



# Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS

<b>SUSCRIPCIÓN</b> Anual ..... 104,00 euros Semestral ..... 62,00 euros Trimestral ..... 37,00 euros Ayuntamientos ..... 76,00 euros (I. V. A. incluido)	<b>SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS</b>  <i>Director:</i> Diputado Ponente, D. José Antonio López Marañón  ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL Ejemplar: 1,25 euros                   :—:                   De años anteriores: 2,50 euros	<b>INSERCIÓNES</b> 2,00 euros por línea (DIN A-4) 1,40 euros por línea (cuartilla) 34,00 euros mínimo Pagos adelantados Carácter de urgencia: Recargo 100%
<b>FRANQUEO CONCERTADO</b> Núm. 09/2		Depósito Legal BU - 1 - 1958
<b>Año 2008</b>	<b>Miércoles 1 de octubre</b>	<b>Número 188</b>

## INDICE

### SUBDELEGACION DEL GOBIERNO EN BURGOS

Secretaría General. Pág. 2.

### PROVIDENCIAS JUDICIALES

- JUZGADOS DE PRIMERA INSTANCIA.  
De Burgos núm. 2. 365/2008. Págs. 2 y 3.
- JUZGADOS DE LO SOCIAL.  
De Burgos núm. 2. 751/2007. Pág. 3.  
De Burgos núm. 3. 698/2008. Pág. 3.

### ANUNCIOS OFICIALES

- JUNTA DE CASTILLA Y LEON.  
Delegación Territorial de Burgos. Oficina Territorial de Trabajo. Convenio colectivo de trabajo de la empresa Grupo Gerardo de la Calle, S.L. Págs. 3 y ss.

### ANUNCIOS URGENTES

- JUNTA DE CASTILLA Y LEON.  
Delegación Territorial de Burgos. Servicio de Industria, Comercio y Turismo. Sección de Industria y Energía. Pág. 28.
- AYUNTAMIENTOS.  
Burgos. Secretaría General. Pág. 28.  
Burgos. Gerencia Municipal de Fomento. Pág. 28.

Burgos. Servicio de Sanidad y Medio Ambiente. Págs. 28 y 29.

Burgos. Concejalía de Personal y Régimen Interior. Bases por las que se ha de regir la convocatoria para cubrir en propiedad y mediante el sistema de oposición libre, 1 plaza vacante de Jefe de Protección Civil. Págs. 30 y ss.

Fuentespina. Convocatoria para la adjudicación de las obras de pavimentación de la c/ Senda de Valdecañas. Pág. 36.

Ciruelos de Cervera. Pág. 37.

Neila. Pág. 37.

Santa María del Campo. Pág. 38.

Belorado. Págs. 38 y 39.

Merindad de Río Ubierna. Pág. 37.

Buniel. Adjudicación del contrato de reforma de redes de evacuación de pluviales y fecales. Pág. 39.

Quintanilla del Agua y Tordueles. Pág. 39.

Briviesca. Pág. 40.

### — JUNTAS VECINALES.

Valderrama. Concurso para el arrendamiento de diversas fincas rústicas. Págs. 37 y 38.

Río de Losa. Subasta para contratar la enajenación del edificio casa del pastor. Pág. 40.

### — JUNTAS ADMINISTRATIVAS.

Riocerezo. Subasta de fincas de masa común y lotes. Pág. 39.

### — JUZGADOS DE LO SOCIAL.

De Burgos núm. 2. 640/2008. Pág. 40.

## SUBDELEGACION DEL GOBIERNO EN BURGOS

### Secretaría General

Habiendo resultado imposible efectuar las presentes notificaciones en el domicilio de los interesados, se procede conforme a lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de

noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificado por la Ley 4/1999, de 13 de enero (B.O.E. de 14 de enero de 1999) a efectuar las mismas a través de edictos en el «Boletín Oficial» de la provincia, para publicar la emisión del documento «Modelo 069» para el pago de la multa impuesta en el procedimiento sancionador de los expedientes e interesados que a continuación se relacionan, los cuales se encuentran en la Unidad de Sanciones de la Subdelegación del Gobierno en Burgos.

N.º Expte.	Nombre y apellidos	Identif.	Domicilio/Localidad	Precepto infringido	Cuantía (euros)
BU-1527/07	José Ignacio Martínez Ponteiro	47353706H	C/ Fray Pedro Mayo Pineiro, 15-3.º D - Coruña (A)	Art. 25.1 L.O. 1/92 Seg. Ciudadana	300,52 y destrucción de sustancia
BU-1709/07	Pedro Gabarri Gabarri	13297037R	C/ San Juan, 21-3.º - Miranda de Ebro	Art. 25.1 L.O. 1/92 Seg. Ciudadana	360,61 y destrucción de sustancia
BU-1794/07	José Antonio Pereira Melin	X8634287H	Avda. Eladio Perlado, 51 - Burgos	Art. 23.a.BLANC	300,52
BU-1795/07	Fernando Filipe Maceira de Barros	X6025883K	C/ Pisuerga, 40 - Arroyo de la Encomienda (La Flecha)	Art. 23.a.BLANC	300,52
BU-1826/07	Jesús Barcina Muñoz	71248381Q	C/ Santurce, 3-4.º B - Villarcayo de Merindad de Castilla la Vieja	Art. 25.1 L.O. 1/92 Seg. Ciudadana	390,66 y destrucción de sustancia
BU-1868/07	Julio Marcos Quintanilla Aragonés	13059527N	Avda. del Cid, 10-7.º izda. - Burgos	Art. 25.1 L.O. 1/92 Seg. Ciudadana	300,52 y destrucción de sustancia
BU-2173/07	Juan José San Juan López de Letona	13304689V	C/ Romanceros, 6-4.º B - Miranda de Ebro	Art. 23.A (5.3)	300,52
BU-2191/07	Daniel Otero Verges	71308754Z	C/ Averroes, 4-6.º B - Burgos	Art. 23.a.BLANC	120,20
BU-2225/07	Luis Rodríguez García	13044611T	Pl. Lavaderos, 8-6.º, 2.ª - Burgos	Art. 156.I	300,52
BU-2226/07	Joel Gamaliel Minier Contreras	X4433549T	C/ San Joaquín, 20-3.º izda. - Burgos	Art. 23.a.BLANC	300,52
BU-2255/07	Assu Hicham	X7497002Z	C/ Vitoria, 12-1º dcha. - Miranda de Ebro	Art. 156.I	150,25
BU-2338/07	Rubén López Varona	13730303Q	Pl. de España, 3-6.º C - Burgos	Art. 23.a	400,00

Burgos, 11 de septiembre de 2008. – La Subdelegada del Gobierno, Berta Tricio Gómez.

200807257/7226. – 42,00

Habiendo resultado imposible efectuar la presente notificación en el domicilio del interesado, se procede conforme a lo establecido en los artículos 58 y 59 de la Ley 4/99, de 13 de enero, de modificación de la Ley 30/92, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, a efectuar la misma a través de edictos en el «Boletín Oficial» de la provincia, ofreciendo un plazo de quince días, a contar desde la publicación del presente anuncio, para formular alegaciones, aportar documentación y cuanto estime pertinente, con la advertencia de que transcurrido dicho plazo el procedimiento seguirá su curso. El expediente se encuentra en la Subdelegación del Gobierno en C/ Vitoria, 34.

Se notifica lo siguiente:

Iniciación de expediente de revocación de licencia de armas tipo «E» a don Luis Manuel Ruiz Aguirregabiria, con Documento Nacional de Identidad 71341263R, con domicilio en calle Las Escuelas, n.º 3, 1.º izda., de Miranda de Ebro (Burgos), por no ajustarse su conducta a lo dispuesto en los artículos 97 y 98 del Reglamento de Armas aprobado por Real Decreto 137/1993, de 29 de enero.

