



Boletín Oficial de la Provincia de Palencia

Núm. 97

Año CXL

Se publica los lunes, miércoles y viernes
Depósito Legal P-1-1958

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
<http://csv.diputaciondepalencia.es>
Código de Verificación Electrónica (CSV): 0H4N2X524Y523X3E0N47



Diputación
DE PALENCIA

C/ Burgos, 1. Teléfono 979 715 100

Viernes, 14 de agosto de 2026

Sumario

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA:

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de Palencia:

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO:

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa CEREALTO PASTA VB3 S.L..... 3

ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL:

AYUNTAMIENTOS:

Guardo.

Aprobación de modificación del Anexo I, regulador de las tarifas contenidas en la Ordenanza Municipal Nº 31..... 36

Hornillos de Cerrato.

Aprobación definitiva de Ordenanza fiscal reguladora 38

Magaz de Pisuegra.

Aprobación definitiva de modificación de Ordenanza fiscal reguladora 41

Mancomunidad de Aguas Baltanás-Villaviudas.

Exposición pública del Presupuesto 2026 43

Cuenta General ejercicio 2025..... 44

Mancomunidad Zona Campos Oeste.

Exposición pública del Presupuesto 2025 45

Aprobación inicial de expediente de modificación de créditos 1/2026 46

Cuenta General ejercicio 2023..... 47

Ribas de Campos.

Presupuesto definitivo ejercicio 2026..... 48

Santervás de la Vega.

Aprobación definitiva de expediente de modificación de créditos 49

Villamuriel de Cerrato.

Convocatoria de subasta para arrendamiento de fincas rústicas..... 50

Villarramiel.

Exposición pública del Presupuesto 2026 53

Aprobación inicial de expediente de modificación de créditos 5/2026 54

Aprobación inicial de Ordenanza General reguladora 55

Villovieco.

Aprobación inicial de modificación de Ordenanza Fiscal reguladora 56

Sumario

ENTIDADES LOCALES MENORES:

Junta Vecinal de Dehesa de Montejo.	
<i>Aprobación inicial de expediente de modificación de créditos 1/2026</i>	57
Junta Vecinal de San Martín del Valle.	
<i>Cuenta General ejercicio 2025.....</i>	58
Junta Vecinal de San Pedro de Ojeda.	
<i>Corrección de error al anuncio publicado el día 5 de junio de 2026.....</i>	59

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
<http://csv.diputaciondepalencia.es>
Código de Verificación Electrónica (CSV):0H4N2X524Y523X3E0N47

Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

CONVENIO O ACUERDO: CEREALTO PASTA VB3 S.L.

EXPEDIENTE: 34/01/0026/2026

FECHA: 06/08/2026

ASUNTO: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

CÓDIGO: 34100342012026.

VISTO el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa **CEREALTO PASTA VB3 S.L.**, que fue suscrito por la Comisión Negociadora el día 20-07-2026, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de Mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden EYH/813/2022 de la Consejería de Presidencia, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territorial de la Junta de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

ACUERDA

1.- **ORDENAR** la inscripción del citado Convenio Colectivo 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.

2.- **DISPONER** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Palencia, 7 de agosto de 2026.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Palencia, María Teresa Sordo Velasco.

CEREALTO PASTA VB3, S.L.

I CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

ÍNDICE

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Obligatoriedad del Convenio

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

Artículo 3.- Vigencia

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad

Artículo 6.- Comisión Paritaria

CAPÍTULO II: CONDICIONES Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7.- Organización del Trabajo

Artículo 8.- Periodo de prueba

Artículo 9.- Jornada laboral

Artículo 10.- Calendario y horarios

Artículo 11.- Organización del trabajo a turnos

Artículo 12.- Flexibilidad. Bolsa de Horas.

Artículo 13.- Vacaciones

CAPÍTULO III: GRUPOS PROFESIONALES Y CLASIFICACIÓN

Artículo 14.- Grupos Profesionales.

Artículo 15.- Puestos y niveles de los Grupos Profesionales.

CAPÍTULO IV: SISTEMA RETRIBUTIVO

- Artículo 16. Estructura Salarial
- Artículo 17. Salario Bruto Anual
- Artículo 18.- Complemento Ad Personam
- Artículo 19.- Pagas Extraordinarias
- Artículo 20.- Plus Nocturnidad
- Artículo 21.- Pluses
- Artículo 22.- Horas extraordinarias
- Artículo 23.- Incentivos Anuales.
- Artículo 24.- Incrementos Anuales

CAPÍTULO V: BENEFICIOS SOCIALES

- Artículo 25.- Seguro Colectivo
- Artículo 26.- Complemento por Incapacidad Temporal
- Artículo 27.- Licencias retribuidas
- Artículo 28.- Excedencias.
- Artículo 29.- Derecho de reserva
- Artículo 30.- Ayudas escolares
- Artículo 31.- Maternidad, paternidad, lactancia y guarda legal
- Artículo 32.- Formación

CAPÍTULO VI: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Artículo 33.- Principios Generales
- Artículo 34.- Comité de salud laboral
- Artículo 35.- Actuaciones y prioridades
- Artículo 36.- Vigilancia de la salud
- Artículo 37.- Información y formación
- Artículo 38.- Prendas y equipo de trabajo
- Artículo 39.- Incapacidad Sobrevenida

CAPÍTULO VII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- Artículo 40. Principios de Ordenación
- Artículo 41. Comunicación a la RLT.
- Artículo 42. Faltas Leves.
- Artículo 43. Faltas Graves.
- Artículo 44. Faltas Muy Graves.
- Artículo 45.- Sanciones
- Artículo 46. Prescripción de las faltas.

CAPÍTULO VIII: GARANTÍAS SINDICALES

- Artículo 47. Recaudación de la Cuota Sindical.
- Artículo 48. Horas Sindicales .
- Artículo 49.- Secciones sindicales

CAPÍTULO IX: JUBILACIÓN

- Artículo 50.- Jubilación

DISPOSICIONES ADICIONALES

- Disposición Adicional Primera: Compromiso de Paliar el Informtunio
- Disposición Adicional Segunda: Plan de Estabilidad Laboral
- Disposición Adicional Tercera: Condiciones Especiales de Ingreso
- Disposición Adicional Cuarta: Respeto Principio de Igualdad y Diversidad

ANEXOS

- Anexo I: Tablas Salariales de 1 de enero de 2026 a 31 de diciembre de 2029
- Anexo II: Vestuario
- Anexo III: Compensación preaviso artículo 12
- Anexo IV: Grados de Parentesco
- Anexo V: Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI
- Anexo VI: Medidas LGTBI, según Anexo I RD 1026/24



CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES**Artículo 1.- Obligatoriedad del Convenio**

El presente Convenio se concierta al amparo del Título III del Estatuto de los Trabajadores, y la legitimación la acreditan, conforme a las previsiones del artículo 87 del Estatuto, la propia Empresa Cerealto Pasta Vb3, S.L. y, en representación de los trabajadores el Comité de Empresa.

La regulación contenida en este Convenio, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y la empresa, constituye la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva y resulta de obligada y preceptiva observancia en el ámbito de aplicación funcional, personal y temporal pactados.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

Este Convenio afecta a todo el personal dado de alta en la sociedad Cerealto Pasta Vb3, S.L., con independencia de la modalidad contractual que tenga.

El personal de Sección Soporte (MOI) y los mandos intermedios contratados por Cerealto Pasta Vb3, S.L., se regirán por el contenido normativo del presente Convenio, pero su salario base, pagas extras, retribución variable (objetivos anuales) y complementos salariales serán los de aplicación al personal de Estructura de Cerealto en el centro de Venta de Baños 5 (Servicios Centrales), con denominación social Cerealto Industrial Spain S.L.

Este Convenio Colectivo viene a sustituir expresamente la regulación contenida en Convenios Colectivos anteriores, fuese cual fuese su origen y ámbito, así como los pactos o acuerdos individuales o colectivos, aplicables en la Empresa al personal.

Artículo 3.- Vigencia

Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2026 y finalizará su vigencia el 31 de Diciembre de 2029 independientemente de la fecha de su firma.

La denuncia del Convenio será automática a la finalización del mismo y en el plazo de un mes desde el fin de la vigencia del convenio se constituirá la Comisión Negociadora del Nuevo Convenio. En todo caso, no perderán su efecto las cláusulas vinculantes hasta la firma de un nuevo Convenio.

Artículo 4.- Garantías personales

En el caso de que alguna persona, en el momento de entrar en vigor este convenio, tuviera reconocidas condiciones económicas que consideradas en conjunto y cómputo anual resultasen de importe superior a las que corresponde percibir por aplicación de este convenio, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten con carácter estrictamente personal, con los incrementos salariales que de forma general le reconozca el presente convenio.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible de forma que la declaración de nulidad de cualquiera de las mismas comportaría la invalidez e ineficacia del Convenio en su conjunto comprometiéndose las partes a negociar las cláusulas objeto de invalidez.

Artículo 6.- Comisión Paritaria

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación y vigilancia del presente Convenio, que estará integrada por un máximo de tres miembros por la parte social de acuerdo a su representatividad y otros tres por la empresarial que designarán a sus respectivos miembros con arreglo al criterio que determine cada representación.

Las funciones de la Comisión serán:

- a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.
- b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado. A tal fin se pronunciará sobre las prácticas que pudieran suponer fraude de ley en materia de contratación laboral que le sean sometidas por la RLT con carácter previo a la interposición de cualquier denuncia ante la Inspección de Trabajo o reclamación jurisdiccional.
- c) Intervenir en los procedimientos de interpretación y mediación con carácter preceptivo y previo a la interposición ante la jurisdicción de lo social de demandas de conflicto colectivo sobre interpretación o aplicación del convenio.



A tal fin el Comité de Empresa podrá someter a la Comisión Paritaria las discrepancias surgidas en materia de calendario laboral o de vacaciones anuales.

- d) El desarrollo de los períodos de consulta relativos a la inaplicación del presente Convenio Colectivo.
- e) La promoción de la adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia, que exigirá en todo caso el acuerdo del comité de empresa y la dirección de la empresa conforme a los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

La comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista a la reunión la mayoría de cada representación.

La Comisión se reunirá por petición de cualquiera de las dos partes, negociadoras del Convenio.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio colectivo a los efectos de que la comisión pueda solventar de manera efectiva las discrepancias.

La Comisión deberá reunirse y resolver las cuestiones planteadas en un plazo máximo de diez días hábiles desde que se reciba la consulta. La convocatoria de la Comisión Paritaria la podrá realizar cualquiera de las partes mediante soporte escrito o digital dirigido al Departamento de Recursos Humanos de la Empresa quien dará traslado a la otra parte.

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 los que se hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes se someten expresamente al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León SERLA, y se adhieren expresamente al 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 periodo 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 regulada en el artículo 7 del Convenio, 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 podrán recurrir al SERLA a través de los procedimientos establecido en el ASACL.

CAPÍTULO II: CONDICIONES Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7.- Organización del trabajo

En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la Empresa actuará conforme a las facultades y obligaciones que le otorga la normativa legal y reglamentaria de carácter general, quedando la Empresa obligada a informar a los Representantes Legales de los Trabajadores de las innovaciones y modificaciones de carácter colectivo o individual que vaya a implantar, en los plazos legalmente establecidos según la materia de que se trate.

Los sistemas o cambios que se adopten nunca podrán perjudicar la formación profesional ni deberán producir merma alguna en la dignidad y situación económica del personal afectado.

Artículo 8.- Periodo de prueba

Los contratos de trabajo se concertarán sometidos a un período de prueba --al amparo del artículo 10.2 del RD 1368/85 de 17 de julio-- que no podrá exceder, salvo lo previsto en el párrafo siguiente de este mismo artículo, de las siguientes duraciones:

- de seis meses para el personal técnico y titulado.
- Para el resto, de dos meses, independientemente de la modalidad de contratación, salvo que en dicha modalidad contractual se especifique un período distinto.

Con el fin de facilitar la adaptación profesional del trabajador discapacitado para el desempeño de las tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo o, en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, podrá establecerse en el contrato un período de adaptación al trabajo que, a su vez, tendrá el carácter de período de prueba, no pudiendo exceder en ningún caso de seis meses.

La necesidad de que la persona con discapacidad pase por un período de adaptación al trabajo y las condiciones de éste serán determinadas por el organismo competente o equipo multiprofesional según corresponda.

Artículo 9.- Jornada laboral

La duración de la jornada máxima a tiempo completo en cómputo anual para toda la vigencia del convenio será de 1.760 horas. Tendrán la consideración de laborables, todos los días del año. No obstante, lo anterior, no tendrán turnos de trabajo asignado en el calendario laboral, para cualquiera de los sistemas de rotación indicados en el presente Convenio, los periodos comprendidos entre:

las 22:00 horas de la víspera y las 22:00 horas de los días 25 de diciembre, 1, 6 de enero y los dos festivos locales del centro de trabajo.

Se considera jornada ordinaria de una persona, tanto la jornada en tiempo del párrafo anterior o parte proporcional, como la forma de distribución de la misma según el calendario, sistema de turnos y rotación pactados que le sean de aplicación a esa persona.

El tiempo de trabajo se computa de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el personal se encuentre en su puesto de trabajo.

En jornadas diarias de más de 6 horas, el personal tendrá derecho a un descanso retribuido y computable como tiempo de trabajo efectivo de 15 minutos.

Se garantiza el tiempo de servicio necesario y también la sustitución de ese tiempo en aquellos puestos que así lo requieran.

Cuando, como consecuencia del cambio oficial de horario de invierno a verano o viceversa el reloj se retrase una hora, el personal del turno de noche deberá prolongar su jornada para mantener la continuidad de la producción, realizando una hora adicional de trabajo efectivo con carácter obligatorio y de naturaleza extraordinaria.

Dicha hora será abonada o compensada conforme a lo establecido en el presente Convenio Colectivo para las horas extraordinarias.

Cuando el cambio horario suponga el adelanto del reloj una hora, el personal del turno de noche mantendrá igualmente la jornada ordinaria completa de ocho horas de trabajo efectivo, con el mismo cómputo y remuneración que cualquier otro día.

Artículo 10.- Calendario y horarios

La Empresa y el Comité de Empresa elaborarán cada año los Calendarios Laborales y de vacaciones ajustándose al cómputo anual de horas de los sistemas de turnos y rotación que en cada momento puedan estar vigentes y serán expuestos para conocimiento de todo el personal durante la primera quincena del mes de diciembre y en todo caso, con anterioridad al inicio de los turnos de vacaciones de Navidad. Será también durante la primera quincena de diciembre, cuando cada trabajador conozca el turno que se le asigna en el calendario.

Artículo 11.- Organización del trabajo a turnos

Para asegurar el servicio al cliente y la cobertura de las necesidades productivas, las partes acuerdan los siguientes sistemas de trabajos a turnos con la única limitación de la jornada anual y los descansos legalmente establecidos.

Todos los sistemas de rotación de turnos descritos en el presente artículo cumplen la normativa legal sobre descansos diarios y semanales. Para una mejor organización de los recursos, el personal será adscrito a grupos de trabajo y turnos, en función de la línea de producción o de la similitud de productos o procesos, cuyo número y composición variará en función del volumen y procesos productivos que en cada momento se den en la planta.

A la firma del presente convenio quedan establecidos los siguientes turnos, aplicables en las diferentes secciones o líneas de los centros de VB2, VB3, VB4, u otros centros que pudiesen crearse con posterioridad a la firma del presente convenio y dentro de su ámbito de aplicación, pudiendo coexistir varios de ellos en una misma sección:



- Turno 5-2. Turno de trabajo en la línea de producción de 5 días a la semana (L. a V.).
- Turno 6-1 Turno de trabajo en la línea de producción de 6 días a la semana y uno de descanso.
- Turno de trabajo en la línea de producción de 7 días a la semana.

Los calendarios de más de 5 días de trabajo podrán ser en modalidad antiestrés.

Para el caso de tener que cambiar de un turno 5-2 al turno 6-1, o turnos de 7 días a la semana, este cambio de turno se hará mínimo durante 1 mes (4 semanas). Si por cualquier circunstancia, en el cambio de turno ya referido, no se pudiera mantener al menos 1 mes, habrían de abonarse los pluses de sábado, domingo o festivo contenidos en ese periodo como si realmente se hubiera trabajado.

Cuando se cambie por segunda vez el calendario de trabajo, es decir, que el trabajador tenga un tercer calendario en el año, la Empresa condonará un día de solape.

Se establece como norma general para el personal la rotación en los turnos de mañana, tarde y noche, con las excepciones derivadas de la necesidad productiva, cumplimientos legales y voluntad conjunta de la empresa y el personal de fijar turno.

El horario de inicio de los citados turnos de mañana, tarde y noche será de 06:00, 14:00 y 22:00 horas respectivamente, a la firma del presente Convenio.

