobado definitivamente con fecha 26 de junio de 2026, en vista de lo cual, 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 el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se procede a la publicación de dicha modificación del presupuesto resumida por capítulos.

El presupuesto de gastos ha sido aumentado de la siguiente forma:

AUMENTOS DE GASTOS

Cap.	Denominación	Importe
6.	Inversiones reales	182.000,00
Total aumentos		182.000,00

El anterior importe ha sido financiado tal y como se resume a continuación:

AUMENTOS DE GASTOS

Cap.	Denominación	Importe
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios	-157.678,00
Total disminuciones		-157.678,00

AUMENTOS DE INGRESOS

Cap.	Denominación	Importe
8.	Activos financieros	24.322,00
Total aumentos		24.322,00

Contra la aprobación definitiva de la modificación presupuestaria podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establece la normativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 171 en relación con los artículos 177 y 179 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 Revillarruz, a 29 de junio de 2026.

El alcalde-presidente,
Santos Manuel Hernando Burgos



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE SAN MILLÁN DE LARA

Aprobación provisional del presupuesto general para el ejercicio de 2026

El Pleno de la corporación, en sesión celebrada el día 1 de julio de 2026, ha aprobado inicialmente el presupuesto general del Ayuntamiento de San Millán de Lara para el ejercicio 2026, cuyo estado de gastos consolidado asciende a 205.710,00 euros y el estado de ingresos a 205.710,70 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 San Millán de Lara, a 1 de julio de 2026.

El alcalde,
Aurelio Andrés Blanco



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DEL VALLE URBIÓN

Adjudicación de los permisos asignados por la Reserva Regional de Caza de la Sierra de la Demanda para la temporada 2026/2027

De conformidad con la resolución de Alcaldía de fecha 7 de julio de 2026, por medio del presente anuncio se efectúa convocatoria de la subasta, para la adjudicación de los permisos asignados por la Reserva Regional de Caza de la Sierra de la Demanda para la temporada 2026/2027, del municipio de Santa Cruz del Valle Urbión, conforme a los siguientes datos:

1. – *Entidad adjudicadora. Datos generales y datos para la obtención de la información:*

- a) Organismo: Ayuntamiento de Santa Cruz del Valle Urbión.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría.
- c) Obtención de documentación e información:
 - 1. Dependencia: Ayuntamiento de Santa Cruz del Valle Urbión.
 - 2. Domicilio: plaza Mayor, n.º 6.
 - 3. Localidad y código postal: Santa Cruz del Valle Urbión, 09268.
 - 4. Teléfono: 947 409 062.
 - 5. Correo electrónico: santacruzdelvalleurbion@diputaciondeburgos.net
 - 6. Dirección de internet del perfil de contratante:
<https://santacruzdelvalleurbion.sedelectronica.es/>

Fecha límite de obtención de documentación e información: quince días naturales desde el día siguiente a la inserción del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, perfil del contratante y herramienta de contrato menor de la Excm. Diputación Provincial de Burgos.

- d) Número de expediente: 68/2026

2. – *Objeto del contrato.*

- Lote 1 (ciervos B) precio de salida de 2.200 euros, IVA incluido.
- Lote 2 (batidas mixtas) precio de salida de 8.450 euros, IVA incluido.
- Lote 3 (becadas) precio de salida de 1.540 euros, IVA incluido.

* Se puede presentar oferta a los lotes que se desee.

3. – *Tramitación y procedimiento.*

- a) Tramitación: ordinaria.
- b) Procedimiento: subasta.



4. – *Importe del contrato.*

El presupuesto base de licitación (de los 3 lotes) es de 12.190 euros, IVA incluido.

5. – *Requisitos específicos del contratista.*

Según pliego de cláusulas administrativas particulares y del plan técnico anual de la RRCC y de las normas que regulan la actividad cinegética en la Reserva Regional de Caza «Sierra de la Demanda» (Burgos) para la temporada 2026/2027.

6. – *Presentación de las ofertas.*

a) Fecha límite de presentación: quince días naturales a contar desde el día siguiente a la inserción del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, perfil del contratante y se hará a través de la herramienta de contrato simplificado reducido de la Central de Contratación.

b) Modalidad de presentación: archivo electrónico.

c) Lugar de presentación: <https://central.burgos.es/inicio.do>

7. – *Apertura de las ofertas.*

Ayuntamiento de Santa Cruz del Valle Urbión, siendo la apertura del archivo electrónico el primer miércoles tras la finalización del plazo de presentación de las proposiciones, a las 16:30 horas.