Burgos, 11 de septiembre de 2008. – La Subdelegada del Gobierno, Berta Tricio Gómez.

200807254/7225. – 34,00

## PROVIDENCIAS JUDICIALES

### BURGOS

#### Juzgado de Primera Instancia número dos

Procedimiento: Verbal desahucio falta pago 365/2008-B.

Sobre: Otros verbal.

De: D. Jesús Garzón Ruipérez.

Procurador: D. Elías Gutiérrez Benito.

Contra: Pavimentación Paulo Couto, S.L.

En los autos de juicio verbal desahucio, se ha dictado sentencia con fecha 6 de junio de 2008 y cuyo fallo dispone:

Estimar la demanda formulada por la representación procesal de D. Jesús Garzón Ruipérez contra Pavimentación Paulo Couto, S.L. y en consecuencia debo declarar y declaro resuelto el contrato de arrendamiento que une a las partes y que recae sobre la finca urbana de esta localidad, carretera Poza n.º 8, 2.º B, decretando el desahucio de la parte demandada, a quien se condena a desalojar la citada finca, dejándola libre y a la entera disposición de la parte actora, con apercibimiento que de no proceder a verificarlo se procederá a su lanzamiento, conforme en el auto de admisión del juicio, el día 22 de julio a la 9.30 horas de su mañana, requiriendo a la parte demandada para que antes de

la fecha fijada para el lanzamiento retire a su costa todos los bienes y enseres que se encuentren en el interior de la finca arrendada y que no sean objeto de arrendamiento, con el apercibimiento que de no verificarlo, podrán considerarse abandonados a todos los efectos.

Debo de condenar y condeno a la parte demandada a abonar a la actora en concepto de rentas vencidas y demás cantidades debidas por razón de lo pactado en el contrato, a la fecha de la presentación de la demanda, la cantidad de 5.000 euros, más los intereses legales devengados desde la citada fecha y hasta su completo pago, intereses que son los contemplados en el artículo 576 de la L.E.C., desde la fecha de esta Resolución y asimismo debo de condenar y condeno a la parte demandada a abonar a la actora las rentas y demás cantidades debidas por razón de lo pactado en el contrato, que se devenguen desde la fecha de la interposición de la demanda, hasta el lanzamiento o entrega de posesión de la finca.

Todo ello con expresa imposición de las costas a la parte demandada.

Modo de impugnación: Esta resolución no es firme y contra la misma cabe interponer recurso de apelación, ante este Juzgado, para ante la Ilma. Audiencia Provincial de Burgos, en el plazo de cinco días contados a partir del día siguiente al de su notificación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 457.2 de la L.E.C. Conforme establece el artículo 449 de la L.E.C., al

tratarse de un procedimiento que lleva aparejado el lanzamiento, no se admitirá el recurso de apelación al demandado, si al preparar el recurso no manifiesta acreditándolo por escrito tener satisfechas las rentas vencidas y las que con arreglo al contrato deba de pagar adelantadas.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Llévese el original al libro de sentencias.

Y para que conste y sirva de notificación de sentencia al demandado Pavimentación Paulo Couto, S.L., en rebeldía procesal, expido el presente.

En Burgos, a 28 de julio de 2008. – La Secretaria (ilegible).

200806920/7228. – 102,00

### JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO DOS DE BURGOS

N.º autos: Demanda 751/2007.

N.º ejecución: 62/2008.

Materia: Ordinario.

Demandante: D. Manuel Santamaría Palacios.

Demandado: Montajes Eléctricos Macedi, S.L.L.

#### Cédula de notificación

D.ª Antonia María García-Morato Moreno-Manzanaro, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social número dos de Burgos.

Hago saber:

Que en el procedimiento ejecución 62/2008 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancias de D. Manuel Santamaría Palacios contra la empresa Montajes Eléctricos Macedi, S.L.L., sobre ordinario, se ha dictado con esta fecha auto cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

A) Declarar al ejecutado Montajes Eléctricos Macedi, S.L.L., en situación de insolvencia total con carácter provisional por importe de 3.436,71 euros, insolvencia que se entenderá, a todos los efectos, como provisional.

B) Archivar las actuaciones previa anotación en el Libro correspondiente, y sin perjuicio de continuar la ejecución si en lo sucesivo se conocen nuevos bienes del ejecutado.

Notifíquese esta resolución a las partes y al Fondo de Garantía Salarial, advirtiéndose que frente a la misma cabe recurso de reposición en el plazo de cinco días hábiles ante este Juzgado. Y una vez firme, hágase entrega de certificación a la parte ejecutante para que surta efectos ante el Fondo de Garantía Salarial.

Así lo acuerda, manda y firma S.S.ª., la Ilma. Sra. Magistrada. Doy fe, la Secretaria Judicial.

Y para que le sirva de notificación en legal forma a Montajes Eléctricos Macedi, S.L.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el «Boletín Oficial» de la provincia y tablón de anuncios del Juzgado.

En Burgos, a 12 de septiembre de 2008. – La Secretaria Judicial, Antonia María García-Morato Moreno-Manzanaro.

200807243/7229. – 68,00

### JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO TRES DE BURGOS

N.º autos: Demanda 698/2008.

Materia: Despido.

Demandante: D. José Vicente Frutos Martín.

Demandados: Aboratrans, S.L. y Fogasa.

D.ª María Cristina Rodríguez Cuesta, Secretario del Juzgado de lo Social número tres de Burgos.

Hago saber: Que por providencia dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancia D. José Vicente Frutos Martín contra Aboratrans, S.L. y Fogasa, en reclamación por despido, registrado con el n.º 698/2008, se ha acordado suspender el señalamiento del juicio oral previsto para el próximo 14/10/08 a las 10.30 horas y citar a Aboratrans, S.L., en ignorado paradero, a fin de que comparezca, como demandada, el día 3 de noviembre de 2008 a las 10 horas, para la celebración de los actos de conciliación y en su caso juicio.

Tendrán lugar en la Sala de Vistas de este Juzgado de lo Social número tres sito en Avda. Reyes Católicos, 51B -Sala de Vistas n.º 2- debiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada, y con todos los medios de prueba que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado, salvo las que deban revestir forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

Igualmente, se cita al representante legal de Aboratrans, S.L., a fin de que comparezca dicho día y hora a la prueba de interrogatorio judicial, bajo apercibimiento que, de no comparecer podrá ser tenido por confeso en la sentencia.

Y para que sirva de notificación de la suspensión del juicio oral del día 14/10/08 y nueva citación a Aboratrans, S.L. y a su representante legal el próximo 3/11/08, se expide la presente cédula para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y colocación en el tablón de anuncios del Juzgado.

En Burgos, a 12 de septiembre de 2008. – La Secretaria Judicial, María Cristina Rodríguez Cuesta.

200807242/7231. – 76,00

## ANUNCIOS OFICIALES

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

### DELEGACION TERRITORIAL DE BURGOS

#### Oficina Territorial de Trabajo

*Resolución de fecha 10 de septiembre de 2008 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Grupo Gerardo de la Calle, S.L. Código Convenio 0901202.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Grupo Gerardo de la Calle, S.L., suscrito por la representación empresarial y delegada de Personal, el día 11 de junio de 2008 y presentado en esta Oficina Territorial, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, con fecha 10 de septiembre de 2008.