El personal tendrá la posibilidad de cambiar el turno de trabajo de una jornada, puntualmente, con un compañero del mismo Grupo Profesional siempre que exista acuerdo entre las dos personas, que los puestos y funciones de los dos implicados sean complementarios, no afecten al normal desarrollo del proceso productivo y sea autorizado por la Empresa.

Para el inicio o finalización de los sistemas de turnos con prestación de servicios 6 ó 7 días a la semana, se establece un preaviso al Comité de Empresa de siete días de antelación. En el caso que el cambio de sistema de turnos implique el inicio del trabajo a 6 ó 7 días, el preaviso no podrá ser inferior a 24 horas sobre la hora de inicio del turno previsto para sábado y domingo, entendiéndose como límite para la convocatoria en el turno de mañana de sábado o domingo, las 06:00 hs. del viernes; para el de tarde, las 14:00 hs. del viernes y para el de noche, también las 14:00 h. del viernes. Se considerará válida la comunicación por medio electrónico a la cuenta de correo del Comité de Empresa.

En el supuesto de incumplimiento en el plazo de preaviso al Comité de Empresa en el inicio de los sistemas de turnos con prestación de servicios 6 ó 7 días a la semana, se establece una compensación a cada persona a la que se le cambie de un sistema de turnos de 5 días a la semana a uno de 6 ó 7 días a la semana, según el cuadro que a tal fin figura en el Anexo III.

Cualquier sistema de turnos no contemplado en el presente artículo, basado en necesidades organizativas o productivas, tendrá que negociarse con la Representación Legal de los Trabajadores.

Artículo 12. Flexibilidad. Bolsa de Horas.

Todo el personal sujeto a este convenio con excepción del personal con reducción de jornada por guarda legal (art. 37.6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores) estará adscrito a una bolsa de horas, con el fin de adaptar la disponibilidad y prestación efectiva de trabajo del personal a las necesidades productivas y atender adecuadamente a las variaciones de la demanda por la propia naturaleza de la actividad del centro. Al personal que por prescripción médica tenga inhabilitado algún turno, no se le será de aplicación la convocatoria en los turnos inhabilitados.

La Bolsa de Horas supone que la Empresa, dispone de la potestad de gestionar de modo flexible la prestación de trabajo de hasta un total de diez jornadas, de la jornada anual individual, aun estando ésta planificada en los calendarios anuales, mediante la desconvocatoria y posterior convocatoria de una jornada de trabajo.

Tanto la desconvocatoria como la convocatoria se realizarán por jornada completa y podrá aplicarse de forma individual o colectiva, por puesto o por línea.

La desconvocatoria se efectuará con un preaviso mínimo de 5 días naturales entendiéndose cumplido el plazo si se comunica la desconvocatoria durante la primera mitad del turno de trabajo del desconvocado en el día anterior.

La convocatoria se efectuará con un preaviso mínimo de 7 días naturales. No podrá convocarse durante los periodos de vacaciones que tenga asignada la persona ni en el fin de semana de la semana en que finalice dicho periodo vacaciones siempre que éstas finalicen el viernes o el primer día inmediatamente posterior a su finalización sea festivo y deberá respetar en todo caso, los descansos legalmente establecidos.

Para el personal adscrito a sistema de turnos que impliquen prestación de servicios 6 ó 7 días a la semana, la convocatoria se podrá realizar en los días de descanso y ajuste respectivos coloquialmente conocidos como “descanso largo”, no pudiéndose convocar en los dos días siguientes al último día de trabajo del ciclo anterior ni en los dos previos al primero del siguiente.

No podrá convocarse así mismo, en los periodos calendarizados como vacaciones, días de ajuste de jornada anual o puentes y no podrá implicar la prestación de siete jornadas laborales continuas.

Tanto la convocatoria como desconvocatoria se formalizarán por escrito en un registro creado a tal efecto.

La compensación económica por la aplicación de Bolsa de Horas se regirá por los siguientes criterios:

- a) No procederá compensación económica ni descuento económico, por la no prestación de trabajo en los periodos desconvocados.
- b) Cada hora convocada, se retribuirá conforme se indica en el Anexo I.
- c) La compensación económica del punto anterior será compatible con los pluses que por la naturaleza de la jornada de convocatoria, correspondan (Nocturnidad, Sábado, Domingo, Festivo).
- d) El cómputo y control de la Bolsa de Horas se realizará de forma mensual y se liquidará mensualmente atendiendo al saldo convocado de cada persona y a las fechas de cálculo de nóminas prevista.

Las horas desconvocadas deberán convocarse en los siguientes plazos:

- a) Desconvocatoria entre 1 enero y 30 de junio, convocatoria hasta 31 diciembre del año en curso.
- b) Desconvocatoria entre 1 de julio y 31 de diciembre, convocatoria hasta 30 de junio del año siguiente. A cierre de saldo horario individual de cada año a 31 de diciembre, no podrán traspasarse al año siguiente como pendientes de recuperar más de 3 jornadas por persona (24 horas).
- c) Los saldos horarios desconvocados de cada uno de los semestres indicados que no hayan sido convocadas hasta las fechas límite respectivas (31 de diciembre y 30 de junio del año siguiente), se considerarán no exigibles y serán condonados.

Trimestralmente, se reportará a la RLT, los saldos individualizados de cada persona para su conocimiento y análisis, quedando la Empresa a su disposición para las aclaraciones que puedan requerir.

Artículo 13.- Vacaciones

Anualmente se negociarán los calendarios vacacionales estableciendo turnos rotativos que permitan compaginar el disfrute de vacaciones con el mantenimiento de la actividad productiva y quedará expuesto en el tablón de anuncios antes del 31 de marzo de cada año.

El personal con una antigüedad mínima de un año en la Empresa tendrá derecho a un periodo anual de vacaciones retribuidas de 22 días laborables.

El personal con antigüedad inferior a un año disfrutará de un periodo de vacaciones proporcional al tiempo de permanencia en la Empresa, siendo tales días laborales.

En el supuesto de coincidencia de la situación de Incapacidad Temporal o Maternidad con vacaciones fijadas en calendario, se aplicará durante toda la vigencia del convenio, la legislación vigente en cada momento.

El derecho a las vacaciones se genera desde el 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año de su disfrute. El disfrute de vacaciones queda establecido, con carácter general, entre los meses de julio, agosto y septiembre.

En el caso que algún trabajador necesitará disfrutar las vacaciones en periodos diferentes, podrá solicitarlo a la empresa y si procede, se podrá disfrutar en periodos de semanas completas.

Se facilitará la coincidencia en el turno de vacaciones de matrimonios y/o parejas de hecho.

CAPITULO III: GRUPOS PROFESIONALES Y CLASIFICACIÓN

Artículo 14. Grupos profesionales

El personal afectado por el presente convenio se distribuye en los siguientes grupos profesionales:

- a) Mano de Obra Directa, en adelante MOD: Personal dedicado a los diferentes procesos de elaboración de los productos que se fabrican en los centros.

Engloba todo el personal encargado de ejecutar procesos definidos para la elaboración de los productos que se fabriquen en los centros en cada momento, así como del orden, limpieza y mantenimiento básico de los equipos de trabajo o áreas productivas.

- b) Mano de Obra Indirecta, en adelante MOI: Engloba a todo el personal encargado de ejecutar tareas definidas en los centros y no directamente adscritos a la elaboración de los productos que se fabriquen en los mismos.

Dentro del grupo profesional de MOI, se definen las siguientes secciones:

- 1) Mantenimiento. Personal dedicado a las tareas de prevención, mantenimiento y reparación de todo tipo de maquinaria e instalaciones existentes en los centros.
- 2) Cadena Suministro. Engloba Logística y Aprovisionamiento: Personal dedicado a los procesos de carga, descarga, coordinación de las entradas de materias primas, envases y embalajes (y su almacenamiento y movimiento interno) y retirada de líneas y salidas de producto terminado de los centros y del proceso administrativo correspondiente.
- 3) Soporte: Personal dedicado a los procesos de Calidad, Medio Ambiente, Prevención de Riesgos Laborales, Administración, Recepción, Recursos Humanos, u otros que con carácter de estructura de los centros puedan crearse.

Las personas asignadas a cada Grupo Profesional podrán desempeñar las tareas y funciones de otros puestos distintos al suyo e incluidos en el mismo grupo profesional siempre que dispongan de la formación y/o capacitación necesaria para un desempeño eficiente del puesto a realizar, con el tratamiento económico que se detalla en el presente convenio.

A efectos de consolidación de niveles superiores por acumulación de tiempo de desempeño, se fija en 6 meses durante un año u 8 durante dos años.

Artículo 15. Puestos y niveles de los Grupos Profesionales.

Se entiende por puesto el conjunto de tareas, actividades o acciones relacionadas entre sí o que forman parte de un todo secuenciado con independencia de las instrucciones técnicas de operación que puedan variarse.

Dentro de cada Grupo Profesional, existen diferentes niveles en función de la complejidad, grado de autonomía, funciones y responsabilidades de los mismos.

La Empresa, dentro de su potestad organizativa, podrá crear, actualizar y redefinir las instrucciones técnicas de los puestos y su asignación a niveles con el objetivo de adecuarlos a los cambios de proceso o mejoras tecnológicas que puedan implantarse en el centro de trabajo, negociando con la RLT, siempre y cuando ello no suponga detrimento de las condiciones adquiridas, en su caso, por cada persona a título individual.

Grupo Profesional Producción – MOD, se definen los siguientes niveles con indicación de los puestos englobados en el mismo:

Nivel	Puestos incluidos
MOD N4	Prensista, Maquinista Técnico
MOD N3	Ayudante de Prensa, Maquinista de Nidos, Maquinista 1/2 Líneas, Maquinistas Pastas Largas
MOD N2	Vegetales, Molinero, Maquinista Llenadora de Boxes, Maquinista L14, Ayudante de Nidos.
MOD N1	1er Años, Envasado, Limpieza, Paletizado, Pistolero

El paso del N1 al N2 se llevará a efecto de forma automática para aquellos que acrediten 220 jornadas efectivas de trabajo.

Los de nueva creación durante la vigencia del presente convenio, así como la asignación a los niveles correspondientes, podrán sufrir cambios en base a las modificaciones y requerimientos de nuestro proceso productivo, negociándose con la RLT.

Grupo Profesional MOI, compuesto por las siguientes secciones:

- a) Soporte Técnico/a “XXX” N1 (*)

Técnico/a “XXX” N2 Técnico/a “XXX” N3

(*) donde “xxx” corresponde al identificador del departamento ó sección al que pertenezca, “C-M-P” Calidad, Medio Ambiente, Prevención, “ADM” Administración - Recepción, “RRHH” Recursos Humanos, etc. y “N..” al nivel correspondiente de las tablas salariales de Servicios Centrales de Estructura de Cerealto.

- b) Cadena Suministro: personal dedicado a las tareas de carga y descarga de materias primas, envases y embalajes etc. y coordinación de la entrada de las mismas, así como a la preparación, documentación, almacenaje y expedición del producto terminado de la planta, cuya clasificación en uno u otro nivel estará supeditada a la destreza técnica y grado de supervisión que requieran sus tareas.

MOI CSU N2: mmp

MOI CSU N1: producto terminado

- c) Mantenimiento: engloba al personal dedicado a las tareas de prevención, mantenimiento y reparación de todo tipo de maquinaria e instalaciones existentes en la planta. Dentro de esta sección, se definen los siguientes puestos:

- MOI MTO N5, engloba al personal que tiene responsabilidades de organización, gestión y optimización de los recursos humanos y materiales, asegurando y garantizando el cumplimiento de las órdenes de trabajo y gamas de mantenimiento, tanto internas como de empresas externas (además de ejecutarlas). Tiene formación reglada específica y con extenso conocimiento técnico y de uso / funcionamiento de los equipos e instalaciones industriales de la planta y de los programas informáticos asociados a los mismos, siendo capaz de transmitir estos conocimientos a otros trabajadores y evaluar objetivamente al resto de personal de su Sección o Grupo de Trabajo.
- MOI MTO N4, engloba al personal que ejecuta órdenes de trabajo, gamas de Mantenimiento y puede colaborar en los trabajos de empresas externas. Tiene formación reglada específico y con experto conocimiento técnico y de uso/funcionamiento de los equipos e instalaciones industriales de la planta y de los programas informáticos asociados a los mismos, siendo capaz de transmitir estos conocimientos a otros trabajadores de su Sección o Grupo de Trabajo.
- MOI MTO N3, engloba al personal que ejecuta órdenes de trabajo, gamas de mantenimiento. Tiene formación reglada específica y con suficiente conocimiento técnico y de uso/funcionamiento de los equipos e instalaciones industriales de la planta y de los programas informáticos asociados a los mismos, siendo capaz de transmitir estos conocimientos a personal de su Sección o Grupo de Trabajo.
- MOI MTO N2, engloba al personal que ejecuta órdenes de trabajo y las gamas de mantenimiento, con formación reglada específica y con conocimiento técnico del funcionamiento de los equipos e instalaciones industriales de la planta.
- MOI MTO N1, engloba al personal que realiza tareas de apoyo y auxiliares con formación reglada específica y conocimientos técnicos, ambos a nivel básico.

La clasificación en uno u otro nivel dentro de las secciones responderá a los conocimientos, destreza técnica y grado de supervisión que requieran sus tareas.

Para la progresión profesional de las personas a puestos encuadrados en niveles superiores al que ostenten, vía promoción interna, será necesario que exista la vacante, que lleven al menos 12 meses de permanencia en el nivel desde el que optan, o en todo caso, en la Empresa y que superen el periodo de formación y las evaluaciones que se definan para la promoción de que se trate.

No es causa de cambio de nivel dentro del sistema del presente convenio, la modificación o cambio de funciones o tareas en un mismo puesto, sino que éstas deben entenderse como una evolución de las instrucciones técnicas, métodos y herramientas de trabajo, equipos industriales o procesos productivos. Si de la modificación o cambio de funciones y tareas en un mismo puesto se derivase un incremento de las responsabilidades, complejidad del puesto o grado de supervisión, se elaboraría una nueva Descripción de Puesto de Trabajo para la revisión de la valoración del mismo, de la cual se dará traslado a la RLT en un plazo de 15 días.

CAPÍTULO IV: SISTEMA RETRIBUTIVO

Artículo 16.- Estructura salarial

El salario bruto anual de cada trabajador se compondrá de:

- Salario Base.
- Complemento Ad Personam, si así lo tiene reconocido a título individual.

Se podrá percibir retribución por complementos salariales, cuando concurran las causas específicas y determinadas para ello en el presente convenio, por:

- razón del trabajo realizado.
- incentivos fijados en el presente Convenio.



Artículo 17. Salario Bruto Anual

Es la retribución que corresponde a cada uno de los niveles, que componen los Grupos Profesionales establecidos en el presente convenio (Anexo I).

Éste podrá ser, según el nivel y/o grupo profesional, por 365 o 366 días naturales según corresponda, o por 12 mensualidades.

Artículo 18.- Complemento Ad Personam

El Complemento Ad Personam lo perciben aquellas personas trabajadoras que encontrándose de alta en la empresa a fecha 13 de junio de 2022 venían percibiendo hasta esa fecha conceptos salariales de naturaleza fija que, en su cómputo anual, superaba el salario bruto anual correspondiente a su Grupo Profesional de conformidad con las tablas salariales de aplicación desde el 13 de junio de 2022 que se recogían en el VII Convenio Colectivo para la empresa CEREALTO VENTA DE BAÑOS, SA, publicado en el BOP de Palencia de 15 de enero de 2024.

El referido complemento Ad Personam se abonará en 14 mensualidades.

Artículo 19.- Pagas Extraordinarias

El personal sujeto a las tablas salariales del Anexo I devengará 3 pagas anuales de vencimiento periódico superior al mes:

- paga de verano,
- paga de invierno y
- paga de beneficios.

Las Pagas de Verano e Invierno serán, cada una, de 30 días o 1 mensualidad de su Salario Base y Complemento Ad Personam si así lo tiene reconocido a título individual. La Paga de Beneficios será de 30 días o 1 mensualidad de su Salario Base.

Las fechas de devengo y abono serán las siguientes:

1. Paga de verano: se devengará del 1 de enero al 30 de junio y se abonará dentro de la primera quincena del mes de julio.
2. Paga de invierno: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre y será abonada antes del 15 de diciembre.
3. Paga de beneficios: Se prorrateará entre 365 ó 366 días, ó 12 mensualidades según corresponda.

El personal que se incorpore a la plantilla a lo largo del año o que hubiera cesado durante el mismo percibirá estas pagas extraordinarias a prorrata conforme el devengo en razón del tiempo que hubiere prestado sus servicios.

Artículo 20.- Plus Nocturnidad

A los efectos de lo dispuesto en el presente convenio colectivo se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.

La prestación de servicios en horario de trabajo nocturno será un 20% del salario base por noche efectiva de trabajo.

Fórmula: Salario Base Mensual/30*20%

Aquellas personas trabajadoras a las que en el cálculo del complemento ad personam se les incluyera la retribución correspondiente a la nocturnidad no percibirán el plus nocturnidad, al estar ya retribuida la realización del trabajo nocturno en el complemento ad personam.