8. – *Gastos por cuenta del adjudicatario.*

Anuncio de licitación.

A 7 de julio de 2026.

El alcalde,
Julián Alarcia Hernando



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE CERECEDA

Aprobado inicialmente el expediente de modificación de créditos 1/26, se somete el mismo a un periodo de información pública por espacio de quince días según lo establecido en los artículos 177 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

Durante dicho plazo podrá ser examinado el mismo en las oficinas municipales y presentarse las reclamaciones que se estimen pertinentes.

Finalizado el periodo de exposición y en ausencia de reclamaciones, dicha aprobación se elevará a definitiva según lo establecido en la normativa referida.

En Cereceda, a 24 de junio de 2026.

El presidente,
Manuel Ángel Carril Vázquez



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE CORNUDILLA

Aprobado inicialmente el expediente de modificación de créditos 1/26, se somete el mismo a un periodo de información pública por espacio de quince días según lo establecido en los artículos 177 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

Durante dicho plazo podrá ser examinado el mismo en las oficinas municipales y presentarse las reclamaciones que se estimen pertinentes.

Finalizado el periodo de exposición y en ausencia de reclamaciones, dicha aprobación se elevará a definitiva según lo establecido en la normativa referida.

En Cornudilla, a 24 de junio de 2026.

El presidente,
Julián Calvo Pedrosillo



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE HUMIENTA

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2026

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

ESTADO DE GASTOS

Cap.	Descripción	Importe consolidado
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios	20.248,78
3.	Gastos financieros	300,00
6.	Inversiones reales	28.220,00
Total presupuesto		48.768,78

ESTADO DE INGRESOS

Cap.	Descripción	Importe consolidado
3.	Tasas, precios públicos y otros ingresos	3.000,00
4.	Transferencias corrientes	2.114,10
5.	Ingresos patrimoniales	18.256,68
7.	Transferencias de capital	25.398,00
Total presupuesto		48.768,78

Plantilla de personal de la Entidad Local Menor de Humienta. –

A) Funcionario de carrera, número de plazas: 1.

Secretaría-Intervención.

Resumen:

Total funcionarios de carrera, número de plazas: 1.

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 Humienta, a 30 de junio de 2026.

El alcalde-presidente,
Carlos Martínez Martínez



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE LEVA DE VALDEPORRES

Aprobación provisional del presupuesto general para el ejercicio de 2026

El Pleno de la corporación, en sesión celebrada el día 28 de junio de 2026, ha aprobado inicialmente el presupuesto general de la Entidad Local Menor de Leva de Valdeporres para el ejercicio 2026, cuyo estado de gastos consolidado asciende a 30.473,00 euros y el estado de ingresos a 30.473,00 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 Leva de Valdeporres, a 29 de junio de 2026.

El alcalde,
Jesús Puente Alcaraz



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE PENCHES

Aprobado inicialmente el expediente de modificación de créditos 1/26, se somete el mismo a un periodo de información pública por espacio de quince días según lo establecido en los artículos 177 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

Durante dicho plazo podrá ser examinado el mismo en las oficinas municipales y presentarse las reclamaciones que se estimen pertinentes.

Finalizado el periodo de exposición y en ausencia de reclamaciones, dicha aprobación se elevará a definitiva según lo establecido en la normativa referida.

En Penches, a 25 de junio de 2026.

El presidente,
Sergio Ureña Zaldívar



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE TERMINÓN

Aprobado inicialmente el expediente de modificación de créditos 1/26, se somete el mismo a un periodo de información pública por espacio de quince días según lo establecido en los artículos 177 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

Durante dicho plazo podrá ser examinado el mismo en las oficinas municipales y presentarse las reclamaciones que se estimen pertinentes.

Finalizado el periodo de exposición y en ausencia de reclamaciones, dicha aprobación se elevará a definitiva según lo establecido en la normativa referida.

En Terminón, a 25 de junio de 2026.

El presidente,
Fernando Duque Cuevas