Esta Oficina Territorial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y según lo establecido en el Real Decreto 831/95, de 30 de mayo («Boletín Oficial de Castilla y León» 6-07-95), el Decreto 120/1995, de 11 de julio, de Atribución de Funciones y Servicios en Materia de Trabajo y la Orden de 12 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León («Boletín Oficial de Castilla y León» número 183, de 24-09-97), acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, y su correspondiente depósito.

Segundo: Notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Tercero: Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Burgos, a 10 de septiembre de 2008. – El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Antonio Corbí Echevarrieta.

200807248/7235. – 3.153,00

\* \* \*

**CONVENIO COLECTIVO GRUPO  
GERARDO DE LA CALLE, S.L.U., 2008**

– INDICE –

**CAPITULO I. – AMBITO DE APLICACION**

- Art. 1. – *Partes contratantes.*
- Art. 2. – *Ambito funcional.*
- Art. 3. – *Ambito territorial.*
- Art. 4. – *Ambito personal.*
- Art. 5. – *Duración, denuncia y prórroga.*
- Art. 6. – *Ambito material.*
- Art. 7. – *Garantías personales.*
- Art. 8. – *Vinculación a la totalidad.*
- Art. 9. – *Normativa aplicable a las relaciones laborales.*

**CAPITULO II. – CONTRATACION**

- Art. 10. – *Forma del contrato.*
- Art. 11. – *Periodo de prueba.*
- Art. 12. – *Modalidades de contratación.*
- Art. 13. – *Contrato fijo en plantilla.*
- Art. 14. – *Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado.*
- Art. 15. – *Contrato en prácticas y de formación.*
- Art. 16. – *Contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.*
- Art. 17. – *Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada.*
- Art. 18. – *Disposición adicional sobre la contratación.*
- Art. 19. – *Finiquitos.*

**CAPITULO III. – CLASIFICACION PROFESIONAL**

- Art. 20. – *Clasificación profesional.*

**CAPITULO IV. – NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACION DE TRABAJO**

- Art. 21. – *Movilidad funcional.*
- Art. 22. – *Trabajos en categoría superior.*
- Art. 23. – *Trabajos en categoría inferior.*
- Art. 24. – *Movilidad geográfica.*
- Art. 25. – *Desplazamiento.*
- Art. 26. – *Condiciones de los desplazamientos.*
- Art. 27. – *Traslados.*
- Art. 28. – *Desplazamientos y traslados voluntarios.*
- Art. 29. – *Supuestos especiales.*
- Art. 30. – *Otros supuestos de traslados.*

**CAPITULO V. – JORNADA DE TRABAJO**

- Art. 31. – *Jornada.*
- Art. 32. – *Distribución de la jornada.*
- Art. 33. – *Prolongación de la jornada.*
- Art. 34. – *Turnos y relevos.*
- Art. 35. – *Horas extraordinarias.*
- Art. 36. – *Horas no trabajadas por imposibilidad del trabajo.*
- Art. 37. – *Calendario laboral.*
- Art. 38. – *Vacaciones.*

**CAPITULO VI. – ESTRUCTURA SALARIAL**

- Art. 39. – *Estructura económica.*
- Art. 40. – *Devengo del salario.*
- Art. 41. – *Pago del salario.*
- Art. 42. – *Salario base.*
- Art. 43. – *Salario hora ordinaria.*
- Art. 44. – *Complementos por puesto de trabajo.*
- Art. 45. – *Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad.*
- Art. 46. – *Complemento de nocturnidad.*
- Art. 47. – *Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos.*
- Art. 48. – *Gratificaciones extraordinarias.*
- Art. 49. – *Vacaciones.*
- Art. 50. – *Horas extraordinarias.*
- Art. 51. – *Antigüedad consolidada.*
- Art. 52. – *Complemento no salarial.*
- Art. 53. – *Dietas/medias dietas.*
- Art. 54. – *Suplemento de I.T.*
- Art. 55. – *Disposiciones comunes.*
- Art. 56. – *Absorción y compensación.*
- Art. 57. – *Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial.*

**CAPITULO VII. – FALTAS Y SANCIONES**

- Art. 58. – *Régimen disciplinario.*
- Art. 59. – *Graduación de faltas.*
- Art. 60. – *Faltas leves.*
- Art. 61. – *Faltas graves.*
- Art. 62. – *Faltas muy graves.*
- Art. 63. – *Régimen de sanciones.*
- Art. 64. – *Sanciones.*
- Art. 65. – *Prescripción.*
- Art. 66. – *Expediente contradictorio.*

**CAPITULO VIII. – SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

- Art. 67. – *Compromiso con la seguridad y la salud.*

**CAPITULO IX. – PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**

- Art. 68. – *Permisos y licencias.*
- Art. 69. – *Excedencia forzosa.*
- Art. 70. – *Excedencia voluntaria.*
- Art. 71. – *Excedencia especial.*

**CAPITULO X. – REPRESENTACION COLECTIVA**

- Art. 72. – *Comités de empresa y delegados de personal.*
- Art. 73. – *Elecciones sindicales-candidatos.*
- Art. 74. – *Crédito horario.*
- Art. 75. – *Derecho de reunión.*
- Art. 76. – *Delegado sindical.*
- Art. 77. – *Cuota sindical.*
- Art. 78. – *Excedencias sindicales.*

**CAPITULO XI. – ORDENACION Y ORGANIZACION DEL TRABAJO**

- Art. 79. – *Dirección y control del trabajo.*
- Art. 80. – *Prestación del trabajo.*
- Art. 81. – *Trabajo a «tiempo o jornada».*
- Art. 82. – *Trabajo a tarea.*
- Art. 83. – *Trabajo a destajo.*
- Art. 84. – *Trabajo a prima o incentivo.*
- Art. 85. – *Trabajo remunerado con incentivo. Criterios de valoración.*
- Art. 86. – *Procedimiento de implantación, supresión y revisión de los sistemas de trabajo.*
- Art. 87. – *Revisión o modificación de los sistemas.*

## CAPITULO XII. – FORMACION PROFESIONAL

Art. 88. – *De los tiempos empleados en formación continua.*

## CAPITULO XIII. – SUSPENSION TEMPORAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Art. 89. – *Procedimiento.*

## CAPITULO XIV. – PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Art. 90. – *Preámbulo.*

Art. 91. – *Mediación.*

Art. 92. – *Arbitraje.*

Art. 93. – *Disposiciones comunes a la mediación y arbitraje.*

## CAPITULO XV. – PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Art. 94. – *Indemnizaciones.*

Art. 95. – *Jubilación, jubilación parcial y contrato relevo.*

Art. 96. – *Comisión Paritaria.*

## ANEXOS

ANEXO I. – *Fórmula para el cálculo del valor sobre exceso de horas para la jornada irregular.*

ANEXO II. – *Calendario laboral.*

ANEXO III. – *Tablas salariales.*

ANEXO IV. – *Cuadro de permisos y licencias.*

ANEXO V. – *Cuadro de clasificación profesional.*

\* \* \*

## CAPITULO I. – AMBITO DE APLICACION

Art. 1. – *Partes contratantes.*

El presente convenio se considera dentro de la normativa vigente en materia de contratación colectiva entre la empresa Grupo Gerardo de la Calle, S.L.U. y los trabajadores de la misma a través de su legítima representación.

Art. 2. – *Ambito funcional.*

Los preceptos de este convenio serán de obligado cumplimiento en todas las actividades que se desempeñen en el Grupo Gerardo de la Calle, S.L.U.

Art. 3. – *Ambito territorial.*

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio donde se realicen actividades de la empresa antes mencionada.

Art. 4. – *Ambito personal.*

La normativa de este convenio será de obligada y general observancia para la empresa dentro de su ámbito de aplicación y para todos los trabajadores de la misma.