Artículo 21.- Pluses

El personal percibirá los siguientes pluses, cuando concurren las causas específicas y determinadas para cada uno de ellos. Las cantidades correspondientes, figuran en el Anexo I.

- a) de Fin de Semana: el personal que, por su sistema de rotación y turnos, preste sus servicios en sábado o domingo tendrá derecho a percibir una compensación adicional por jornada de trabajo efectivo de 8 horas o parte proporcional. El criterio de devengo será el del día de inicio de su turno de trabajo, de modo que, como máximo, se retribuyan 3 turnos por cada concepto.



- b) De Festivo: el personal que, por su sistema de rotación y turnos, preste sus servicios en alguna de las 14 jornadas reconocidas como Festivas en el calendario laboral tendrá derecho a percibir una compensación adicional por jornada de trabajo efectivo de 8 horas o parte proporcional. El criterio de devengo será el del día de inicio de su turno de trabajo, de modo que, como máximo, se retribuyan 3 turnos por cada concepto. En caso de coincidencia de este plus con el del apartado a) se abonará únicamente el de mayor cuantía.
- c) Plus Festivo “fuera de turno”: percibirán el presente plus por jornada completa o parte proporcional, aquellas personas que sean llamadas a trabajar fuera de su turno en Sábado, Domingo o Festivo de forma adicional a la retribución que por Horas Extraordinarias les pudiese corresponder.
- d) Plus Turnicidad “A”: Percibirán el citado plus, las personas por día natural de adscripción a un sistema de turnos que implique necesidad de prestar servicios 6 ó 7 días a la semana. La cantidad a percibir por un máximo de 365 ó 366 días naturales por ejercicio anual según corresponda, será la indicada en el Anexo I.
- e) Plus Turnicidad “B”: Percibirán el citado plus, las personas por día natural de adscripción a un sistema de turnos que implique necesidad de prestar servicios 5 días a la semana por la posibilidad de que por necesidades productivas, sean adscritos a sistemas de turnos de 6 ó 7 días, dejando de percibir en ese momento este plus y pasando a percibir el Plus Turnicidad “A”. La cantidad a percibir por un máximo de 365 ó 366 días naturales por ejercicio anual según corresponda, será la indicada en el Anexo I.
- f) Compensación “Inicio Turno FP” (abono falta preaviso): Percibirán el citado plus, en los términos y cuantías indicados en el Anexo III, las personas adscritas a sistemas de turnos que impliquen prestar servicios 5 días a la semana cuando en el inicio de su adscripción a sistemas de turnos que impliquen prestar servicios 6 ó 7 días a la semana, no se respeten los plazos de preaviso al Comité de Empresa fijados en este Convenio.
- g) De Diferencia de Nivel: lo percibirán aquellas personas que, por horas o fracción de las mismas, presten sus servicios en un puesto encuadrado en un nivel superior al que ostenten, dentro de su Grupo Profesional con autonomía y desempeño eficiente del mismo. El criterio para el cálculo del importe del plus será:

$$\frac{(\text{S. Base Anual Nivel desempeñado}) - (\text{S. Base Anual Nivel ostentado})}{\text{Jornada Anual Convenio}} = \text{valor plus hora}$$

Se abonarán en el mes de devengo, sólo aquellas horas o fracción de las mismas que por desempeño de puesto de nivel superior, así hayan sido informadas a Recursos Humanos por el mando del trabajador o trabajadora autorizado para ello.

- h) Plus de Arranque: percibirán el citado plus aquellas personas que por necesidades productivas sean llamadas a realizar un arranque de línea fuera de los turnos completos.
- Estas horas tienen carácter obligatorio y se compensará económicamente conforme a lo establecido en el anexo I o en horas de descanso a razón 1:2, a elección del trabajador, acumulándolo en jornadas completas y con los mismos criterios de concesión que lo establecido para los asuntos propios, primando en todo caso éstos, frente al descanso del plus de arranque.

Artículo 22.- Horas extraordinarias

Se retribuirán como horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la jornada máxima anual pactada a tiempo completo en el presente Convenio.

También, se abonarán como Horas Extraordinarias en el mes correspondiente (según los calendarios de cierre de variables de nómina), las que realice el personal en periodos sin turno asignado cuando sean llamadas expresamente a prestar sus servicios; no tendrán tal consideración de horas extras los cambios de turno entre trabajadores.

Las horas que se realicen sobre la jornada anual pactada en el presente Convenio y las extraordinarias en general se compensarán con tiempo de descanso a razón de 2 horas por cada hora o, económicamente según las cantidades recogidas (200% del valor de hora ordinaria) en el Anexo I del Convenio a elección del personal, para lo que éste deberá comunicar a RRHH en el momento de la realización, qué opción escoge, entendiendo que en caso de no manifestar nada, opta por la retribución económica.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en general y en particular para el personal con discapacidad lo dispuesto en el RD 1368/85 de 17 de julio modificado por el RD 427/1999 de 12 de marzo.

Las personas con discapacidad no realizarán horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros.

Artículo 23.- Incentivos Anuales.

Todo el personal dado de alta en la Empresa, tiene derecho a una retribución variable en los términos descritos en el presente artículo, excepto el personal expresamente excluido en el artículo 2 del presente Convenio.

Por las diferentes actividades de los centros de trabajo bajo el ámbito de aplicación del presente Convenio o de otros que pudiesen crearse con posterioridad a la firma del presente convenio y dentro de su ámbito de aplicación, se establecen los siguientes criterios:

- a) Absentismo individual: en los términos descritos en el presente artículo.
- b) Calidad: se fijará un objetivo anual vinculado al número de Inputs establecido en cada centro y se calculará su grado de consecución de forma independiente para cada uno de los centros de trabajo.
- c) Accidentabilidad: se fijará un objetivo anual vinculado al número de Accidentes de Trabajo con baja y se calculará su grado de consecución de forma independiente para cada uno de los centros de trabajo.

Se acuerda que, finalizada la vigencia del presente convenio y hasta la firma del siguiente, se abonará el incentivo de absentismo individual del presente artículo en los mismos términos que los indicados en el mismo.

Tanto las cuantías, como los tramos y criterios para el abono provisional del incentivo absentismo individual, se abonarán y aplicarán con carácter excepcional y provisional, con naturaleza de cantidades a cuenta que, si procediere una vez firmado el nuevo convenio, se regularizará tanto si se ha pagado de menos como de más a cuenta.

En enero de cada año de vigencia se fijarán los objetivos para los objetivos de Calidad y Accidentabilidad.

Cuando un trabajador o trabajadora abandone la empresa por no superación del periodo de prueba o despido disciplinario tendrá derecho a la liquidación de la parte proporcional de los incentivos siempre que se cumplan los requisitos especificados para cada uno de ellos.

Para la percepción de los incentivos del presente artículo deberán darse, además del cumplimiento de los criterios fijados en cada uno, los requisitos de hallarse de alta en el momento fijado para el abono y/o regularización de cada uno de ellos según corresponda y haberlo estado en todo el periodo fijado para su devengo, en caso de no haberlo estado, lo percibirán, de cumplir el resto de los requisitos, de forma proporcional.

Se informará periódicamente de los resultados y evolución de los incentivos a la RLT en las reuniones trimestrales.

Las cuantías brutas establecidas para cada año de vigencia y concepto son:

Incentivo	2026 - 2029
Absentismo Individual	1.100 €
Calidad	50 €
I. Accidentabilidad	50 €
Total	1.200 €

1. Absentismo

Sobre el porcentaje de absentismo que, a título individual, tenga el personal empleado. El devengo será trimestral y el abono en el mes siguiente de los respectivos cierres trimestrales, abril, julio y octubre del año en curso y en enero del año siguiente.



No se abonará en caso de baja durante todo el trimestre, salvo Maternidad. No se considerará absentismo a efectos de cálculo del presente incentivo:

- a) Asuntos propios
- b) Vacaciones
- c) Horas sindicales
- d) Accidente de trabajo y/o enfermedad profesional
- e) Situaciones de Maternidad y Lactancia, Permiso de Paternidad, Prestación por Riesgo durante el embarazo.
- f) Ausencia del trabajo por fuerza mayor temporal (enmarcadas en art 45.1.c ET)
- g) Elecciones sindicales y legislativas
- h) Asambleas de trabajadores
- i) Fallecimiento de familiar en primer grado
- j) Bajas debidas a la discapacidad propia de cada persona y asistencia justificada al médico especialista por causa implícita de la discapacidad siendo debidamente justificado por la persona a través del médico y/o especialista.
- k) Ingreso de familiares en primer grado

Criterio: absentismo individual según la tabla adjunta de porcentajes sobre la jornada trimestral que le fuese de aplicación, cuyos datos se obtendrán del sistema automático de control de presencia.

% Absentismo Trimestral	% Consecución Incentivo
2,50% ó inferior	100%
entre 2,51% y 3,25%	70%
Entre 3,26% y 4,00%	35%

Sobre el incentivo Absentismo individual: coincidiendo con el cierre del último trimestre de cada año, se procederá al cálculo del absentismo individual anual de cada persona, en base a la jornada anual que le fuese de aplicación. Obtenido el resultado de horas de absentismo computable anuales, si este absentismo individual anual es igual o inferior a 40 hs., se abonará la diferencia, si procede, entre lo devengado en cada uno de los cuatro trimestres y el importe máximo anual fijado para un cumplimiento del 100%, en función de la jornada que le fuese de aplicación. En el caso de cálculo para jornadas anuales exigibles inferiores a las 1.760 horas pactadas, se aplicará la misma proporcionalidad a los límites de 40 horas indicados según el ejercicio de que se trate.

2. Calidad

Se percibirá, en función del centro al que esté adscrito el personal, por el grado de consecución del objetivo del número de Inputs de dicho centro, fijado como objetivo por la Compañía cada año.

Criterio: cumplimiento del objetivo Número de Inputs fijado para cada año.

- Número de Inputs Real año n menor Objetivo Número de Inputs año n = 100%
- Número de Inputs Real año n mayor Objetivo Número de Inputs año n pero menor número de inputs del año n-1: 50%
- Número de Inputs Real año n mayor Real Número de Inputs año n-1 = 0%

El devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, abono en Enero del año siguiente.

3. Indicador de Accidentabilidad

Se percibirá, en función del centro al que esté adscrito el personal, por el grado de consecución del objetivo de Número de A.T. con baja médica de dicho centro.

Criterio: el objetivo es la reducción del indicador de accidentabilidad de cada centro respecto al dato de ese mismo centro del año anterior, para lo que cada año se fija un dato-objetivo en cada centro de reducción sobre cuya consecución, se pondera el abono conforme a los criterios:

Criterio: cumplimiento del objetivo A.T. con baja médica fijado para cada año.

- Número de A.T. con baja Real año n menor o igual que Objetivo Número de A.T. con baja año n = 100% consecución.
- Número de A.T. con baja Real año n mayor Objetivo Número de A.T. con baja año n pero menor Número de A.T. con baja Real año n-1: 50%
- Número de A.T. con baja Real año n mayor Real Número de A.T. con baja año n-1 = 0%

El devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, abono en enero del año siguiente.

Artículo 24.- Incrementos Anuales

Como Anexo I se aportan las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO V: BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 25.- Seguro colectivo.

Para los supuestos de fallecimiento o incapacidad permanente derivada de accidente -- tanto laboral como no laboral-- de cualquier persona dada de alta en la Empresa, ésta tendrá contratada una póliza colectiva que cubra las siguientes indemnizaciones en beneficio de la persona trabajadora en caso de incapacidad permanente, o de sus herederos legales o de quien éste designe en caso de fallecimiento.

- Fallecimiento 23.000 €
- Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual: 23.000 €
- Incapacidad Permanente Absoluta para toda Profesión u oficio: 23.000 €
- Gran Invalidez: 23.000 €

Así mismo, la empresa abonará en caso de accidente de trabajo, reparará o repondrá las prótesis y las gafas que se hayan visto afectadas por el accidente.

Artículo 26.- Complemento por Incapacidad Temporal

El personal en situación de Incapacidad Temporal (I.T.) derivada de Enfermedad Común o Accidente No Laboral, percibirá en el primer proceso de enfermedad dentro del año natural, a partir del primer día de la baja hasta el decimosexto día, un complemento equivalente al 65% de la Base reguladora del mes anterior a la baja y a partir del decimoséptimo día el 100% de dicha base reguladora. En los procesos siguientes, el complemento será abonado a partir del decimoséptimo día en un equivalente al 85 % de la base reguladora del mes anterior a la baja.

El personal en situación de I.T. derivada de Accidente de Trabajo percibirá, desde el primer día de la baja el 100% de dicha base reguladora.

El personal en situación de I.T. que requiera hospitalización percibirán, en caso de accidente no laboral, desde el primer día de la baja hasta el séptimo día de baja, un complemento del 85% de la base reguladora del mes anterior a la baja. A partir del octavo día el trabajador percibirá el 100% de dicha base reguladora.

La Empresa se reserva el derecho de suprimir el complemento de IT en caso de contingencias comunes cuando del informe del servicio médico de la Empresa o de la Inspección Médica, se deduzca que el trabajador/a abusa de los derechos que le concede la Seguridad Social como consecuencia de un mal uso de la Baja Médica, así como por la reiteración injustificada de las mismas, lo que implica deslealtad al espíritu que informa estas concesiones, sin perjuicio de las sanciones que esta conducta pudiera dar lugar.

Las Prestaciones de aplicación serán las legalmente establecidas en cada momento, sin que la suma de la Prestación y el Complemento pueda superar en ningún caso el 100% de la BRD.

Artículo 27.- Licencias retribuidas

Previo aviso y posterior justificación, el personal tendrá derecho a disfrutar de licencias retribuidas en los casos y con la duración que se indica en la tabla del presente artículo. Se estará a lo dispuesto en el artículo 37, apartado 3º del Estatuto de los Trabajadores en general y en particular --para el personal con discapacidad-- en el artículo 13 b) del RD 1368/85 de 17 de julio con las duraciones que se exponen en la tabla siguiente:



LICENCIAS RETRIBUIDAS			
MOTIVO	PARENTESCO	TIEMPO MÁXIMO RETRIBUIDO	JUSTIFICANTE
Fallecimiento de	Cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos.	4 días	Acreditación defunción y del parentesco.
Fallecimiento de	Suegros, yernos, nueras, cuñados, abuelos políticos, nietos políticos.	2 días (ampliables a 4, en caso de desplazamiento fuera de la provincia).	Acreditación defunción y del parentesco.
Fallecimiento de	Sobrinos, tíos y cónyuge de éste, sobrinos políticos.	2 días naturales (ampliables a 4, en caso de desplazamiento fuera de la provincia). Para los casos de sobrinos políticos la distancia mínima ha de ser 80 km desde el centro.	Acreditación defunción y del parentesco.
Accidente o enfermedad graves, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario de:	Cónyuge, pareja de hecho, o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta a las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.	5 días	Certificado médico correspondiente, en caso de hospitalización servirá el justificante de la misma, y en intervención quirúrgica el certificado médico en caso de intervención quirúrgica que la justifique, y el certificado médico que justifique la exigencia de reposo domiciliario.
Matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho del trabajador	No aplica	17 días naturales, ampliables a 3 días más consecutivos a los anteriores a cargo del trabajador/a.	Libro de familia o certificado del juzgado.
Matrimonio de:	Hijos, hermanos, padres, cuñados y suegros	1 día natural (el de la boda).	Certificado de la iglesia, juzgado o invitación siempre que se acredite el parentesco.
Traslado de domicilio habitual	No aplica	1 día de trabajo.	Certificado de empadronamiento en la nueva dirección
Cargos Sindicales	No aplica	El tiempo legal.	El que proceda.
Asistencia a consulta médica del Servicio Público de Salud (u otras incluidas las odontológicas de la SS), cuando el horario coincida con la jornada laboral.	No aplica	El tiempo necesario. El personal que trabaje de noche puede ausentarse del trabajo 4 horas antes de su salida si la consulta médica es antes de las 12 de la mañana.	Justificante de hora de entrada y salida.
Trabajo a centros asistenciales de:	Hijos con discapacidad física o psíquica, padres, familiares de primer grado	2 días de trabajo.	Justificante de centro asistencial.
Asistencia en urgencias y acompañamiento a consultas médicas de:	Padres, hijos y cónyuge	El tiempo necesario. Los trabajadores en turno de noche, podrán ausentarse hasta 4 horas antes de su hora de salida con carácter no retribuido y siempre que la vista se antes de las 12hs.	Justificante de urgencias o certificado médico correspondiente.
Desplazamiento por prescripción de los servicios médicos del Servicio Público de Salud de:	Padres, hijos y cónyuge	1 día	El que proceda.
Cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público.	No aplica	Si el trabajador/a es demandante, tendrá permiso retribuido por el tiempo necesario en los términos estipulados en el artículo 100 de la Ley R. de la Jurisdicción Social.	Citación del juzgado correspondiente.