Art. 5. – *Duración, denuncia y prórroga.*

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2008, aunque por causas ajenas a las partes, fuera registrado y publicado con posterioridad a dicha fecha.

Su duración será de un año a partir de su entrada en vigor, finalizando el día 31 de diciembre de 2008, considerándose prorrogado por iguales periodos de tiempo si no fuera denunciado por ninguna de las partes.

Cualquiera de las partes firmantes podrá realizar su denuncia comunicándoselo a la otra con quince días de antelación a la finalización de su vigencia.

Las partes se comprometen a mantener una reunión para constituir la Comisión Negociadora y establecer el calendario de negociaciones para el próximo convenio en el plazo de los dos meses siguientes a la denuncia.

Denunciado el convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrán en vigor todas y cada una de sus cláusulas.

Art. 6. – *Ambito material.*

El presente convenio regula las condiciones generales de trabajo con el alcance previsto en los artículos precedentes.

Art. 7. – *Garantías personales.*

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global y en cómputo anual superen lo pactado en el presente convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 8. – *Vinculación a la totalidad.*

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

En el supuesto de que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del mismo.

Art. 9. – *Normativa aplicable a las relaciones laborales.*

En todo lo que no esté expresamente previsto en el presente convenio, se aplicarán supletoriamente:

1.º – Las disposiciones contenidas en el Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento.

2.º – Las contenidas en el Convenio Colectivo Provincial de Derivados del Cemento.

3.º – La normativa laboral de derecho necesario contenida en las Leyes Generales del Estado.

Las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa.

Será nulo todo pacto por el que los trabajadores renuncien a los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán renunciar a los derechos reconocidos como indisponibles en este convenio.

## CAPITULO II. – CONTRATACION

Art. 10. – *Forma del contrato.*

La admisión de trabajadores en las empresas del Grupo, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, se realizará como norma general a través de contrato escrito.

El contrato de trabajo escrito deberá formalizarse antes del comienzo de la prestación de servicios.

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional en el que queda encuadrado el trabajador, y en todo caso el contenido mínimo del contrato.

Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo de la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo profesional en el que quede adscrito el trabajador, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión literal del convenio colectivo aplicable.

Art. 11. – *Periodo de prueba.*

1.º – Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso excederá de:

Grupo 1: 6 meses.

Grupo 2 y 3: 3 meses.

Grupo 4: 2 meses.

Grupo 5, 6 y 7: 1 mes.

Grupo 8: 15 días.

2.º – Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional que haya sido asignado, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3.º – Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad.

4.º – La situación de I.T. derivada de accidente de trabajo que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

#### Art. 12. – Modalidades de contratación.

Las empresas afectadas por el presente convenio podrán celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo, cuya modalidad esté contemplada en la legislación vigente.

#### Art. 13. – Contrato fijo de plantilla.

Se entenderá como contrato de trabajador fijo de plantilla el que se concierte entre una empresa y un trabajador para la prestación laboral durante tiempo indefinido, o que por imperativo legal o decisión judicial lleve aparejada esa condición. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

Art. 14. – Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado.

A) A tenor de lo dispuesto en el art. 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 2546/94 que lo desarrolla, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, las siguientes actividades:

a) Fabricación y suministro de hormigón a una obra determinada.

b) Los trabajos de mantenimiento, obras o averías estructurales, y por lo tanto, no habituales.

c) Aquel pedido o fabricación para el suministro a una obra o servicio suficientemente identificada e indeterminada en su finalización que, por sus características diferentes de los pedidos o fabricaciones habituales, suponga una alteración trascendente respecto al ritmo o programas normales de producción.

#### B) Contenido y régimen jurídico:

– En los contratos de trabajo que se realicen bajo esta modalidad deberá indicarse con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto.

– La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

– La utilización de esta modalidad contractual requerirá, en todo caso, la confección de una copia básica del contrato, que además del contenido que las copias básicas del contrato han de reunir con carácter general, expresará, necesariamente: La causa objeto del contrato, las condiciones de trabajo previstas en el mismo, la especificación del número de trabajadores que se prevea intervendrán en la obra o servicio, el grupo o categoría profesional asignada al trabajador y la duración estimada de la obra o servicio. De dicha copia básica se dará traslado dentro de los plazos legales a los representantes de los trabajadores.

– Los contratos por obra o servicio determinado se presumirán celebrados por tiempo indefinido cuando en ellos se reflejen de forma inexacta o imprecisa la identificación y objeto de los mismos y resulte por ello prácticamente imposible la comprobación o verificación de su cumplimiento.

– Indemnizaciones:

A la finalización de los contratos temporales previstos en el presente convenio, el trabajador percibirá por el concepto de indemnización la cantidad equivalente al 7% de los salarios del convenio devengados durante la vigencia de los mismos.

#### Art. 15. – Contratos en prácticas y de formación.

– Contrato en prácticas:

El contrato en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión del título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

La retribución del contrato en prácticas se establecerá de acuerdo con el siguiente esquema: Se tomará como base el salario según la categoría profesional reflejada en el contrato y se aplicarán los siguientes porcentajes hasta la finalización del mismo:

1.º y 2.º trimestre	75%
3.º trimestre	80%
4.º trimestre	85%
5.º trimestre	90%
6.º trimestre	95%
7.º y 8.º trimestre	100%

– Contrato para la formación:

Tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación y se regirá por las reglas marcadas en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución del contrato para la formación se establecerá de acuerdo con el siguiente esquema: Se tomará como base el salario según la categoría profesional reflejada en el contrato y se aplicarán los siguientes porcentajes hasta la finalización del mismo:

1.º y 2.º trimestre	75%
3.º trimestre	80%
4.º trimestre	85%
5.º trimestre	90%
6.º trimestre	95%
7.º y 8.º trimestre	100%

Art. 16. – Contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse para cubrir puestos en centros de trabajo que no tengan la consideración de obra.

Estos contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Dicha duración podrá ampliarse hasta el límite máximo que en su caso se fije en el Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento, o en la normativa vigente que regule este contrato, si es que la misma se modificase durante la vigencia del presente convenio.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

– Indemnizaciones:

A la finalización de los contratos temporales previstos en el presente convenio, el trabajador percibirá por el concepto de indemnización la cantidad equivalente al 7% de los salarios del convenio devengados durante la vigencia de los mismos.

Art. 17. – *Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada.*

Será preceptivo el comunicar por escrito al trabajador el preaviso de cese por finalización de cualquier modalidad de contrato de duración determinada. Dicho preaviso se realizará con una antelación de al menos siete días para aquellos contratos que tengan una duración no superior a treinta días naturales y de quince días si la duración del contrato es superior a dicho plazo. El empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculados sobre las tablas de convenio, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese. Cuando el trabajador se proponga cesar al servicio de la empresa voluntariamente, deberá comunicar a ésta su intención con una antelación mínima de diez días; los que incumplieran esta obligación podrán ser objeto de sanción económica por el importe de los días que hubiera dejado de hacer la notificación con relación al plazo marcado, sanción que se hará efectiva sobre la liquidación final que le corresponda.

Art. 18. – *Disposición adicional sobre la contratación.*

Para todo lo referido a la contratación en los artículos anteriores se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes y nuevas reformas del Convenio General de Derivados del Cemento en el caso de que éste incluyera mejoras sobre alguno de los puntos.

Art. 19. – *Finiquitos.*

Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo que se acuerde. De no acompañarse la propuesta de finiquito, este no surtirá efectos liberatorios hasta pasados siete días desde su firma.

En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador, no será obligatoria la presentación de la propuesta de finiquito.

El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores, o en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente convenio en el acto de firma del recibo de finiquito.

### CAPITULO III. – CLASIFICACION PROFESIONAL

Art. 20. – *Clasificación profesional.*

Nueva clasificación por grupos profesionales regulada en el Convenio General en su Capítulo V.

Criterios generales. –

1. El presente capítulo sobre clasificación profesional se establece fundamentalmente atendiendo a los criterios que el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales.

2. La clasificación se realiza en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

3. En el caso de concurrencia habitual en un trabajador de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de la actividad superior, siempre y cuando ésta no sea circunstancial. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas com-

plementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

4. Todos los trabajadores afectados por este convenio general serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Las categorías vigentes en el momento de la entrada en vigor de este convenio, que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en «tres divisiones funcionales» definidas en los siguientes términos:

Técnicos: Esta división funcional engloba a todos los trabajadores cuya actividad está orientada fundamentalmente a prestar sus servicios en las áreas técnicas, con alto grado de cualificación que, generalmente, lleva aparejado estudios con titulaciones superiores o medias.

Empleados: Esta división funcional se compone del personal que por sus conocimientos y/o experiencia, realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares o subalternas.

Operarios: En esta división funcional se encuentra el personal que, por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

5. Los factores que determinan la clasificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o alguno de los factores.

El encuadramiento de los trabajadores dentro de la estructura profesional y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional, será el resultado de la conjunta ponderación de los factores siguientes:

I. Conocimientos. – Se considerará, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfactores:

A) Formación. Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica. Este subfactor también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

B) Experiencia. Este subfactor determina, para una persona de capacidad media, y poseyendo la formación específica señalada en el párrafo anterior, la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa. – Factor que deberá tener en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices, pautas o normas en la ejecución de sus funciones, valorando la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos, eligiendo aquella que se considere más apropiada.

III. Autonomía. – Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

IV. Complejidad. – Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado:

a) Dificultad en el trabajo. Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Habilidades especiales. Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.

c) Ambiente de trabajo. Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

V. Responsabilidad. – Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados. Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. Para valorar se tiene en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) Capacidad de interrelación. Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa para conseguir los resultados deseados.

VI. Mando. – Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Naturaleza del colectivo.
- c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Por tanto, aplicando los factores anteriores, se consiguen 9 grupos profesionales numerados del 0 al 8 cuyas características son las siguientes:

#### *Grupo 0. –*

– Definición: Los trabajadores pertenecientes a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñan puestos directivos.

– Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado superior completados con una suficiente experiencia profesional y una amplia formación específica en el puesto de trabajo.

– Puestos de trabajo:

- Director general.
- Director división.
- Director gerente.

#### *Grupo 1. –*

– Definición: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo 0 o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo.

– Formación: Titulación superior o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado superior, completados con una formación específica en el puesto de trabajo o a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia suficiente en su sector profesional.

– Puestos de trabajo:

- Técnicos:

Director técnico.

Titulados superiores.

- Empleados:

Director administración.

Director financiero.

Director comercial.

Director marketing.

Director RR.HH.

Director producción.

– Relación de actividades y tareas: En general todos los integrantes del Comité de Dirección y todos los titulados superiores que ejerzan las funciones propias de su titulación.

#### *Grupo 2. –*

– Definición: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo 1 o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

– Formación: Titulación media o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios universitarios de grado medio completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

– Puestos de trabajo:

- Técnicos:

Titulados medios.

- Empleados:

Jefe administración.

Jefe ventas.

Jefe compras.

Jefe personal.

Jefe producción.

Jefe fábrica.

Encargado general.

– Relación de actividades y tareas:

Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios.

Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso.

Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos.

Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.

Responsabilidad de la explotación sobre el conjunto de servicios de proceso de datos.

Análisis de sistemas de informática.

Responsables de la red de ventas.

*Grupo 3. –*

– Definición: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas heterogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas que, aun sin suponer la exigencia de la máxima responsabilidad en el mando, requieren en su desarrollo contenido prominentemente de carácter intelectual frente a los de carácter físico o manual y/o de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de alta complejidad técnica.

– Formación: Titulación técnica o con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Segundo Grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo.

– Puestos de trabajo:

- Técnicos:

Técnico departamento.

Técnico control calidad.

Técnico prevención RR.LL.

Delineante 1.<sup>a</sup>.

- Empleados:

Oficial 1.<sup>a</sup> administrativo.

Técnico comercial.

Comercial hormigón.

Comercial/viajante.

- Operarios:

Jefe y encargado sección.

Jefe taller.

Jefe planta hormigones.

– Relación de actividades y tareas:

Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.

Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

Analistas de aplicaciones informáticas.

Actividades con responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración, o del conjunto de todas ellas.

Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa.

Inspectores o supervisores de la red de ventas.

Vendedores especializados.

*Grupo 4. –*

– Definición: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estado organizativo menor. Tareas que requieren en su desarrollo contenidos de carácter intelectual y/o manual, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, que se ejecutan con autonomía dentro del proceso productivo establecido.

– Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Segundo Grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo.

– Puestos de trabajo:

- Técnicos:

Delineante 2.<sup>a</sup>.

Analista laboratorio.

- Empleados:

Oficial 2.<sup>a</sup> administrativo.

- Operarios:

Oficial 1.<sup>a</sup> oficio.

Conductor vehículos mayor de 7.500 kg.

Dosificador planta hormigones.

Conductor camión hormigonera.

Gruista torre.

Operador de grúa móvil.

Carretillero mayor de 15.000 kg.

Gruista de piezas especiales.

– Relación de actividades y tareas:

Tareas de análisis físicos, químicos y biológicos, y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

Tareas de delineación.

Tareas de traducción, corresponsalía, mecanografía y teléfono con dominio de, al menos, un idioma extranjero.

Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los colaboradores y confeccionar estados, balances, costes, previsiones de tesorería y otros trabajos análogos con base en el plan contable de la empresa.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc., con capacidad que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.

Actividades que impliquen la supervisión y coordinación de actividades que puedan ser secundadas por varios trabajadores de un grupo profesional inferior.

Conductores de carretillas de gran tonelaje, mayor de 15.000 kg., ocupándose de su mantenimiento y funcionamiento y reparación de averías que no requieren elementos de taller.

Gruistas de piezas especiales y que implica responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.

*Grupo 5. –*

– Definición: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando bajo supervisión la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

– Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Segundo Grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

– Puestos de trabajo:

- Empleados:

Auxiliar administrativo.

Dependiente.

Conserje.

- Operarios:

Oficial 2.ª oficio.

Maquinista.

Conductor camión hasta 7.500 kg.

Mezclador de hormigones.

Carretillero.

Operador de puente grúa.

Conductor de palas.

Palista de hormigón.

– Relación de actividades y tareas:

Actividades de ofimática con capacidad suficiente para alcanzar una redacción de correo directo con indicaciones verbales con buena presentación y ortografía correctas.

Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos, realizando propuestas de contestación.

Tareas elementales consistentes en establecer, con base en documentos contables, una parte de la contabilidad.

Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto, del movimiento diario.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las actividades normales del oficio, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc.

Funciones de control y regulación en los procesos de producción que generan transformación de producto.

Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores del proceso.

Actividades en máquinas con un alto nivel de automatismo con requerimientos complejos en su manipulación y que implica, con supervisión, la responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.

Carretillero es el profesional (operario) que prevalentemente maneja carretillas y se ocupa de su mantenimiento y funcionamiento.

Operador de puente grúa: Es el profesional que prevalentemente maneja puentes grúa, pórticos, etc., con cabina o utilización de más de un gancho o piezas de más de 20.000 kg.