Asuntos Propios:

ASUNTOS PROPIOS			
MOTIVO	PARENTESCO	TIEMPO MÁXIMO RETRIBUIDO	JUSTIFICANTE
Asuntos Propios	No aplica	El personal con permanencia superior a 10 meses tendrá derecho a 3 días de Asuntos Propios (AAP) en el ejercicio 2026 y a 4 días de Asuntos Propios (AAP) a partir del ejercicio 2027 incluido. El personal con permanencia por ejercicio inferior a la citada, podrá disfrutar de la parte proporcional tomada como mínimo por medias jornadas. Criterios de solicitud según Tabla Anexa.	Impreso de petición.

La licencia de asuntos propios se pedirá con 1 semana de antelación como mínimo para garantizar el correcto funcionamiento de la actividad productiva, la Empresa deberá dar respuesta al solicitante en las 24 horas siguientes a la recepción de la petición conforme a los criterios de la siguiente tabla.

Centro	Turno / Día	Sección / Puesto	Máximo
VB3. MOD	Por Turno	Sección Fabricación y Sección Envasado	1 persona por Sección y turno (*)
MOI.	Por Turno	Todos los centros	1 persona por turno en el conjunto de los centros.

A los efectos de los beneficios sociales del presente Capítulo, tendrán el mismo tratamiento los matrimonios como las parejas de hecho inscritas en los registros correspondientes o con la acreditación suficiente por certificado de convivencia expedido por la autoridad competente.

Las licencias retribuidas reguladas en el presente artículo, en caso de coincidir varias de ellas, prevalecerá la que tenga mayor duración, o en todo caso igual, y absorberá a la otra, y sólo se concederán en las fechas en que acontezcan los hechos que las motivan, salvo en los casos de enfermedad grave u hospitalización de familiar, en los cuales se podrá utilizar el permiso mientras se mantenga y acredite la situación que da lugar al mismo. En consecuencia, de producirse durante el disfrute de las vacaciones, o durante la suspensión del contrato, no se efectuará ningún tipo de compensación posterior.

Para percibir retribución en las licencias reguladas en este artículo, es obligación del personal aportar los justificantes correspondientes por escrito con tres días naturales de antelación en aquellos cuya naturaleza permita la citada previsión o en todo caso, en los cuatro inmediatamente posteriores al inicio de la licencia. En los supuestos donde el documento acreditativo a aportar por el personal deba estar emitido por la escuela o por el centro médico, público o privado donde se ha realizado el examen, intervención quirúrgica, etc., el justificante deberá figurar la población donde está ubicado el

centro, el nombre del trabajador o trabajadora, o del paciente al que éste acompaña y fecha y, en la medida de lo posible, hora de entrada y la de salida.

La no aportación de justificación documental en el plazo indicado, o el no cumplir con los requisitos identificativos descritos, conllevará la consideración de falta injustificada de asistencia al trabajo con las deducciones económicas y repercusiones disciplinarias que en cada caso correspondan.

Se acuerda la ampliación del permiso de fallecimiento de padres, hijos o cónyuge para los trabajadores de origen extranjero cuando los fallecidos no residan en territorio nacional, de modo que el trabajador podrá disponer de hasta 4 días naturales adicionales y consecutivos a los indicados en el artículo correspondiente para tal contingencia, con carácter no retribuido y no recuperable, debiendo justificar adicionalmente el desplazamiento.

A los efectos oportunos, se adjunta al presente convenio como Anexo IV el cuadro de grados de parentesco.

Artículo 28.- Excedencias.

Toda persona con contrato fijo de plantilla y una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un período no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Cumplido dicho período de excedencia voluntaria, y solicitada la reincorporación en tiempo y forma, la persona excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de su grupo profesional en las que hubiera prestado servicios o acreditado idoneidad o competencia, que hubiera en ese momento o que se produjeran con posterioridad.

El procedimiento para el reconocimiento de la situación de excedencia voluntaria será el que se recoge a continuación:

- La solicitud se efectuará siempre por escrito, dirigida al Departamento de Recursos Humanos e indicará la fecha de efectos y la duración. Deberá presentarse con al menos un mes de antelación a la fecha de inicio de la situación de excedencia a fin de que la Dirección pueda adoptar las medidas necesarias. No podrá solicitarse la excedencia para trabajar en una empresa de la competencia o del mismo sector salvo autorización expresa.
- La Dirección resolverá reconociendo la situación de excedencia en un plazo no superior a quince días, salvo que la solicitud o la persona solicitante, no cumpla los requisitos legalmente establecidos.

El procedimiento para el reconocimiento del derecho al reingreso desde la situación de excedencia voluntaria será el que se recoge a continuación:

- La solicitud se efectuará siempre por escrito, dirigida al Departamento de Recursos Humanos de la Empresa y con al menos un mes de antelación a la fecha de finalización de la situación de excedencia.
- La Dirección resolverá reconociendo o denegando el derecho al reingreso desde la situación de excedencia en atención a la concurrencia o no de los requisitos para ello en un plazo no superior a quince días. En la misma resolución en la que se reconozca el derecho al reingreso se indicará si existe o no vacante en un puesto de trabajo de su grupo profesional en el que hubiera prestado servicios o acreditado idoneidad o competencia antes del inicio de la situación de excedencia, o en caso contrario se reconocerá su derecho a ser llamado con posterioridad en el caso de no haber vacante en ese momento.
- La no solicitud de reingreso por finalización de la excedencia en tiempo y forma supone la pérdida del derecho o de la expectativa de derecho al reingreso.

Artículo 29.- Derecho de reserva

En caso de que la Empresa conozca la detención de cualquier trabajador o trabajadora y, mientras no exista sentencia condenatoria, la Empresa le reservará el puesto de trabajo, considerándole en situación de permiso no retribuido durante el tiempo que dure tal detención.

Artículo 30.- Ayudas escolares

Con carácter general se establece para los hijos del personal de la empresa (ya sean naturales, adoptados o en acogida), siempre que no alcancen los 27 años, que no figuren como empleados por cuenta ajena en esta Empresa o en otras y que se encuentren bajo la tutela de sus padres y estudien



en el territorio nacional Enseñanzas de Régimen General por el Ministerio de Educación, las cantidades que se indican en el Anexo I. En el caso de que los padres sean trabajadores de esta Empresa o de cualquier otra del Cerealto, esta ayuda se hará efectiva para ambos, siempre y cuando se certifique la guardia y custodia del hijo estudiante.

Adicionalmente, se establece una Ayuda por Desplazamiento en el caso de que los estudios se realicen en una provincia distinta a la de la residencia habitual del alumno. Para acceder a la ayuda del presente artículo deberá presentarse la siguiente documentación, según el tipo de ayuda que se solicite:

1. Certificado de matriculación en el centro escolar.
2. Acreditación de no figurar como trabajador o trabajadora por cuenta ajena para los hijos mayores de 16 años.
3. Libro de familia o acreditación de guardia y custodia legal (en caso de que lo sean del cónyuge o pareja de hecho), de los hijos de los cuales solicita la ayuda el solicitante.
4. Para la Ayuda por Desplazamiento, adicionalmente a los anteriores, el certificado de empadronamiento y justificante de desplazamiento (ej: medio de transporte o arrendamiento) de los hijos de los cuales solicita la ayuda el solicitante.

Las cuantías de las ayudas se relacionan en el Anexo I del presente convenio.

Las cantidades reflejadas en este artículo serán abonadas en el mes de Noviembre, una vez que el interesado/a acredite la formalización de la matrícula correspondiente.

Devengarán este derecho el personal que al inicio del curso escolar lleven, al menos, seis meses de alta en la Empresa.

Los importes por Ayuda Escolar se actualizarán anualmente en el mismo porcentaje que lo hagan las Tablas Salariales.

Artículo 31.- Maternidad, paternidad, lactancia y guarda legal

El derecho a las ausencias para el cuidado del lactante reguladas en el actual artículo 37.4º del Estatuto de los Trabajadores, podrá ser sustituido por un permiso retribuido acumulando su disfrute inmediatamente consecutivos a las semanas de suspensión de contrato que legalmente correspondan por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el artículo 48.4º y 5º ET. Si la persona trabajadora optase por el disfrute de este permiso sustitutivo de las ausencias para el cuidado del lactante deberá comunicarlo a la Empresa con quince días de antelación a la finalización del periodo de suspensión del contrato por nacimiento.

En el supuesto de que la persona trabajadora hubiese ejercitado el derecho de acumulación y, posteriormente, dentro de los nueve meses siguientes al parto, hiciera uso del derecho de excedencia regulado en el artículo 46.3º del Estatuto de los Trabajadores, de la liquidación salarial que hubiera que practicarle, se le deducirán los devengos correspondientes a los días sobrantes disfrutados.

En casos de partos prematuros y en aquellos que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión del contrato regulado en el art. 48.4º del Estatuto de los Trabajadores podrá computarse, a solicitud del padre o la madre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen las seis primeras semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre. En los supuestos de partos prematuros con falta de peso y en los que por cualquier circunstancia el neonato precise hospitalización a continuación del parto por periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado y con un máximo de 13 semanas adicionales.

Igualmente, en caso de nacimientos de hijos prematuros o con necesidad de hospitalización tras el parto, mientras dure la necesidad de atención hospitalaria al neonato, el padre o la madre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta en un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de su salario.

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

El periodo de excedencia por nacimiento de hijo regulado en el actual artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores comenzará a computarse a partir del día siguiente a la finalización del periodo de

suspensión de contrato por nacimiento, de la madre biológica o del progenitor distinto de la madre biológica y podrá ampliarse hasta los diez años de edad del menor.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los arts. 37.5 y 37.6 del ET corresponderá, a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria, no obstante, de conformidad con lo previsto en el art. 37.7 del ET se establecen los siguientes criterios para las reducciones de jornada que no estuviesen vigentes a la firma del presente convenio:

- a) la reducción horaria lo será sobre su jornada ordinaria diaria, haciendo coincidir el inicio o el final de su jornada reducida con el inicio o final del turno normal de trabajo.
- b) la concreción horaria se ajustará al sistema de rotación de turnos que le sea de aplicación a la persona trabajadora, no pudiéndose solicitar turnos fijos si su jornada ordinaria lo es a turnos.
- c) si la solicitud de concreción horaria de la persona trabajadora supusiese la coincidencia horaria de más del 10% de trabajadores en los que concurren puesto, nivel y turno (y estén disfrutando de otras reducciones amparadas por el presente artículo), se entenderá que concurre causa productiva y organizativa suficiente para que la empresa puede limitar el ejercicio simultaneo de este derecho.

Artículo 32.- Formación

Empresa y Representación Legal de los Trabajadores convienen en obtener el mayor grado de calificación posible a través de programas de formación a todos los niveles, con el fin de adquirir la capacidad necesaria, tanto para el buen desarrollo de su trabajo diario, como para facilitar su promoción y desarrollo en la Empresa.

Los permisos, por el tiempo imprescindible, para presentarse a exámenes en Centro Oficial para cursar Enseñanzas de Régimen General por el Ministerio de Educación por cursar estudios o carrera profesional, serán retribuidos.

Estos permisos serán concedidos por el tiempo necesario y deberán ser debidamente justificados en los mismos términos que las Licencias Retribuidas.

Para el resto de los exámenes se concederán los permisos necesarios de acuerdo con lo establecido en el artículo 23 1 a) del Estatuto de los Trabajadores y tendrán el carácter de no retribuido.

Ambas partes son conscientes de la especial importancia que cobra para el colectivo de personas con discapacidad la formación para la adquisición de competencias profesionales y la adecuada utilización de los recursos del Subsistema de formación profesional para el empleo y se comprometen a impulsar acciones formativas dirigidas a la acreditación de la cualificación de las personas con discapacidad en el marco del Sistema Nacional de Cualificación y Formación Profesional y del Sistema Nacional de Empleo, dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones, susceptibles de inscripción en la cuenta de formación asociada al número de afiliación a la Seguridad Social.

Para la detección de necesidades, se dará participación en su elaboración a RLT, quien tendrá capacidad de propuesta sobre todos los aspectos del mismo.

La Dirección de la Empresa planificará la formación dentro del horario de trabajo del personal, siempre que la organización del trabajo lo permita, pero excepcionalmente, podrá realizarse fuera del horario de trabajo en cuyo caso la asistencia del personal será voluntaria.

Las horas en que el personal acuda a cursos de formación (incluidas las horas de asistencia a las reuniones de equipos de mejora), fuera de su horario de trabajo, podrán ser compensadas, a criterio de la persona, con descanso 1:1 y computadas como jornada anual, o económicamente, al precio hora que, por incentivo a la formación, se indicada en el Anexo I.

Los criterios de solicitud y coincidencia de los descansos solicitados por este punto, serán los indicados para la licencia por Asuntos Propios.

CAPÍTULO VI: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 33.- Principios generales

Empresa y Representación Legal de los Trabajadores desarrollarán las acciones y medidas en cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral en el trabajo.

Serán de aplicación las disposiciones contenidas en la ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales y reglamentos que la desarrollen, Estatuto de los Trabajadores,

Convenios y recomendaciones de la O.I.T. así como las Directivas de la Unión Europea en materia de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente de Trabajo.

Todos los integrantes de la plantilla de la empresa son objeto y sujeto de la Salud Laboral y la Seguridad debiendo asumir en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que la misma requiere, entendiendo que ésta es esencialmente preventiva más que correctiva. La protección de las personas y la planificación de la prevención en la Empresa se considerará como parte integrante del proceso productivo al mismo nivel que la producción, la calidad y los costes, estableciéndose su planificación, coordinación y control como un elemento más de las reuniones de trabajo o de la tarea a realizar.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la responsabilidad de garantizar la salud y seguridad del personal y de comprometer a toda la empresa en la realización de la mejora de las condiciones de trabajo y con la cooperación y participación del personal y de sus representantes, la de formular una política preventiva, así como aplicarla y hacerla aplicar por todos sus componentes.

Artículo 34.- Comité de salud laboral

El Comité de Seguridad y Salud, órgano colegiado y paritario que estará compuesto por 3 representantes de los trabajadores y 3 de la Empresa, se rige por su reglamento interno, tiene por funciones básicas vigilar, controlar y desarrollar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, además del seguimiento de todos los acuerdos en materia de Seguridad y Salud con el objeto de salvaguardar la seguridad y la salud del personal.

Artículo 35.- Actuaciones y prioridades

Las partes asumen como actuación prioritaria el cumplimiento estricto de la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales y vigilancia de la salud de los trabajadores, prestando especial atención al derecho a la dignidad, intimidad y no discriminación laboral, así como lo establecido en el Artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 36.- Vigilancia de la salud

La vigilancia de la salud del personal de la Empresa se realizará con carácter anual y estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que estén expuestos.

Estos exámenes de salud incluirán en todo caso, una historia clínico-laboral en la que además de todos los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas.

El personal sanitario del Servicio de Prevención deberá conocer los grados y tipos de discapacidad que tengan las personas, así como las enfermedades que se produzcan y las ausencias de trabajo por motivos de salud a los solos efectos de adecuar los puestos de trabajo y las medidas de prevención adaptadas a las personas, así como poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

Artículo 37.- Información y formación

La Empresa se compromete a informar por escrito a todo el personal acerca de los riesgos y su evaluación de sus puestos de trabajo, así como de las medidas de prevención que a tal fin se adopten.

Cada uno de los puestos de trabajo deberá disponer de forma permanente, de una ficha de riesgos que permita al personal una inequívoca identificación de los mismos. Ésta será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

La formación será específica sobre los riesgos del puesto de trabajo y se impartirá por la Empresa a todos los niveles: mandos, resto de personal, representantes de los mismos y delegados de Comités de Seguridad y Salud, así como a los delegados de Prevención. Será un derecho de los trabajadores asistir a cursos de formación de riesgos, seguridad, etc. Esta formación se realizará en horas de trabajo a cargo del empresario.

La Empresa estará obligada a facilitar una formación adecuada en materia de Salud Laboral y Seguridad a las personas que contrate, cuando cambien de puesto de trabajo o cuando tengan que aplicar nuevos métodos de trabajo o nuevas tecnologías.

Toda persona antes del inicio de su relación laboral debe haber recibido la Formación en Buenas Prácticas de Fabricación, Seguridad e Higiene Alimenticia.

Todo lo anterior se efectuará tras la información pertinente a la RLT I o a los delegados de prevención y con la participación de los mismos en los planes a desarrollar, tiempo de ejecución, actuaciones y pasos a seguir, etc.

Artículo 38.- Prendas y equipo de trabajo

La Empresa facilitará prendas de trabajo a todo el personal empleado, conforme las normas en materia de Buenas Prácticas de Fabricación e Higiene y Seguridad Alimentaria y teniendo en cuenta la sección a la que pertenezcan.

Asimismo, los Equipos de Protección Individual serán de uso obligatorio, quedando la Empresa facultada a adoptar las medidas que estime en caso de su no utilización.