En la fabricación de terrazos, los prensistas, pulidores, desbastadores, paletizadores, empolvadores, cortadores y granalladores.

*Grupo 6. –*

– Definición: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes

prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

– Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Primer Grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

– Puestos de trabajo:

- Técnicos:

Auxiliar laboratorio.

- Empleados:

Vigilante.

- Operarios:

Oficial 3.ª oficio.

Especialista.

Conductor furgoneta hasta 3.500 kg.

Moldeador manual.

Operario de máquina sencilla.

– Relación de actividades y tareas:

Actividades en máquinas con un alto nivel de automatismo con requerimientos medios en su manipulación.

Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.

Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc., con capacidad suficiente para realizar las actividades básicas del oficio.

Tareas realizadas en el manejo de máquinas sencillas que no estén encuadradas en grupos superiores.

*Grupo 7. –*

– Definición: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con cierto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.

– Formación: La de los niveles básicos obligatorios. Enseñanza Secundaria, técnico auxiliar o equivalente, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

– Puestos de trabajo:

- Técnicos:

Laborante de hormigones.

- Empleados:

Portero.

- Operarios:

Peón especialista.

Ayudante de máquina.

– Relación de actividades y tareas:

Trabajos en máquinas de procesos productivos, con requerimientos simples y sencillos en su manipulación, o auxiliares de dichos procesos que requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

Quienes utilicen de forma accesoria carretillas, grúas o similares de manejo sencillo.

Trabajadores que se inician en la práctica de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

Actividades elementales de laboratorio que consisten en la correcta preparación de material de análisis.

Funciones de recepción y expedición que no exijan cualificación especial.

Trabajos de verificación de la producción.

*Grupo 8. –*

– Definición: Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

– Formación: Titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o similar, o experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente.

– Puestos de trabajo:

- Operarios:

Peón.

Personal de limpieza.

– Relación de actividades y tareas:

Actividades manuales en tareas no especializadas.

Operaciones de carga y descarga manuales.

Tareas de limpieza.

Condiciones más beneficiosas: Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de Clasificación Profesional, se tuviera que asignar a un trabajador a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa y seguirá desempeñando las mismas funciones que realizaba hasta la fecha de asignación.

Concentración de niveles salariales en un único grupo: Cuando en un grupo profesional coincidan dos o más niveles salariales, se aplicará la tabla salarial del nivel superior.

A efectos orientativos, en el anexo V se incluye una tabla resumen de la clasificación profesional.

#### CAPITULO IV. – NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACION DE TRABAJO

*Art. 21. – Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional; la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes a categorías equivalentes, sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

*Art. 22. – Trabajos en categoría superior.*

Por razones organizativas, técnicas y de la producción, y por plazo que no exceda de seis meses en un año u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá ser destinado a ocupar puesto de una categoría superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña.

Transcurrido dicho periodo el trabajador podrá, a voluntad propia, continuar realizando estos trabajos o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer supuesto ascenderá automáticamente.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en materia de remuneración, a los casos de sustitución por incapacidad temporal, permisos y excedencia forzosa; en cualquier caso este plazo no podrá exceder de 18 meses, salvo la excedencia forzosa, que se estará a su efectiva duración.

Se exceptúan de todo lo anteriormente dispuesto los trabajos de superior categoría que el trabajador realice, de acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso, con un máximo de 6 meses.

*Art. 23. – Trabajos en categoría inferior.*

1. – La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya, por el tiempo imprescindible, comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior, le corresponda.

2. – A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de tres meses al año. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.

3. – Si el destino de inferior categoría profesional hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior por la que se le retribuye.

*Art. 24. – Movilidad geográfica.*

La movilidad geográfica afecta a los siguientes casos:

- a) Desplazamientos.
- b) Traslados.

*Art. 25. – Desplazamiento.*

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de un trabajador a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo.

Las empresas podrán desplazar a sus trabajadores hasta el límite máximo de un año.

Las empresas designarán libremente a los trabajadores que deban desplazarse, cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa, o cuando existiendo esta circunstancia no tenga duración superior a tres meses.

En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, las empresas propondrán el desplazamiento a los trabajadores que estimen idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto que por este procedimiento no cubrieran los puestos a proveer, procederán a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias, para no ser desplazado:

- a) Representantes legales de los trabajadores.
- b) Disminuidos físicos y psíquicos.

Las empresas que deseen realizar alguno de los desplazamientos que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisarlo a los afectados con los siguientes plazos:

Plazos de preaviso (en horas) según la duración del desplazamiento:

- A = Hasta 15 días.
- B = De 16 a 30 días.
- C = De 30 a 90 días.
- D = Más de 90 días.

LUGAR DE DESPLAZAMIENTO	A	B	C	D
– Dentro de la misma provincia	SP	24	72	130
– Dentro de la misma Comunidad Autónoma y fuera de su provincia	24	72	72	130
– Fuera de la Comunidad Autónoma y dentro del Estado Español	72	72	72	130

(SP = sin preaviso)

En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito en caso de desplazamientos superiores a 15 días.

Los anteriores plazos no serán de aplicación cuando el desplazamiento venga motivado por supuestos de daños, siniestros o cuestiones urgentes.

En los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan pernoctar en su domicilio, las empresas y los afectados convendrán libremente las fórmulas para que los trabajadores puedan regresar a sus domicilios periódicamente, que podrán consistir en la subvención de los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana, adecuación a las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesiones de permisos periódicos, subvención del desplazamiento de sus familiares, etc.

En los supuestos de no llegarse a acuerdo en esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días añadiéndose, incluso, a las vacaciones anuales.

En los supuestos de desplazamiento se generará el derecho, además de a la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente viniera percibiendo, a las dietas y gastos de viaje que procedan.

#### Art. 26. – *Condiciones de los desplazamientos.*

Si como consecuencia de un desplazamiento, cuando el trabajador pueda volver a pernoctar a su residencia, empleara más de 45 minutos en cada uno de los desplazamientos de ida y vuelta, empleando los medios ordinarios de transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario convenio, salvo que en la actualidad ya viniera consumiendo más de 45 minutos, en cuyo caso sólo se le abonará la diferencia sobre este tiempo.

El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como horas extraordinarias que no computarán para el límite del número de horas.

Las incidencias no contempladas en los párrafos anteriores que, como consecuencia del desplazamiento, puedan producirse en materia de horario, jornada y gastos que resulten perjudiciales para el trabajador, serán asumidas por la empresa.

#### Art. 27. – *Traslados.*

Se considerará como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la empresa distinto de aquel en que venía prestando sus servicios y que requiera cambio de su residencia habitual.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá proceder al traslado de sus trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma con carácter definitivo.

En el supuesto de traslado, el trabajador será preavisado con al menos 30 días de antelación, por escrito.

El traslado deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que al trabajador afectado. El trabajador afectado percibirá una indemnización compensatoria equivalente al 35% de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria al momento de realizarse el cambio de centro, el 20% de las mismas al comenzar el 2.º año, y el 20% al comenzar el 3.º año, siempre sobre la base inicial.

En este supuesto se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco dietas por cada persona que viaje de los que compongan la familia y convivan con el desplazado.

El trabajador trasladado, cuando el traslado sea efectivo, y por cambio de domicilio, tendrá derecho a disfrutar la licencia retribuida prevista en el Anexo IV.

Notificada la decisión del traslado, el trabajador tendrá derecho alternativamente a:

a) Optar por el traslado percibiendo las compensaciones por gastos previstas en el presente artículo.

b) Optar por la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

c) Si no opta por la opción b), pero se muestra disconforme con la decisión empresarial, y sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, podrá impugnar la decisión empresarial ante la jurisdicción competente.