La relación de prendas de trabajo se adjunta como Anexo II al presente convenio.

Artículo 39.- Incapacidad Sobrevenida

Si se produjese la incapacidad permanente total de alguna persona originada o sobrevenida por accidente o enfermedad profesional o común, reconocida por los organismos competentes, la Empresa queda obligada a mantenerlo en plantilla adaptándole en un puesto de trabajo compatible con su incapacidad permanente, siempre que exista un puesto adaptado.

CAPÍTULO VII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 40.- Principios de ordenación

El personal podrá ser sancionado por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinan en el presente convenio y las que se establezcan en disposiciones legales aplicables, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Toda falta cometida por un trabajador o trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave y muy grave, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al trabajador o trabajadora.

Artículo 41. Comunicación a la RLT.

La Empresa informará a la RLT de las sanciones graves o muy graves impuestas al personal. Corresponderá a la persona sancionada, la decisión de dar, por su cuenta, traslado de copia de la carta de sanción a la RLT. La Empresa informará al personal objeto de la sanción, de su derecho a que sea asistido en el momento de la comunicación, por un miembro de la RLT, en todo caso, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la LOLS. Se considerarán válidas y efectuadas las comunicaciones realizadas mediante correo electrónico a la dirección que la Empresa les asignó, con posterior entrega por escrito con el recibí de la RLT.

Artículo 42. Faltas Leves.

Se considerarán como faltas leves:

a) De una a tres faltas de puntualidad o una de asistencia cometida en un periodo de treinta días laborables continuados. Se considera falta de puntualidad tanto el retraso en el comienzo de la jornada laboral o el abandono del puesto de trabajo antes de la hora de finalización, salvo por relevo.

b) La no comunicación con antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación. Se considerará válido el preaviso por medio telefónico o electrónico al mando superior jerárquico.

c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin autorización del superior jerárquico por breves periodos de tiempo.

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

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

f) No comunicar a la Empresa los cambios de datos de carácter personal que influyan en la gestión administrativa de la Empresa o de ésta respecto a terceros.



Artículo 43. Faltas Graves.

Se considerarán como faltas graves:

- a) La reincidencia en tres o más faltas leves, aunque sean de naturaleza diferente, dentro de un periodo de 90 días laborables.
- b) Cuatro o más faltas de puntualidad cometidas en un periodo de treinta días laborables continuados. Se considera falta de puntualidad tanto el retraso en el comienzo de la jornada laboral como el abandono del puesto de trabajo antes de la hora de finalización.
- c) De dos a cuatro faltas injustificadas al trabajo durante un período de 30 días laborables continuados.
- d) El entorpecimiento o el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social, incluyendo el retraso en más de cuatro días de la aportación de documentación relativa a Incapacidades Temporales de cualquier naturaleza desde la fecha de su emisión.
- e) La suplantación de otro trabajador o trabajadora alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que previamente hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa por escrito.
- g) El trato incorrecto a las personas dentro del centro de trabajo cuando no revistan acusada gravedad.
- h) No asistir a los cursos de formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, así como no asistir a los cursos de formación de la Empresa que haya sido convocado el trabajador dentro de la jornada laboral.
- i) La embriaguez y/o el consumo de sustancias estupefacientes durante el trabajo, de forma ocasional y sin que afecte al rendimiento ni ponga en peligro la integridad física o psíquica de los compañeros de trabajo.

Artículo 44. Faltas Muy Graves.

Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La reincidencia o reiteración en la comisión de dos faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza durante el periodo de un año a la comunicación de la anterior sanción.
- b) Diez o más faltas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses naturales continuados o veinte en un período de doce meses continuados. Se considera falta de puntualidad tanto el retraso en el comienzo de la jornada laboral en más de diez minutos como el abandono del puesto de trabajo antes de la hora de finalización.
- c) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de treinta días laborables continuados.
- d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- e) La desobediencia o inobservancia de las órdenes e instrucciones de trabajo, especialmente las relativas a las normas de Fabricación e Higiene, Seguridad Alimentaria y Prevención de Riesgos Laborales, incluida la no utilización de los Equipos de Protección Individual cuando fuesen de obligado uso para la tarea que estuviese ejecutando, siempre que el trabajador o trabajadora haya recibido la información y formación en la materia causa de la falta.
- f) Fumar en cualquier punto del recinto de la Empresa, tanto interior como exterior (dentro de todo el perímetro de la empresa).
- g) La imprudencia o negligencia maliciosa en la ejecución del trabajo.
- h) La simulación o la prolongación de la baja por Incapacidad Temporal con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, o cualquier actividad que sea incompatible o dilate la recuperación de la capacidad laboral.
- i) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva, técnicas y modelos productivos empleados que produzcan grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez y/o el consumo de sustancias estupefacientes durante el trabajo, que aun no siendo reiterada, disminuya el rendimiento, los reflejos, o la capacidad productiva, así como ponga en peligro la integridad física o psíquica de los compañeros de trabajo.



k) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

l) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.

m) El acoso laboral, por razón de género o sexual ejercido y acreditado, sobre cualquier persona de la Empresa, así como las denuncias infundadas o malintencionadas contra compañeros por acoso laboral, por razón de género o sexual, cuando así quede constatado y acreditado por la correspondiente investigación de la Empresa.

n) La Agresión física y/o verbal, profiriendo insultos que atenten a la dignidad de la persona, bien sean contra compañeros o familiares de éstos.

o) Falsar hechos o documentos con la finalidad de obtener prestaciones, permisos, licencias o beneficios, sean o no retribuidos.

p) La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y en general bienes de la Empresa para los que no hubiere estado autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral. El uso indebido de las herramientas de trabajo. Tendrá la misma consideración la utilización de los medios informáticos, el correo electrónico y la navegación por Internet. Estos medios son propiedad de la empresa y son facilitados a la persona para utilizarlos exclusivamente en el cumplimiento de la prestación laboral, estando terminantemente prohibido descargar, almacenar o guardar ficheros privados en los sistemas de almacenamiento de la información de la empresa, tanto fijo como removible, del mismo modo se prohíbe la extracción de información de la empresa a cualquier dispositivo de almacenamiento de uso privado de la persona.

La utilización de los recursos informáticos, del correo electrónico y del acceso y la navegación por Internet quedan circunscritas al ámbito laboral, quedando terminantemente prohibido su uso particular o para otros fines.

Del mismo modo queda prohibida la utilización de cualquier dispositivo particular de tipo Hardware o Software sobre los medios informáticos provistos por la empresa.

Las credenciales que la empresa entrega para los accesos a los sistemas (usuarios y contraseñas) tienen carácter absolutamente confidencial por lo que queda prohibido revelarlas salvo por autorización expresa de los responsables de su administración, existiendo credenciales personales y colectivas, y en caso de credencial personal, el personal se responsabiliza del uso que se haga de la misma.

Estará terminantemente prohibido el acceso a los sistemas a los que no se esté debidamente autorizado, bien utilizando medios o técnicas que permitan vulnerar la seguridad o bien utilizando credenciales que no le correspondan.

La Empresa podrá verificar mediante los oportunos procedimientos de vigilancia y control, la correcta utilización de estos medios, y el cumplimiento por la plantilla de sus obligaciones y deberes laborales

Artículo 45.- Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en los artículos anteriores son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: las fijadas para la falta leve o comunicación escrita con suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: las fijadas para falta leve o grave, o comunicación escrita con suspensión de empleo y sueldo de quince a veinte días y despido disciplinario.

En el caso de que una persona realice una conducta encuadrable en las tipificadas en el artículo de Faltas Graves, la Empresa podrá sancionarle con las previstas en el presente artículo, para dichas faltas y también para las previstas en este artículo para las Faltas Leves, ello sin perjuicio de mantener la calificación de la sanción como Falta Grave y sin que, en ningún caso, afecte ello a la eventual posibilidad de computar esa falta a efectos de reincidencia.

Lo mismo ha de interpretarse para la comisión de las Faltas Muy Graves, pudiendo en este caso, la Empresa aplicar las sanciones previstas en el presente artículo para dichas infracciones o las previstas para las Faltas Leves o Graves sin perjuicio de mantener la calificación de la falta como Muy Grave y sin que en ningún caso afecte ello a la eventual posibilidad de computar esa falta a efectos de reincidencia.

Artículo 46. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán 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 persona con capacidad sancionadora en la Empresa tenga conocimiento de los hechos, y sin perjuicio de quedar interrumpidos dichos plazos por la apertura de expedientes contradictorios efectuados por la Empresa para las averiguaciones y consultas de los hechos sancionables, independientemente de que al trabajador o trabajadora haya que comunicárselo por tener la condición de Representante Legal de los Trabajadores y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

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

CAPÍTULO VIII: GARANTÍAS SINDICALES**Artículo 47.- Recaudación de la cuota sindical**

La Empresa se compromete a retener de los devengos mensuales del personal a su servicio las cuotas sindicales siempre y cuando éstos lo soliciten con las formalidades reglamentarias. Las cantidades así retenidas serán ingresadas en la cuenta corriente que determinen los interesados a favor de las Centrales Sindicales indicadas por los mismos.

Artículo 48.- Horas sindicales

Los delegados y delegadas de personal o miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Con el límite del crédito de horas a que mensualmente tienen derecho los referidos representantes legales de los trabajadores, podrán éstos cederse de uno a otro y siempre que pertenezcan al mismo sindicato, notificándolo a la Empresa a los efectos oportunos, con un preaviso mínimo de 24 horas así mismo podrán acumular las horas de diferentes miembros y cederse las horas siempre que pertenezcan al mismo sindicato.

Las horas sindicales se podrán acumular de forma trimestral.

Artículo 49.- Secciones sindicales

Se estará a lo dispuesto en el Título IV de la Ley Orgánica 11/1985 de dos de agosto de Libertad Sindical.

CAPÍTULO IX: JUBILACIÓN**Artículo 50.- Jubilación**

El personal podrá acogerse a las modalidades de jubilación ordinaria o anticipada conforme los requisitos legales vigentes en cada momento, causando baja en la Empresa a partir de la fecha efectiva de jubilación.

La Empresa facilitará la jubilación parcial y la celebración del contrato de relevo correspondiente, de aquel personal que lo solicite siempre que reúnan los requisitos legales y la legislación vigente lo ampare.

La Empresa gratificará la jubilación, ordinaria o anticipada, de aquel personal fijo, que reúna los requisitos legalmente establecidos en cada momento, con los siguientes criterios:

- Jubilándose a los 63 años, la persona percibirá 10 mensualidades de salario fijo.
- Jubilándose a los 64 años la empresa se compromete a contratar a otra persona por el periodo mínimo de 1 año.

En caso de jubilación anterior a los 63 años, debida a su discapacidad, el trabajador percibirá el importe de 10 mensualidades de su salario fijo.

Este compromiso de compensación económica por jubilación anticipada voluntaria tiene carácter extraordinario, y será de aplicación durante toda la vigencia del Convenio.

La persona que cumpla la edad legal para la jubilación voluntaria durante la vigencia del presente convenio deberá comunicar a la dirección de la empresa su intención de acogerse a la medida de jubilarse anticipadamente en los términos regulados en el presente artículo en el último trimestre del año anterior a su jubilación voluntaria anticipada.



DISPOSICIONES ADICIONALES**Disposición Adicional Primera: Compromiso de paliar el infortunio**

En caso de fallecimiento o incapacidad permanente para la profesión habitual (siempre que la persona trabajadora no vaya a continuar prestando servicios en aplicación del artículo 49.1.n del Estatuto de los Trabajadores en cualquier de los siguientes dos supuestos: (i) cuando no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa o, (ii) cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora), la Empresa facilitará cubrir dicho puesto con el cónyuge o uno de los hijos de la persona afecta, en Cerealto VB1 o Cerealto Pasta Vb3, S.L. o excepcionalmente, Cerealto Aguilar S.L.U., siempre y cuando estas incorporaciones no modifiquen el porcentaje de personal con discapacidad existente en la empresa y el equipo multiprofesional lo califique como apto para el puesto de trabajo que queda vacante cuando afecte al personal discapacitado.

Disposición Adicional Segunda: Plan de Estabilidad Laboral

La empresa procurará en la medida que sea posible evitar la contratación a través de empresas temporales.

La empresa realizará un estudio para determinar los puestos de trabajo y establecer qué puestos son permanentes o eventuales, aplicando así el tipo de contrato que mejor se adapte a esta situación, siempre dentro de la legalidad vigente.

Disposición Adicional Tercera: Condiciones Especiales de Ingreso

En el momento que haya puestos fijos vacantes a cubrir, en igualdad de méritos y cumpliendo la legislación laboral vigente, tendrán preferencia aquel personal que hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual y cuyas evaluaciones sean óptimas.

Disposición Adicional Cuarta: Respeto Principio de Igualdad y Diversidad

Existe una Comisión de Igualdad constituida y el compromiso de la actualización del Plan de Igualdad atendiendo a la legislación vigente.

Cualquier trabajador o trabajadora del centro de trabajo tendrá igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo u orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otros trabajadores o trabajadoras del centro de trabajo.

ANEXOS

Anexo I: Tablas Salariales

Anexo II: Vestuario

Anexo III: Compensación Preaviso artículo 12

Anexo IV: Grados de Parentesco

Anexo I: Tablas Salariales de 1 de enero de 2026 a 31 de diciembre de 2029

SALARIOS POR CATEGORÍAS	Salario Base Anual Año 2026	Salario Base Anual Año 2027	Salario Base Anual Año 2028	Salario Base Anual Año 2029
G. Profesional Producción MOD				
Técnico MOD N1	18.360,00 €	19.461,60 €	20.434,68 €	21.252,07 €
Técnico MOD N2	18.870,00 €	20.002,20 €	21.002,31 €	21.842,40 €
Técnico MOD N3	20.400,00 €	21.624,00 €	22.705,20 €	23.613,41 €
Técnico MOD N4	22.440,00 €	23.786,40 €	24.975,72 €	25.974,75 €
G. Profesional MOI				
Sección Cadena de Suministro				
Técnico CDS N1	19.380,00 €	20.542,80 €	21.569,94 €	22.432,74 €
Técnico CDS N2	21.930,00 €	23.245,80 €	24.408,09 €	25.384,41 €
Sección Mantenimiento				
Técnico MTO N1	18.926,82 €	19.344,33 €	19.924,66 €	20.522,00 €
Técnico MTO N2	20.515,65 €	20.968,20 €	21.597,24 €	22.245,16 €
Técnico MTO N3	22.795,16 €	23.298,00 €	23.996,94 €	24.716,85 €
Técnico MTO N4	26.214,44 €	26.792,70 €	27.596,48 €	28.425,37 €
Técnico MTO N5	28.493,96 €	29.122,50 €	29.996,17 €	30.896,06 €

Cualquier concepto que no sea Salario Base Bruto Anual y que sea susceptible de incremento, se incrementará un 4,25% (ya aplicado) en 2026, un 6% en 2027, un 5% en 2028 y un 4% en 2029.

PLUSES Y OTROS	2026	2027	2028	2029
Plus Turnicidad A	3,35 €	3,55 €	3,72 €	3,87 €
Plus Turnicidad B	0,76 €	0,80 €	0,84 €	0,87 €
Plus Fin de Semana	77,53 €	82,18 €	86,29 €	89,75 €
Plus Festivo	83,06 €	88,05 €	92,45 €	96,15 €
Plus Festivo "Fuera Turno"	62,30 €	66,04 €	69,34 €	72,11 €
Horas de Formación	12,62 €	13,38 €	14,04 €	14,61 €

AYUDA ESCOLAR	2026	2027	2028	2029
Preescolar e infantil (0 a 6 años)	78,49 €	83,20 €	87,36 €	90,86 €
Educación Primaria (6 a 11 años)	85,03 €	90,13 €	94,64 €	98,42 €
Educación Secundaria (11 a 16 años)	149,43 €	158,39 €	166,31 €	172,97 €
Bachillerato o CG G Medio (16 a 18 años)	219,91 €	233,10 €	244,76 €	254,55 €
CF Grado Superior (18 y más)	353,83 €	375,06 €	393,81 €	409,56 €
Universidad	542,72 €	575,28 €	604,04 €	628,20 €
Ayuda Desplazamiento	226,72 €	240,32 €	252,34 €	262,43 €

CONVOCATORIA BOLSA DE HORAS (€/hora)	2026	2027	2028	2029
Convocadas hasta 31/diciembre	5,57 €	5,90 €	6,19 €	6,44 €
Convocadas año siguiente	8,05 €	8,53 €	8,96 €	9,32 €

INCENTIVOS ANUALES	2026-2029
Absentismo Individual	1.100 €
Inputs Calidad	50 €
Sinistralidad	50 €
Total	1.200 €

Anexo II: Vestuario

Se Anexa el Vestuario definido sujeto a modificaciones en años posteriores en virtud de cambios de las normas de Buenas Prácticas de Fabricación e Higiene, Seguridad Alimentaria o normas de Prevención de Riesgos Laborales.

Para el personal indefinido de la Empresa, por Departamento y con carácter anual, se entregará lo siguiente:

	CC CEREALTO PASTA VB3, S.L.(*)											
	ALMACÉN y AUXILIARES		PRODUCCIÓN		MANTENIMIENTO		OFICINAS	CMP		ENCARGADOS		
	ANUAL	CADA 2 AÑOS	ANUAL	CADA 2 AÑOS	ANUAL	CADA 2 AÑOS	ANUAL	ANUAL	CADA 2 AÑOS	ANUAL	CADA 2 AÑOS	
PANTALÓN	2 (1 de verano y 1 de invierno)		2		3			2		2		
CAMISETAS MANGA LARGA	3		3		5			4		2		
CAMISETAS MANGA CORTA										2		
SUDADERA	1		1 (Alternando 1 año sudadera y otro chaleco)		1			1		1		
ANORAK		1				1			1		1	
COFIA	2		2		2		2	2		2		
BATA							1					

Adicionalmente en acta anexa y con validez para 2026-2029 se incluirían las siguientes particularidades:

Excepciones:

VB3:

- Se suprime la manga larga en los colectivos de producción, mantenimiento, encargados y CMP, por las condiciones climatológicas existentes en las fábrica. A mantenimiento se le entregan 2 camisetetas de manga larga y 3 de manga corta, y al resto todas de manga corta.
- Se mantiene la manga larga para el personal de logística dado que sus condiciones ambientales de trabajo son muy diferentes.
- Se entregará Sudadera y Anorak con carácter bienal al personal que se encuentre realizando sus funciones en la llenadora de boxes dado las condiciones climatológicas existentes en invierno en esa zona.
- Se hará entrega a los paletizadores de una cazadora.

VB4:

- Se entregará a los técnicos de mantenimiento y al personal de logística ropa térmica dada las temperaturas existentes.
- Se mantiene el uso de manga larga tanto para mantenimiento como para logística.
- Se hará entrega al personal de logística y mantenimiento de un anorak con carácter bianual.

VB2:

Se hará entrega al personal de mantenimiento de mallas térmicas.

(*) Personal de nueva incorporación dos equipos completos.

El personal de nueva incorporación tendrá la obligación de conservar los equipos completos que se le entreguen ante nuevos llamamientos. Calzado de seguridad: reposición según necesidad

Anexo III: Compensación preaviso artículo 12

Preaviso 7 d	Preaviso 6 d	Preaviso 5 d	Preaviso 4 d	Preaviso 3 d	Preaviso 2 d	Preaviso 1 d	Día 0	Importe	
DC RLT							Día inicio Sistema 6 ó 7 días	5,40 €	1 d x 2 uds x valor PI Turnicidad A
	DC RLT							10,80 €	2 d x 2 uds x valor PI Turnicidad A
		DC RLT						16,20 €	3 d x 2 uds x valor PI Turnicidad A
			DC RLT					21,60 €	4 d x 2 uds x valor PI Turnicidad A
				DC RLT				29,70 €	(4 d x 2 uds x valor PI Turnicidad A) + (1 d x 3 uds x valor PI Turnicidad A)
					DC RLT			37,80 €	(4 d x 2 uds x valor PI Turnicidad A) + (2 d x 3 uds x valor PI Turnicidad A)
						DC RLT		45,90 €	(4 d x 2 uds x valor PI Turnicidad A) + (3 d x 3 uds x valor PI Turnicidad A)
DC RLT =		Día de Comunicación a la RLT							

Anexo IV: Grados de Parentesco

- 1º GRADO
- PADRES DEL TRABAJADOR/A
 - HIJOS DEL TRABAJADOR/A Y SUS CÓNYUGES
 - CÓNYUGE DEL TRABAJADOR/A
 - PADRES DEL CÓNYUGE
- 2º GRADO
- ABUELOS DEL TRABAJADOR/A
 - HERMANOS DEL TRABAJADOR/A Y SUS CÓNYUGES
 - NIETOS DEL TRABAJADOR/A Y SUS CÓNYUGES
 - HERMANOS DE CÓNYUGE DEL TRABAJADOR/A
 - ABUELOS DEL CÓNYUGE DEL TRABAJADOR/A
- 3º GRADO
- TÍOS DEL TRABAJADOR/A Y SUS CÓNYUGES
 - BISABUELOS DEL TRABAJADOR/A
 - SOBRINOS DEL TRABAJADOR/A Y SUS CÓNYUGES
 - BISABUELOS DEL CÓNYUGE DEL TRABAJADOR/A
 - TÍOS DEL CÓNYUGE DEL TRABAJADOR/A

Anexo V: Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

1. Contextualización del acoso hacia las personas LGTBI y compromiso para la prevención y actuación.

1.1. Marco legal.

El presente protocolo se asienta sobre la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Esta ley tiene como propósito principal asegurar los derechos de las personas LGTBI en España, eliminando la discriminación hacia este colectivo social y promoviendo la libertad en términos de orientación sexual, identidad de género y diversidad familiar.

A nivel nacional, en la Constitución Española y el Código Penal pueden encontrarse artículos que regulan específicamente la igualdad de las personas en el marco español teniendo en cuenta, también, el deber de garantizar la protección de la igualdad en términos de orientación e identidad sexual.

En ese sentido, la ley hace referencia al artículo 14 de la Constitución Española, el cual recoge el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación por razón de, entre otros, identidad y orientación sexual.

En el ámbito laboral, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, en su artículo 15 recoge medidas específicas para promover la igualdad y no discriminación LGTBI en el espacio de trabajo.

En desarrollo de este precepto, se ha publicado el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

1.2. Compromiso por la igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI.

CEREALTO PASTA VB3 S.L. declara su compromiso con la promoción de un entorno laboral inclusivo y respetuoso, en el que todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, puedan desarrollarse profesionalmente sin temor a la discriminación o el acoso. Declara, además, su compromiso con el establecimiento y desarrollo de medidas que integren la igualdad de trato de las personas LGTBI, y la prevención y actuación de situaciones de acoso y violencia hacia las mismas, estableciendo la igualdad de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, intersexuales (en adelante LGTBI) en la empresa como uno de los principios estratégicos de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

El objetivo del presente protocolo es garantizar los derechos de las personas LGTBI en la empresa y definir un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso.

Con este protocolo, CEREALTO PASTA VB3 S.L. muestra el profundo rechazo a cualquier forma de discriminación hacia las personas LGTBI.

2. Ámbito de aplicación

El presente protocolo se aplicará a todas las personas vinculadas a la empresa con independencia de que la vinculación sea laboral o mercantil. También será de aplicación a los trabajadores de empresas subcontratadas, que presten sus servicios en la empresa.

El protocolo será de aplicación cuando se produzcan situaciones de discriminación y acoso por razón de orientación sexual; identidad de género; expresión de género; características sexuales y diversidad familiar durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, en el marco de sus comunicaciones y, también, en las que se realicen a través de las tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).

3. Vigencia

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

Periódicamente se dará a conocer el protocolo a las personas trabajadoras de la empresa, así como se entregará copia a todas las nuevas incorporaciones.

4. Principios rectores y garantías del procedimiento

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

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

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

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

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

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

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



5. Procedimiento de Actuación

5.1. Denuncia

Podrá presentar la denuncia:

- a) Cualquier persona que se considere víctima de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales o por quien ésta autorice.
- b) Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

En la denuncia debe constar la identificación de la persona presuntamente acosadora y de la persona presuntamente acosada y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia.

La denuncia debe ser presentada por escrito o a través del canal de denuncias que garantiza la protección de la víctima, que CEREALTO tiene a disposición de todas las personas trabajadoras a través de los siguientes sistemas de comunicación:

- Acceso desde la página web de Cerealto en el apartado de buen Gobierno Corporativo:
<https://cerealto.com/es/>
- Acceso desde la intranet de Cerealto:
<https://sirofoods.sharepoint.com/sites/responsabilidad-corporativa/SitePages/es/Home.aspx>
- Acceso desde la APP Corporativa en el apartado de Buen Gobierno Corporativo.

El Comité Ético Corporativo es quién recibe la denuncia y una vez identifique que se trata de una denuncia derivada de un posible acoso por razón de orientación sexual; identidad de género; expresión de género; características sexuales y diversidad familiar durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, en el marco de sus comunicaciones y, también, en las que se realicen a través de las tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso), trasladará la misma a los miembros de la Comisión concerniente, de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

5.2. Comisión instructora

En el seno de la Comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso LGTBIfóbico.

Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Las personas integrantes de la Comisión Instructora se designarán de modo que no tengan relación de parentesco ni relación de amistad o enemistad con las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a).

Si una persona es denunciada o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

Son funciones de la Comisión Instructora:

- Recibir la denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales que deba instruir.
- Investigar las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, pudiendo acceder a la información necesaria y con utilización de los medios materiales y humanos necesarios.
- Cogestionar con la Dirección de la empresa las medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaborar conclusiones sobre el caso investigado y proponer acciones disciplinarias, verificando la adopción de las mismas.
- Trasladar al Comité Ético Corporativo la propuesta de acciones para que ésta pueda cerrar el expediente del caso.
- Cualquier otra función que le pueda ser atribuida

Recibida la denuncia, se constituirá una comisión instructora en el ámbito de la sociedad CEREALTO PASTA VB3 S.L. que estará formada por:

- Director/a de Personas
- Business Partner de P&O del centro de trabajo/dpto.

- Relaciones Laborales (abogado/a externo)
- Dos personas integrantes de la RLT que formen parte de la Comisión del Plan para la Igualdad de personas LGTBI vigente en ese momento, y que habrán sido nombrada previamente, siempre y cuando la persona denunciante así lo requiera.

Serán siempre parte como intervinientes en el procedimiento, la persona denunciante, la víctima, la comisión instructora y la dirección de la empresa.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, CEREALTO garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa un ejemplo del modelo de formulario para la formalización de la denuncia o queja similar al que se incluye en la propia herramienta de Canal de Denuncias. La presentación por la víctima de la situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, será desde el propio formulario habilitado desde cualquiera de los accesos posibles (app corporativa, web o intranet, apartado de Buen Gobierno Corporativo- Canal de Denuncias) cumplimentando y denunciando una situación de acoso. Este paso será necesario para el inicio del procedimiento en los términos que constan en el apartado siguiente.

5.3. Procedimiento instructor

La Comisión Instructora se reunirá en el plazo máximo de 5 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En ese momento se procederá a la apertura de expediente de investigación, que estará encaminado a comprobar los hechos y cuya sustanciación no puede durar más de 20 días laborables, salvo que la Comisión Instructora necesite ampliar el plazo por razones justificadas, con acuerdo de las partes que la componen.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

5.4. Resolución del expediente

Finalizada la instrucción, la Comisión debe redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas.

Este informe deberá incluir la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas adoptadas, si procede.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de CEREALTO (Comité Ético Corporativo) a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

La resolución adoptada será comunicada a las personas denunciantes y denunciadas.

La dirección de CEREALTO (Comité Ético Corporativo) adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y podrá llevar a cabo posibles actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, como las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

5.5. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas, vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras, tanto del protocolo como de las políticas de igualdad en la empresa.

CONTENIDO DEL FORMULARIO DE QUEJA O DENUNCIA INTEGRADO EN EL CANAL DE DENUNCIAS:

Persona que informa de los hechos

- ☐ Persona que ha sufrido el acoso:
- ☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la entidad:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso LGTBIfóbico frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

La persona otorga su consentimiento a (EMPRESA) para que se inicie el procedimiento formal del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.



Anexo VI: Medidas LGTBI, según Anexo I RD 1026/24**Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.**

La empresa ya contempla estos principios dentro de Disposición Adicional Cuarta, “Respeto Principio de Igualdad y Diversidad”. Se asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

Segundo. Acceso al empleo.

- Formar, capacitar y sensibilizar a los y las profesionales encargadas de los procesos de selección: Las personas encargadas del reclutamiento de personal y que participen en los procesos de selección, deberán recibir una formación específica y adecuada para evitar sesgos.
- Garantizar, en los procesos de selección, la preservación del derecho a la intimidad de las personas. Se evitará la realización de preguntas invasivas con la vida personal y familiar, así como la solicitud de cualquier dato que pueda vulnerar este principio.
- Queda prohibida cualquier pregunta que se relacione con la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género y características sexuales, en el acceso y en la promoción profesional, así como la solicitud, por el empleador, de datos de carácter personal en los procesos de selección que vulneren el principio de igualdad y constituyan actos discriminatorios.

Tercero. Clasificación y promoción profesional.

- El sistema de clasificación profesional deberá garantizar que no se produzca discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI+, basándose en elementos objetivos, entre otros la cualificación y la capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.
- En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de promoción deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de género; orientación sexual; identidad y/o expresión de género; diversidad sexo genérica o familia.
- Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género; diversidad sexo genérica y familiar.
- Queda prohibida cualquier pregunta que se relacione con la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género y características sexuales, en el acceso y en la promoción profesional.
- Ninguna persona podrá ser discriminada por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar en la promoción profesional en empleo.

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje

- Las personas que se encarguen del reclutamiento o participen en procesos de selección, mandos intermedios, cuadros de dirección o cualquiera que tenga a su cargo personas trabajadoras, deberán recibir una formación específica que contenga como mínimo el siguiente contenido:
 - o Capacitación en diversidad e inclusión.
 - o Fomento de la empatía y la escucha activa.
 - o Gestión de la diversidad en entornos laborales.
 - o Liderazgo inclusivo en la gestión de equipos.
 - o Prevención y abordaje de acoso y discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar.
- Se incluirá dentro del plan de formación de acogida para nuevas incorporaciones, un módulo de sensibilización contra la LGTBIfobia.
- Se fomentará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.
- La dirección de la empresa, así como todas las personas trabajadoras, se dirigirán a la persona trans, intersexual, no binaria o fluida con el nombre sentido en cualquier tipo de comunicación, tanto oral como escrita (Ejemplos: Cuadrantes, tarjetas de acceso identificativas, correo electrónico, etc), con independencia de que no se haya producido el cambio registral, a excepción de la documentación oficial (Ejemplos: Contrato de trabajo, nómina, seguros sociales, etc.).



Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

- Se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.
- La empresa entregará el PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI a las nuevas incorporaciones y comunicará y publicará el mismo en los medios y canales internos para su difusión y visibilidad a todos las personas trabajadoras una vez entre en vigor a su firma.

Sexto. Permisos y beneficios sociales.

- La empresa garantizará que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones.
- Todos los derechos recogidos en el convenio colectivo, normativa interna de la empresa, pactos y acuerdos, etc., serán de aplicación a las personas LGTBI de la empresa, con independencia de la modalidad de pareja o familia que conforme y queda prohibida la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales en el acceso a los permisos, licencias, beneficios sociales que estén reconocidos a la totalidad de la plantilla.
- Las empresas evitarán la exclusión de las personas trans de las campañas médicas que desarrolle hacia el conjunto del personal, teniendo en cuenta las necesidades y corporalidades de las personas trans. (Ejemplos: Reconocimientos médicos).
- Las personas trabajadoras que requieran la asistencia a consultas médicas por motivos de afirmación de género de sí mismas, parejas, convivientes y parientes de primer grado, dispondrán del tiempo indispensable retribuido para la asistencia a consultas médicas.

Séptimo. Régimen disciplinario.

- Con el objetivo de que se garantice el derecho de todas las personas trabajadoras, con independencia del orden jerárquico que ocupen en la empresa, a vivir con total libertad su orientación sexual; identidad y/o expresión de género; diversidad sexo genérica o familia, se integra en el régimen disciplinario del convenio colectivo regulado en Capítulo VII: Régimen Disciplinario, las siguientes:

Faltas leves: se tipificarán como tal manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación alguna y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad LGTBI.

Faltas graves: Se considerarán como tal la denigración, ridiculización, humillación u ofensa de las personas o familias no heteronormativas en el ámbito laboral.

Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves:

- o Insultos relacionados con la orientación sexual de las personas, su identidad o expresión de género o sus características sexuales y pertenencia a grupo familiar
- o El uso de los medios de comunicación de la empresa para difundir informaciones maliciosas relacionadas con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales de las personas trabajadoras.
- o La exhibición de fotos, mensajes u otros escritos que tengan la finalidad de menoscabar la dignidad de las personas en base a su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o pertenencia a grupo familiar.

2091

Administración Municipal

GUARDO

ANUNCIO

La Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Guardo (Palencia), en sesión celebrada el pasado día 31 de julio de 2026, acordó la aprobación de la modificación del Anexo I, regulador de las tarifas contenidas en la Ordenanza Municipal N.º 31 por la que se establece el Precio Público por la utilización de las instalaciones municipales de Piscina Climatizada y SPA Municipal, del Municipio de Guardo (Palencia).

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 45.1.a) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se da traslado del mismo mediante la inserción del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia, para conocimiento general por parte de los interesados.