No serán de aplicación los supuestos previstos en el presente artículo en los casos de traslados producidos en los que concurren alguna de las circunstancias siguientes:

a) Los efectuados dentro del mismo término municipal.

b) Los efectuados a menos de quince kilómetros del centro originario, para el que fue inicialmente contratado, o del que posteriormente fuera trasladado con carácter definitivo.

c) Los efectuados a menos de quince kilómetros del lugar de residencia habitual del trabajador.

#### Art. 28. – *Desplazamientos y traslados voluntarios.*

En los desplazamientos y traslados producidos a petición escrita del trabajador, así como en los cambios de residencia que éste voluntariamente realice, no procederán las compensaciones y derechos regulados en este capítulo.

#### Art. 29. – *Supuestos especiales.*

En materia de movilidad geográfica, no estarán afectados por limitaciones legales ni por lo previsto en este capítulo, salvo en materia de compensaciones económicas que procederán las que correspondan, los trabajadores que realicen funciones en las que la movilidad geográfica suponga una característica propia de su función, tales como personal de transporte, montaje, comerciales, de mantenimiento o similares.

#### Art. 30. – *Otros supuestos de traslados.*

1. – En los supuestos de traslado del centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la empresa, se estará a lo que empresa y representantes de los trabajadores acuerden.

2. – En otros supuestos de traslados colectivos se estará a lo que empresa y representantes de los trabajadores acuerden, sirviendo como referencia lo previsto para traslados individuales en este capítulo.

### CAPITULO V. – JORNADA DE TRABAJO

#### Art. 31. – *Jornada.*

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo encomendado.

A) La duración de la jornada anual de trabajo y durante la vigencia de este convenio será de 1.736 horas.

B) En todo caso sea cual sea la distribución de la jornada, deberán respetarse, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal.

En cada centro de trabajo, la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado.

#### Art. 32. – *Distribución de la jornada.*

1. – Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por periodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda, o cualquier otra modalidad. La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse y publicarse antes del 28 de febrero de cada ejercicio. Una vez publicado dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ser acordada con los representantes legales de los trabajadores.

2. – Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará esta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de 35 a 45 horas.

Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior, con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo de las partes, hasta las siguientes referencias: En cómputo diario de 6 a 10 horas o en cómputo semanal de 30 a 50 horas.

3. – La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

4. – Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso le será abonado en su liquidación según el valor resultante de la fórmula prevista en el Anexo I del presente convenio.

5. – Las empresas podrán, asimismo, establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados durante las 24 horas del día, mediante el sistema de trabajo a turnos. Cuando la decisión empresarial implique modificación sustancial de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el art. 41 del E.T.

6. – Dada la singularidad en materia de ordenación de jornada, en el sector de empresas dedicadas a la fabricación y suministro de hormigón, y, con independencia de la aplicación de lo previsto en los apartados 1, 2, 3, 4 y 5 de este artículo, las empresas y representantes de los trabajadores podrán acordar la distribución irregular de la jornada mediante la imputación a exceso de jornada o redistribución de la acordada, por periodos mensuales.

#### Art. 33. – *Prolongación de la jornada.*

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento para la reparación de instalaciones y maquinaria por causas de averías, necesario para la reanudación o continuación del proceso productivo, podrá prolongarse o adelantarse por el tiempo estrictamente preciso.

La limpieza de útiles o máquinas asignadas a título individual será responsabilidad del trabajador. En supuestos excepcionales el tiempo empleado para tal menester que exceda de la jornada ordinaria, se abonará al precio de horas extraordinarias y no tendrán la consideración de tales a efectos de su cómputo.

A los trabajadores en los que de forma habitual, y excepcionalmente a quienes les sustituyan, concurra la circunstancia de

que su intervención es necesaria, con carácter previo al inicio inmediato o al cierre del proceso productivo, podrá adelantárseles o prolongárseles su jornada por el tiempo estrictamente preciso.

El tiempo de trabajo prolongado o adelantado según lo previsto en los párrafos anteriores, no se computará como horas extraordinarias sin perjuicio de su compensación económica al precio de horas extraordinarias o en tiempos equivalentes de descanso.

#### Art. 34. – *Turnos y relevos.*

En las empresas que tengan establecidos sistemas de trabajo a turnos, el trabajador está obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo que se precise durante la espera que no excederá de dos horas se compensará, en todo caso, al precio de la hora extraordinaria con independencia de que no se compute como tal.

#### Art. 35. – *Horas extraordinarias.*

Tendrá la consideración de hora extraordinaria, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada anual establecida en el art. 31, o parte proporcional en el caso de contratos de duración inferior al año natural, puesta en relación con la distribución diaria o semanal que de la misma se haya establecido en el correspondiente calendario, según los criterios que se fijan en el art. 32.

Las partes firmantes se comprometen a reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los supuestos en los que tengan su causa en fuerza mayor.

No tendrán la consideración de horas extraordinarias, a efectos de su cómputo como tales, el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y de urgente reparación.

Asimismo, tampoco tendrán la consideración de horas extraordinarias, a los efectos de su cómputo, las que hayan sido compensadas mediante descansos disfrutados dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

#### Art. 36. – *Horas no trabajadas por imposibilidad del trabajo.*

En los supuestos de inclemencias del tiempo, fuerza mayor u otras causas imprevisibles, o que siendo previsibles resulten inevitables, la empresa podrá acordar, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, la suspensión del trabajo por el tiempo imprescindible. El tiempo no trabajado por las causas anteriores no supondrá merma en las retribuciones del trabajador.

El 50% de las horas no trabajadas por las causas de interrupción de la actividad, previstas en el párrafo anterior, se recuperarán en la forma que las partes acuerden.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un periodo de tiempo superior a 24 horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, en el presente convenio.

#### Art. 37. – *Calendario laboral.*

Para el calendario laboral se estará a lo dispuesto en el Anexo II del presente convenio colectivo.

#### Art. 38. – *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a 30 días naturales o 22 días laborables.

La empresa y los representantes de los trabajadores acordarán el plan de turnos de vacaciones y fechas para su disfrute, que deberán ser conocidas por los trabajadores con una antelación mínima de dos meses.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales; el primer año de prestación de servicio en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

Una vez iniciado el disfrute del periodo de vacaciones, si sobreviene la situación de I.T., la duración de la misma se computará como días de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de I.T. de ser aquélla de superior cuantía.

El disfrute de las vacaciones se hará atendiendo a los siguientes criterios:

1. – Podrá excluirse como periodo de vacaciones aquel que coincida con el de mayor actividad productiva de la empresa, salvo el supuesto contemplado en el párrafo siguiente.

2. – Las vacaciones podrán ser divididas, a efectos de su disfrute, en dos periodos. Uno de ellos, que será de 14 días naturales, deberá estar comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de octubre y el resto entre el 1 de noviembre y el 30 de abril.

#### CAPITULO VI. – ESTRUCTURA SALARIAL

##### Art. 39. – *Estructura económica.*

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este convenio, estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

Salarios. – Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

- a) Salario base.
- b) Complementos salariales:
  - De puesto de trabajo.
  - De cantidad o calidad de trabajo.
  - Pagas extraordinarias.
  - Vacaciones.
  - Complementos de convenio.
  - Horas extraordinarias.
  - Antigüedad consolidada.

Complementos no salariales: Son las percepciones económicas que no forman parte del salario por su carácter compensatorio por gastos suplidos o perjuicios ocasionados al trabajador o por su carácter asistencial.