ANEXO I. PRECIO PÚBLICO

A) Productos inherentes al desarrollo de la actividad de la Piscina y Spa Municipal, que se comercializan en dichas instalaciones:

- Gorro tela 1,50 €
- Gorro látex 6,00 €
- Chanclas 2,00 €
- Toalla SPA Guardo 10,00 €
- Toalla blanca 8,00 €
- Curso de natación, acuagym, etc.: Según participantes y duración del Curso, a determinar por Resolución del concejal de Deportes, con el visto bueno del Sr. Alcalde.

B) TARIFAS ENTRADAS

TARIFAS BASE															
PISCINA															
	ENTRADA DIARIA			BONO MENSUAL			BONO TRIMESTRAL			ABONO ANUAL			BONO 20 PASES		
	SENIOR	JOVEN	MAYOR	SENIOR	JOVEN	MAYOR	SENIOR	JOVEN	MAYOR	SENIOR	JOVEN	MAYOR	SENIOR	JOVEN	MAYOR
		-30,00 %	-30,00 %												
ENTRADA 1 ACCESO	4,00	2,80	2,80												
TARJETA ABONADO	3,60	2,50	2,50	43,10	30,20	30,20	107,70	75,40	75,40	323,20	226,20	226,20	53,90	37,70	37,70
HOSTELERIA DEL MUNICIPIO	2,80	2,00	2,00												
GRUPO ACTIVIDAD ESCOLAR	2,80	2,00													
GRUPO EN ACTIVIDAD DE INTER	2,80	2,00	2,00												

SPA															
	ENTRADA DIARIA			BONO MENSUAL			BONO TRIMESTRAL			ABONO ANUAL			BONO 20 PASES		
	SENIOR	JOVEN	MAYOR	SENIOR	JOVEN	MAYOR	SENIOR	JOVEN	MAYOR	SENIOR	JOVEN	MAYOR	SENIOR	JOVEN	MAYOR
ENTRADA 1 ACCESO	18,60	13,00	13,00												
TARJETA ABONADO	16,80	11,70	11,70	201,10	140,80	140,80	502,70	351,90	351,90	1508,20	1055,80	1055,80	251,40	176,00	176,00
HOSTELERIA DEL MUNICIPIO	13,00	9,10	9,10												
GRUPO ACTIVIDAD ESCOLAR	13,00	9,10													
GRUPO EN ACTIVIDAD DE INTER	13,00	9,10	9,10												



DESCUENTOS ESPECIAL FAMILIAR TARJETA															
PISCINA															
TARJETA ABONADO PISCINA	ENTRADA DIARIA			BONO MENSUAL			BONO TRIMESTRAL			ABONO ANUAL			BONO 20 PASES		
	SENIOR	JOVEN	MAYOR	SENIOR	JOVEN	MAYOR	SENIOR	JOVEN	MAYOR	SENIOR	JOVEN	MAYOR	SENIOR	JOVEN	MAYOR
PRIMER ABONADO 100%	3,60	2,50	2,50	43,10	30,20	30,20	107,70	75,40	75,40	323,20	226,20	226,20	53,90	37,70	37,70
SEGUNDO ABONADO 90%	3,20	2,30	2,30	38,80	27,10	27,10	97,00	67,90	67,90	290,90	203,60	203,60	48,50	33,90	33,90
TERCER ABONADO 75%	2,70	1,90	1,90	32,30	22,60	22,60	80,80	56,60	56,60	242,40	169,70	169,70	40,40	28,30	28,30
CUARTO ABONADO 50%	1,80	1,30	1,30	21,50	15,10	15,10	53,90	37,70	37,70	161,60	113,10	113,10	26,90	18,90	18,90
QUINTO Y SIGUIENTES ABONADOS	0,90	0,60	0,60	10,80	7,50	7,50	26,90	18,90	18,90	80,80	56,60	56,60	13,50	9,40	9,40
SPA															
	ENTRADA DIARIA			BONO MENSUAL			BONO TRIMESTRAL			ABONO ANUAL			BONO 20 PASES		
	SENIOR	JOVEN	MAYOR	SENIOR	JOVEN	MAYOR	SENIOR	JOVEN	MAYOR	SENIOR	JOVEN	MAYOR	SENIOR	JOVEN	MAYOR
PRIMER ABONADO	16,80	11,70	11,70	201,10	140,80	140,80	502,70	351,90	351,90	1508,20	1055,80	1055,80	251,40	176,00	176,00
SEGUNDO ABONADO	15,10	10,60	10,60	181,00	126,70	126,70	452,50	316,70	316,70	1357,40	950,20	950,20	226,20	158,40	158,40
TERCER ABONADO	12,60	8,80	8,80	150,80	105,60	105,60	377,10	263,90	263,90	1131,20	791,80	791,80	188,50	132,00	132,00
CUARTO ABONADO	8,40	5,90	5,90	100,50	70,40	70,40	251,40	176,00	176,00	754,10	527,90	527,90	125,70	88,00	88,00
QUINTO ABONADO	4,20	2,90	2,90	50,30	35,20	35,20	125,70	88,00	88,00	377,10	263,90	263,90	62,80	44,00	44,00

Guardo, 11 de agosto de 2026.- El Alcalde, Juan Jesús Blanco Muñiz.

2116

Administración Municipal

HORNILLOS DE CERRATO

ANUNCIO

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario provisional del Ayuntamiento de Hornillos de Cerrato sobre imposición de la tasa por TASA POR PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE CAMPAMENTO ESCUELA DE VERANO, así como la Ordenanza fiscal reguladora de la misma, cuyo texto íntegro se hace público en cumplimiento del artículo 17.4 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

«Visto el siguiente texto propuesto:

ÍNDICE DE ARTÍCULOS

- ARTÍCULO 1. FUNDAMENTO Y OBJETO
- ARTÍCULO 2. HECHO IMPONIBLE
- ARTÍCULO 3. SUJETO PASIVO
- ARTÍCULO 4. RESPONSABLES
- ARTÍCULO 5. CUOTA TRIBUTARIA
- ARTÍCULO 6. EXENCIONES Y BONIFICACIONES
- ARTÍCULO 7. DEVENGO
- ARTÍCULO 8. NORMAS DE GESTIÓN
- ARTÍCULO 9. INFRACCIONES Y SANCIONES
- ARTÍCULO 10. LEGISLACIÓN APLICABLE
- DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE TASA POR PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE CAMPAMENTO ESCUELA DE VERANO.-

ARTÍCULO 1. Fundamento y Objeto

En uso de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución Española y por el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 15 a 27 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, este Ayuntamiento establece la tasa por prestación de servicio de Campamento Escuela de Verano (meses de julio y agosto).

ARTÍCULO 2. Hecho Imponible

Constituye el hecho imponible de la tasa la prestación del servicio público de Campamento Escuela de Verano, con utilización de las instalaciones municipales, durante los meses de julio y agosto.

ARTÍCULO 3. Sujeto Pasivo

Son sujetos pasivos las personas físicas que se benefician de los servicios prestados que constituyen el hecho imponible de la tasa. Tratándose de menores de edad, vendrán obligados al pago los padres, tutores o responsables legales o de hecho de los niños que soliciten el servicio o se beneficien de éste.

ARTÍCULO 4. Responsables

Responderán de la deuda tributaria los deudores principales junto a otras personas o entidades. A estos efectos se considerarán deudores principales los obligados tributarios¹ del artículo 35.2 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

¹ Son obligados tributarios, entre otros:

- Los contribuyentes.
- Los sustitutos del contribuyente.
- Los obligados a realizar pagos fraccionados.
- Los retenedores.
- Los obligados a practicar ingresos a cuenta.
- Los obligados a repercutir.
- Los obligados a soportar la retención.
- Los obligados a soportar los ingresos a cuenta.
- Los sucesores.
- Los beneficiarios de supuestos de exención, devolución o bonificaciones tributarias, cuando no tengan la condición de sujetos pasivos.



Salvo precepto legal expreso en contrario, la responsabilidad será siempre subsidiaria.

Responderán solidariamente de las obligaciones tributarias del sujeto pasivo las personas físicas y jurídicas a que se refieren los artículos 42 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria

En relación a la responsabilidad solidaria y subsidiaria de la deuda tributaria se estará a lo establecido, respectivamente, en los artículos 42 y 43 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

ARTÍCULO 5. Cuota Tributaria ²

La cuota que se aprueba es la siguientes:

2 semanas: 40 €

4 semanas: 50 €

8 semanas: 75 €

Cabe destacar que el periodo mínimo de inscripción será de 2 semanas.

ARTÍCULO 6. Exenciones y Bonificaciones

No se prevén.

ARTÍCULO 7. Devengo

Se devenga la tasa y nace la obligación de contribuir desde el momento en que se solicita la prestación de cualquiera de los servicios que se regulan en esta Ordenanza.

ARTÍCULO 8. Normas de Gestión

El importe de la tasa deberá ser abonada en la cuenta que este Ayuntamiento tiene abierta en la entidad financiera Caja Mar mediante transferencia, con anterioridad al inicio de las actividades, al solicitar la inscripción en las mismas.

Cuando por el uso, disfrute o aprovechamiento de cualquiera de los locales o instalaciones municipales, éstos sufrieran un deterioro o desperfecto, el sujeto pasivo estará obligado, además del abono de la tasa, a pagar los gastos de reparación.

La cuantía de la tasa es irreducible, de manera que iniciada la prestación del servicio en una determinada semana, se cobrará íntegramente la tarifa correspondiente al mismo, con independencia de que el beneficiario renuncie parcialmente a la prestación del servicio.

Será requisito indispensable para acceder a la plaza en el campamento que al menos uno de los padres, tutores o responsables legales o de hecho de los niños, presenten por escrito, debidamente cumplimentada y firmada, toda aquella documentación que les sea requerida por la empresa adjudicataria del servicio.

ARTÍCULO 9. Infracciones y Sanciones

En todo lo referente a infracciones y sanciones, será de aplicación la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, en concreto los artículos 181 y siguientes, así como sus disposiciones de desarrollo, según lo dispuesto en el artículo 11 el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

ARTÍCULO 10. Legislación Aplicable

En todo lo no previsto en la presente Ordenanza se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, la Ley 8/1989, de 13 de abril, de Tasas y Precios Públicos, así como en la Ordenanza Fiscal General aprobada por este Ayuntamiento.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

La presente Ordenanza fiscal entrará en vigor en el momento de su publicación íntegra en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA y será de aplicación a partir del día siguientes a su publicación, permaneciendo en vigor hasta que se acuerde su modificación o su derogación expresa.

² La cuota deberá estar justificada en el correspondiente Estudio Económico de Costes. El importe de las tasas por la prestación de un servicio o por la realización de una actividad no podrá exceder, en su conjunto, del coste real o previsible del servicio o actividad de que se trate o, en su defecto, del valor de la prestación recibida.

El Pleno de esta Entidad, de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.2.d) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, previa deliberación y UNANIMIDAD de los 4 miembros de la Corporación presentes (de los 5 que la componen) **ACUERDA:**

PRIMERO. Aprobar provisionalmente la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa reguladora del Servicio de Cementerio en los términos expuestos anteriormente.

SEGUNDO. Someter dicha Ordenanza municipal a información pública y audiencia de los interesados, con publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA y tablón de anuncios del Ayuntamiento, por el plazo de 30 días, para que puedan presentar reclamaciones o sugerencias, que serán resueltas por la Corporación.

Simultáneamente, publicar el texto de la Ordenanza municipal en el portal web del Ayuntamiento, con el objeto de dar audiencia a los ciudadanos afectados y recabar cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades.

TERCERO. De no presentarse reclamaciones o sugerencias en el mencionado plazo, se considerará aprobada definitivamente sin necesidad de Acuerdo expreso por el Pleno y el Acuerdo de aprobación definitiva tácita de la Ordenanza, con el texto íntegro de la misma, se publicará para su general conocimiento en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento.

Además, se remitirá a la Administración del Estado y al Departamento correspondiente de la Comunidad Autónoma, en el plazo de quince días, la certificación que acredite la elevación a definitiva de la aprobación inicial, así como copia íntegra autenticada.

CUARTO. Facultar al Sr. Alcalde-Presidente para suscribir y firmar toda clase de documentos relacionados con este asunto».

Contra el presente Acuerdo, conforme al artículo 19 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León.

Hornillos de Cerrato, 10 de agosto de 2026.- El Alcalde, Ignacio Valdeolmillos Marcos.

2108

Administración Municipal

MAGAZ DE PISUERGA

EDICTO

Aprobada definitivamente la modificación de la ordenanza fiscal reguladora del precio público por la prestación del servicio municipal de guardería en Magaz de Pisuerga, al no haberse presentado reclamaciones contra el acuerdo inicial, conforme se establece en el artículo 17 Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se publica el texto íntegro de la ordenanza fiscal para su vigencia y posible impugnación jurisdiccional.

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DEL PRECIO PÚBLICO POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE GUARDERÍA MUNICIPAL

ARTICULO 1. Fundamento Legal.

En uso de las atribuciones conferidas en los artículos 41 al 47 y 127 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, este Ayuntamiento establece el precio público por la prestación del servicio de Guardería Municipal.

ARTICULO 2. Nacimiento de la Obligación.

La obligación de pagar el precio público nace desde que se inicie la prestación del Servicio de Guardería.

ARTICULO 3. Obligados al Pago.

Estarán obligados al pago del precio público quienes se beneficien de los servicios.

ARTICULO 4. Cuantía.

La tarifa aplicable es:

Servicio	Tarifa al mes
Horario fijo de 8h (7:30 a 15:30 horas)	Gratuito
Horario ampliado 1 (de 7:00 a 7:30 horas)	15,00 € / mes
Horario ampliado 2 (de 15:30 a 16:00 horas)	15,00 € / mes
Matrícula	Gratuito
Ampliación de horario 1 o 2 días sueltos para niños matriculados (más de 2 días se abonará el horario ampliado/mes)	3 € / servicio o día.

Artículo 5. Matrícula.

Se formalizará por escrito en el documento que el Ayuntamiento habilite al efecto y la misma será ingresada en la cuenta bancaria del Ayuntamiento de Magaz de Pisuerga.

Una vez la persona matriculada acceda al programa CRECEMOS en Magaz de Pisuerga, el importe de la matrícula será devuelto a la cuenta bancaria que figure en el documento de la matrícula.

La matrícula en ningún caso será devuelta si finalmente no se accede al programa CRECEMOS en Magaz de Pisuerga.

Acceder al programa CRECEMOS equivale a comenzar a asistir a la guardería en Magaz de Pisuerga.

Artículo 6. Legislación aplicable.

En todo lo no previsto en la presente Ordenanza se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, la Ley 8/1989, de 13 de abril, de Tasas y Precios Públicos.



DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

La presente Ordenanza fiscal, aprobada por el Pleno de este Ayuntamiento en sesión celebrada en fecha 30 de junio de 2026, entrará en vigor en el momento de su publicación íntegra en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA y será de aplicación a partir de la publicación definitiva, permaneciendo en vigor hasta que se acuerde su modificación o su derogación expresa.”

Contra el presente Acuerdo se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente de la publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, y ello sin perjuicio de que pueda interponer cualquier otro recurso que se considere oportuno.

Magaz de Pisuerga, 11 de agosto de 2026.- La Alcaldesa, Patricia Pérez Blanco.

2115



Administración Municipal

MANCOMUNIDAD DE AGUAS BALTANÁS-VILLAVIUDAS

—BALTANÁS— (PALENCIA)

EDICTO

Por la Asamblea de Concejales de la Mancomunidad de Aguas Baltanás-Villaviudas, en sesión celebrada el día 10 de agosto de 2026, se aprobó inicialmente el Presupuesto para el ejercicio del año 2026.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, se expone al público durante el plazo de quince días, en la Secretaría General de la Mancomunidad y durante las horas de oficina, el expediente completo a efectos de que los interesados que se señalan en el artículo 170 de la Ley antes citada, puedan examinarlo y presentar reclamaciones ante la Asamblea de Concejales, por los motivos consignados en el apartado 2º del mentado artículo 170.

En el supuesto de que en el plazo de exposición pública no se presenten reclamaciones, el Presupuesto se entenderá definitivamente aprobado sin necesidad de acuerdo expreso.

Baltanás, 11 de agosto de 2026.- La Presidenta, M.ª José de la Fuente Fombellida.

2114



Administración Municipal

MANCOMUNIDAD DE AGUAS BALTANÁS-VILLAVIUDAS

—BALTANÁS— (PALENCIA)

EDICTO

Informada por la Comisión Especial de Cuentas de fecha 10 de agosto de 2026, la Cuenta General de esta Mancomunidad de Aguas Baltanás-Villaviudas, correspondiente al ejercicio 2025, de conformidad con lo establecido en el artículo 212.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público por plazo de quince días, durante los cuales, a partir del siguiente a la inserción de este Edicto en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, los interesados podrán presentar reclamaciones, reparos y observaciones.

Baltanás, 11 de agosto de 2026.- La Presidenta, M.ª José de la Fuente Fombellida.

2112



Administración Municipal

MANCOMUNIDAD ZONA CAMPOS OESTE

—VILLARRAMIEL— (PALENCIA)

EDICTO

Aprobado inicialmente por la Asamblea de Concejales, en sesión ordinaria de fecha 10 de agosto de 2026, el Presupuesto General de la Mancomunidad junto con la Plantilla de Personal para el ejercicio 2025, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 169.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y 20.1 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se anuncia que el referido acuerdo y el Presupuesto junto con su expediente y la documentación preceptiva, estarán expuestos al público, por el plazo de quince días hábiles siguientes a la publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia y en los tabloneros de anuncios, durante los cuales los interesados a que se refiere el artículo 170.1 de esta Ley podrán examinarlo y presentar por escrito las reclamaciones que estimen oportunas por los motivos consignados en el apartado 2 del mismo artículo.

A tal efecto, durante el referido plazo, podrán consultarlo en la Secretaría Municipal sita en la Plaza España, 16 de la localidad de Villarramiel.

El Presupuesto se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se hubieran presentado reclamaciones; en caso contrario, La Asamblea de Concejales dispondrá del plazo de un mes para resolverlas.”

Villarramiel, 11 de agosto de 2026.- La Presidenta, M^a Nuria Simón González.

2109



Administración Municipal

MANCOMUNIDAD ZONA CAMPOS OESTE

—VILLARRAMIEL— (PALENCIA)

EDICTO

En sesión plenaria de fecha 10-08-2026, la Asamblea de concejales aprobó inicialmente el expediente de modificación de crédito del vigente Presupuesto Municipal en su modalidad de crédito extraordinario y/ o suplemento de crédito num. 1/2026.

De conformidad con el acuerdo adoptado y con el artículo 177 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 concordancia con el artículo 169 del mismo texto legal, se expone al público en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA por plazo de quince días, durante los cuales los interesados podrán examinarlos en las dependencias de Municipales y presentar reclamaciones ante la Asamblea de concejales.

La modificación de crédito se considerará definitivamente aprobada si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones; en caso contrario, la Asamblea de concejales dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.

Villarramiel, 11 de agosto de 2026.- La Presidenta, M^a Nuria Simón González.

2111



Administración Municipal

MANCOMUNIDAD ZONA CAMPOS OESTE

—VILLARRAMIEL— (PALENCIA)

EDICTO

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 116 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y 212.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público la Cuenta General del ejercicio de 2023, acompañada del informe de la Comisión Especial de Cuentas por el plazo de quince días, durante los cuales, contados a partir del siguiente a la publicación de este Edicto en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, los interesados podrán examinarla y presentar las reclamaciones, reparos u observaciones que estimen procedentes.

Villarramiel, 12 de marzo de 2024.- La Alcaldesa, M^a Nuria Simón González.

2113



Administración Municipal

RIBAS DE CAMPOS

EDICTO

Por acuerdo del Pleno de este Ayuntamiento en sesión celebrada el día 18 de junio de 2026, se aprobó el Presupuesto General para el ejercicio 2026.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, el expediente completo ha permanecido expuesto al público por plazo de quince días hábiles, publicándose el anuncio de aprobación inicial en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA nº 75 de 24 de junio de 2026.

Transcurrido el periodo de exposición pública sin haberse presentado reclamaciones, ha sido elevado a definitivo dicho acuerdo, siendo el resumen por capítulos, el siguiente:

I N G R E S O S

<i>Capítulo</i>	<i>Euros</i>
A) Operaciones corrientes	
1 Impuestos directos.....	79.773,60
2 Impuestos indirectos.....	2.000,00
3 Tasas, precios públicos y otros ingresos.....	18.200,00
4 Transferencias corrientes.....	76.000,00
5 Ingresos patrimoniales.....	64.813,66
B) Operaciones de capital	
7 Transferencias de capital.....	19.172,74
Total Ingresos.....	259.960,00

G A S T O S

<i>Capítulo</i>	<i>Euros</i>
A) Operaciones corrientes	
1 Gastos de personal	81.800,00
2 Gastos en bienes corrientes y servicios	114.603,07
3 Gastos financieros.....	500,00
4 Transferencias corrientes.....	17.623,00
B) Operaciones de capital	
6 Inversiones reales	30.071,00
7 Transferencias de capital.....	15.362,93
Total gastos.....	259.960,00

Asimismo y conforme dispone el artículo 127 del R.D. Legislativo 781/1986, de 18 de abril, se publica la plantilla de personal de este Ayuntamiento, que es la que a continuación se detalla:

PERSONAL FUNCIONARIO:

- Secretario-Interventor A1 Nivel C.D. 26

PERSONAL LABORAL:

- Peón-Oficial 1ª

Contra la aprobación definitiva del Presupuesto, podrá interponerse directamente recurso Contencioso-administrativo en la forma y plazos que establecen las normas de dicha jurisdicción, 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.

Ribas de Campos, 9 de agosto de 2026.- El Alcalde, Julio Martínez Llorente.

Administración Municipal

SANTERVÁS DE LA VEGA

EDICTO

"Aprobado definitivamente el expediente de modificación al presupuesto de gastos por Suplemento de Crédito se hace público el contenido de la modificación tal y como a continuación se indica:

Aplicaciones del presupuesto donde se crea crédito:

<u>Aplicación Presup.</u>	<u>Crédito actual</u>	<u>Rema Incor.</u>	<u>Ay Dipu..</u>	<u>Créditos definit</u>
450 606	0.00	12.400.00	17.600.00	30000.00€
MEJORAS EQUIPOS SONDEO Y POTABILIZACION DESPOISITOS MUNICIPALES.				
450 623	18000.00	7.697.60	7.500.00	15.197.60€
ADQUISICION COMPRA TRACTOR CORTA CESPED.				
450 610	----	6.376.43	-----	6.375.43€
TOTAL REMANENTES INCORPORADOS:				20.097.60€.

Financiación del Suplemento de Crédito:

<u>Concepto</u>	<u>Explicación</u>	<u>Importe</u>
8700	REMANENTE TESORERIA	26.474.03€.
TOTAL:		26.474.03€.

Contra este acuerdo puede interponerse directamente recurso Contencioso-Administrativo ante la Sala de la Jurisdicción Contenciosa del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio y ello sin perjuicio de que pueda interponerse cualquier otro recurso que se considere conveniente."

Santervás de la Vega, 29 de julio de 2026.- El Alcalde, Luis Fernando Vela Martínez.

2098



Administración Municipal

VILLAMURIEL DE CERRATO

ANUNCIO

CONVOCATORIA DE SUBASTA PARA ARRENDAMIENTO DE FINCAS RÚSTICAS

Por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 28 de julio de 2026 ha sido aprobado el Pliego de Condiciones que ha de regir en el contrato de arrendamiento de fincas rústicas calificadas como bienes patrimoniales propiedad del Ayuntamiento por procedimiento abierto mediante subasta, procediéndose a la exposición pública del anuncio de licitación de la subasta en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, cuyo contenido es el siguiente:

1. Entidad adjudicadora.

- a) Organismo: Ayuntamiento de Villamuriel de Cerrato.
- b) Órgano que tramita el expediente: Junta de Gobierno Local.
- c) Número de expediente: 2255/2026.

2. Objeto del contrato.

- Arrendamiento de las siguientes fincas rústicas de propiedad municipal por plazo de 6 años (según pliego):

Polígono	Parcela	Pago	Superficie
501	10	Raposera	6 H 6 A
501	21	Cascarón	41 A 40 C
501	26	Mesilla	62 A
501	49	Piejín	79 A 60 S
502	4	Cabritas	1 H 29 A 80 C
506	15	Valles	1 H 78 A
507	15	Elefante	60 A 40 C
509	36	Ingeniera	19 A 20 C
509	39	Ingeniera	35 A 60 C
510	1	San Cristóbal	1 H 44 A 80 C
510	11	-----	1 H 64 A
510	35	Barreñona	25 A 60 C
510	46	-----	57 A 63 C
510	48	Angeles	22 A 40 C
510	61	Matagalgos	78 A
515	32	Vito	31 A 20 C
516	12	Estrella	30 A 80 C
517	27	Gallego	34 A 80 C
517	33	Gallego	5 H 22 A
520	2	Cigarral	3 H 24 A
520	7	Valdearán	3 H 49 A
520	12	Cigarral	6 H 15 A
521	2	Cañada	1 H 22 A 40 C
521	38	Pedracho	44 A 40 C
523	45	Laguna Salsa	77 A 60 C
524	75	Hoyo Méndez	75 A 20 C
524	84	Navilla	1 H 82 A 20 C
524	85	Navilla	56 A 60 C



3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

- a) Tramitación: ordinaria.
- b) Procedimiento: abierto.
- c) Forma: subasta.

4. Presupuesto base de licitación.

- El precio base de licitación de las fincas que se arriendan es el siguiente:

Polígono	Parcela	Pago	Precio/año de arrendamiento
501	10	Raposera	450,16
501	21	Cascarón	20,40
501	26	Mesilla	45,03
501	49	Piejín	54,04
502	4	Cabritas	95,43
506	15	Valles	227,52
507	15	Elefante	81,41
509	36	Ingeniera	45,03
509	39	Ingeniera	84,74
510	1	San Cristóbal	244
510	11	-----	48,08
510	35	Barreñona	78,11
510	46	-----	36
510	48	Angeles	18,03
510	61	Matagalgos	62,82
515	32	Vito	25,12
516	12	Estrella	24,80
517	27	Gallego	27,02
517	33	Gallego	432,15
520	2	Cigarral	216,08
520	7	Valdearán	244
520	12	Cigarral	554,14
521	2	Cañada	63,38
521	38	Pedracho	14,76
523	45	Laguna Salsa	236,68
524	75	Hoyo Méndez	229,46
524	84	Navilla	538,51
524	85	Navilla	172,71

- Debiendo ir las ofertas al alza sobre estas cantidades.

5. Garantías.

- a) Provisional: no se exige.
- b) Definitiva: 5 % del precio de adjudicación por los 6 años de duración de los arrendamientos.

6. Obtención de documentación e información.

- a) Entidad: Ayuntamiento de Villamuriel de Cerrato.
<https://villamurieldecerrato.sedelectronica.es/info.0>
- b) Domicilio: Avda. Aguilera s/n
- c) Teléfono: 979 776 191; Fax: 979 776 196.
- d) Fecha límite de obtención de documentos e información: hasta la fecha de presentación de proposiciones.

7. Presentación de ofertas.

- a) Fecha límite de presentación: 15 días naturales contados desde el siguiente al de inserción de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia. Caso de ser el último día sábado o festivo, se pasará al primer día hábil siguiente.
- b) Documentación a presentar: la que figura en el Pliego.
- c) Lugar de presentación: Registro del Ayuntamiento.

8. Apertura de las ofertas.

- a) Entidad: Ayuntamiento de Villamuriel de Cerrato.
- b) Domicilio: Avda. Aguilera s/n.
- c) Localidad: Villamuriel de Cerrato.
- d) Fecha: tercer día hábil siguiente al de finalización de presentación de ofertas.
- e) Hora: 12 horas, en el salón de Actos del Ayuntamiento.

9. Otras informaciones.**10. Gastos de anuncios:**

- prorrateados a cargo de los adjudicatarios.

11. Modelo de proposición.

- Se presentará conforme al modelo que figura en el Pliego de Condiciones.

Villamuriel de Cerrato, 6 de agosto de 2026.- El Alcalde, Roberto Martín Casado.

2097



Administración Municipal

VILLARRAMIEL

EDICTO

Por acuerdo del Pleno de este Ayuntamiento en sesión celebrada el día 10 de agosto de 2026, se aprobó el Presupuesto General para el ejercicio 2026.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se expone al público, durante el plazo de quince días, en la Secretaría General de este Ayuntamiento y durante las horas de oficina, el expediente completo a efectos de que los interesados que se señalan en el artículo 170 de la Ley antes citada, puedan examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno del Ayuntamiento, por los motivos consignados en el apartado 2º del mentado artículo 170.

En el supuesto de que en el plazo de exposición pública, no se presenten reclamaciones, el presupuesto se entenderá definitivamente aprobado, sin necesidad de acuerdo expreso.

Villarramiel, 11 de agosto de 2026.- La Alcaldesa, M.ª Nuria Simón González.

2105



Administración Municipal

VILLARRAMIEL

EDICTO

En sesión plenaria de fecha 10-08-2026, se aprobó inicialmente el expediente de modificación de crédito del vigente Presupuesto Municipal en su modalidad de crédito extraordinario y/ o suplemento de crédito num. 5/2026.

De conformidad con el acuerdo adoptado y con el artículo 177 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 concordancia con el artículo 169 del mismo texto legal, se expone al público en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA por plazo de quince días, durante los cuales los interesados podrán examinarlos en las dependencias de Municipales y presentar reclamaciones ante el Pleno.

La modificación de crédito se considerará definitivamente aprobada si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.

Villarramiel, 11 de agosto de 2026.- La Alcaldesa, M^a Nuria Simón González.

2106



Administración Municipal

VILLARRAMIEL

EDICTO

El Pleno del Ayuntamiento de Villarramiel en sesión ordinaria celebrada con fecha 10 de agosto de 2026, acordó la aprobación inicial y, con carácter definitivo si durante el trámite de información pública no se formulan reclamaciones, de la Ordenanza General reguladora de la concesión de subvenciones de Villarramiel.

Lo que se somete a información pública, a los efectos y en cumplimiento de lo que prevé el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local -LRBRL-, a fin de que, en el término de treinta días contados a partir del día siguiente al de la inserción de este edicto en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA (o, en su caso, al Boletín de la Comunidad Autónoma uniprovincial), los interesados puedan examinar el expediente de referencia, que se encuentra de manifiesto en las dependencias de la Secretaría General y en la Intervención Municipal, y presentar, en su caso, las reclamaciones y/o sugerencias que consideren oportunas ante el Pleno del Ayuntamiento.

En el caso de que no se formulen reclamaciones durante el período de exposición pública, el referido acuerdo plenario se considerará definitivo de conformidad con lo que dispone el artículo 49 in fine de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL-.

Villarramiel, 11 de agosto de 2026.- La Alcaldesa, M^a Nuria Simón González.

2107



Administración Municipal

VILLOVIECO

ANUNCIO

El Pleno del Ayuntamiento de Villovieco, en sesión celebrada el día 29 de julio de 2026, acordó la aprobación inicial de la modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por prestación de los servicios de cementerio municipal.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público durante el plazo de treinta días a contar desde el siguiente a la inserción del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia, para que los interesados a que se refiere el artº 18 de la citada Ley puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

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

Villovieco, 4 de agosto de 2026.- El Alcalde, Carlos Garrachón Mesier.

2101



Entidades Locales Menores

JUNTA VECINAL DE DEHESA DE MONTEJO

ANUNCIO

"Por el Pleno de este Ayuntamiento en sesión celebrada el pasado día 10 de agosto de 2026, se aprobó provisionalmente el expediente nº 1/2026 de modificación al presupuesto de gastos por Suplemento de Crédito.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 20 y 38 del R.D. 500/1990, de 20 de abril, dicho expediente se expone al público en la Secretaría de este Ayuntamiento durante el plazo de 15 días hábiles a contar desde el siguiente a la publicación de este anuncio, a efectos de que los interesados puedan presentar las reclamaciones que consideren oportunas a sus derechos.

En el supuesto de no presentarse reclamaciones en el plazo indicado el expediente se entenderá aprobado definitivamente produciendo efectos desde la fecha de la aprobación definitiva una vez que se haya publicado íntegramente.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Dehesa de Montejo, 10 de agosto de 2026.- El Presidente, Pedro Calleja Pérez.

2102



Entidades Locales Menores

JUNTA VECINAL DE SAN MARTÍN DEL VALLE

EDICTO

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 116 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y 212.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público la Cuenta General del ejercicio de 2025, por el plazo de quince días, durante los cuales, contados a partir del siguiente a la publicación de este Edicto en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, los interesados podrán presentar las reclamaciones, reparos y observaciones, que procedan ante el Pleno de la Junta Vecinal.

Lo que se hace público para general conocimiento.

San Martín del Valle, 10 de agosto de 2026.- La Presidenta, M^a del Pilar Vallejo Pérez.

2103



Entidades Locales Menores

JUNTA VECINAL DE SAN PEDRO DE OJEDA

EDICTO

Advertido error en el anuncio publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA nº 67 de 5 de junio de 2026, referido al Presupuesto General de esta Entidad Local para el ejercicio 2026, se hace constar lo siguiente:

DONDE DICE:

INGRESOS

Capítulo	Euros
A) Operaciones Corrientes	
4.- Transferencias corrientes	100,00
5.- Ingresos patrimoniales	3.900,00

DEBE DECIR:

A) Operaciones Corrientes	
4.- Transferencias corrientes	50,00
5.- Ingresos patrimoniales	3.950,00

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

San Pedro de Ojeda, 11 de agosto de 2026.- El Presidente, Ramón Fernández Villalba.

2104