##### Art. 40. – *Devengo de salario.*

Todos los conceptos fijados en este convenio tendrán la consideración de retribución mensual, tanto en el salario como en la cotización, a pesar de los distintos niveles de clasificación profesional.

##### Art. 41. – *Pago del salario.*

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia.

El salario se abonará por periodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo.

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago, a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

El pago o firma de recibos que lo acredite, se efectuará dentro de la jornada laboral.

El trabajador, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90% de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

##### Art. 42. – *Salario base.*

Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

La cuantía del salario base será la que se especifique, para cada uno de los grupos en las tablas salariales, Anexo III.

##### Art. 43. – *Salario hora ordinaria.*

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada nivel o grupo por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

##### Art. 44. – *Complementos por puesto de trabajo.*

Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente.

Se consideran complementos de puesto de trabajo, entre otros, los de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad.

Estos complementos son de naturaleza funcional, y su percepción depende, exclusivamente, del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, como regla general, no tendrán carácter consolidable.

##### Art. 45. – *Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad.*

1. – A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectúan durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será el 15%, aplicado al tiempo realmente trabajado.

2. – Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3. – Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos, no teniendo por tanto carácter consolidable.

##### Art. 46. – *Complemento de nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22.00 horas de la noche y las 6.00 horas de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 25% del salario base que corresponda según las tablas salariales.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el periodo nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo, la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el periodo nocturno.

Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores, y por consiguiente no habrá lugar a compensación económica, en los supuestos siguientes:

– Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: Guardas, Porteros, Serenos o similares, que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

– El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el periodo nocturno sea igual o inferior a dos horas.

Art. 47. – *Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos.*

Son aquellos complementos salariales que deba percibir el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos.

Dejarán de percibirse cuando se constate su no realización, siendo, por tanto, no consolidables.

En las empresas donde esté implantado o se implante un sistema de incentivos a la producción, estos complementos se liquidarán conjuntamente con el salario establecido por unidad de tiempo.

Art. 48. – *Gratificaciones extraordinarias.*

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos de vencimiento periódico superior al mes.

– Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de Paga de Verano y Paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

– Devengo de las pagas:

Paga de Verano: Del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.

– La cuantía de dichos complementos será la que se especifique para cada uno de los grupos en las tablas salariales, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad que corresponda.

– Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Art. 49. – *Vacaciones.*

1. – El complemento salarial a percibir por vacaciones, comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

2. – Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique, al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

3. – Por el contrario, y en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique, la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral durante el año.

4. – A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado, el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuera su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquella de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

Art. 50. – *Horas extraordinarias.*

1. – Es el complemento salarial que deberá percibir el trabajador por el exceso de tiempo de trabajo efectivo que realice sobre la duración de la jornada anual establecida o la proporcional que corresponda.

2. – Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descansos en la equivalencia de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora y media de descanso.

3. – Subsidiariamente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante descansos y retribución, a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora de descanso, y media hora retribuida al valor de la hora ordinaria.

4. – Excepcionalmente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante pago en metálico a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría al 130% del valor de la hora ordinaria.

5. – La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá al trabajador, con independencia de que si la opción lo es por compensación por descansos, la fecha de su disfrute será fijada por la empresa durante los cuatro meses siguientes a su realización. Con carácter general se acumularán los descansos por jornadas completas.

6. – Se consideran horas extraordinarias estructurales, tanto en su definición como tratamiento, las previstas en la Orden Ministerial de 01/03/83.

7. – El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, no podrá ser superior a 2 al día, 20 al mes y 80 al año.

Art. 51. – *Antigüedad consolidada.*

Es el complemento correspondiente a la antigüedad personal que en su momento fue consolidada y que los trabajadores perciben en función del año de entrada a trabajar en la empresa, según la tabla del Anexo III. Se devenga en las 14 pagas anuales, con retribución mensual para todos los trabajadores del grupo 0 al 8. Los importes se mantendrán invariables, sin corresponder subida ni revisión, y por tiempo indefinido como un complemento «ad personam», y no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato de trabajo afectado; es un complemento no susceptible de absorción y compensación.

Art. 52. – *Complemento no salarial.*

Con carácter extrasalarial se abonará a los trabajadores la cantidad que figura en el Anexo III. Se devenga en 12 meses, con retribución mensual para todos los trabajadores del grupo 0 al 8.

Art. 53. – *Dietas/medias dietas.*

1. – La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2. – El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3. – Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

4. – Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

5. – No se devengará dieta o media dieta cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del trabajador desplazado.

Asimismo, no se devengarán medias dietas cuando el desplazamiento se realice a distancia inferior a 10 Kms. del centro de trabajo.

Tampoco se devengarán medias dietas cuando, concurriendo varios centros de trabajo en el mismo término municipal, se realice el desplazamiento a cualquiera de ellos.

6. – Referente a los precios de las medias dietas y dietas completas quedará marcado por lo que nos indique la legislación vigente.

#### Art. 54. – *Suplemento de I.T.*

En los supuestos de I.T., la empresa contemplará las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social desde que el trabajador tuviera derecho a aquellas, hasta el 100% del salario, a partir del primer día de la baja en caso de enfermedad y en caso de accidente de trabajo.

#### Art. 55. – *Disposiciones comunes.*

Las retribuciones que venga percibiendo cada trabajador afectado por el presente convenio a su entrada en vigor, no se verán mermadas en ningún caso en su conjunto y cómputo anual como consecuencia de la aplicación del mismo.

#### Art. 56. – *Absorción y compensación.*

Las empresas afectadas por el presente convenio podrán compensar y absorber los aumentos o mejoras que en materia de percepciones económicas se fijen, siempre que las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores sean superiores a las fijadas en su conjunto y cómputo anual, en las tablas salariales del Anexo III.

La absorción y compensación sólo se podrá efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

#### Art. 57. – *Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial.*

Las empresas podrán solicitar la no aplicación de los incrementos salariales totales o parciales cuando se den los siguientes supuestos:

a) Cuando la empresa se encuentre en situación legal de suspensión de pagos, quiebras, concurso de acreedores o cualquier otro procedimiento que haya declarado la situación de insolvencia provisional o definitiva de la empresa, siempre que no exista ningún expediente de regulación de empleo por estas causas; de existir se estará a lo dispuesto en el apartado b).

b) Cuando la empresa se encuentre en expediente de regulación de empleo que afecte, al menos, al 20% de la plantilla, originado por causas económicas, y siempre que hubiera sido aceptado por los representantes legales de los trabajadores.

c) Cuando la empresa acredite, objetiva y fehacientemente, situaciones de pérdidas de explotación que afecten sustancialmente a la estabilidad económica de la empresa, en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretende implantar esta

medida. Se tomará como referencia para el cálculo del resultado anteriormente citado los modelos de cuentas anuales del Plan General Contable, así como los Gastos e Ingresos Financieros.

d) Cuando se presente, en la empresa afectada, el acaecimiento de un siniestro o siniestros cuya reparación suponga una grave carga financiera o de tesorería. Esta circunstancia no supondrá una posible inaplicación de los incrementos salariales sino, en todo caso, una suspensión temporal en el abono de los mismos. Las partes afectadas negociarán la duración de esta suspensión. Una vez producida la recuperación económica se abonarán los incrementos objeto de suspensión con efectos retroactivos a la fecha de inicio de la no aplicación.

#### – *Procedimiento.*

1. – Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes legales de los trabajadores en la empresa su deseo de acogerse al procedimiento regulado en este artículo, en el plazo de treinta días naturales a contar desde la fecha de publicación oficial de tales incrementos, salvo para el caso d), donde el plazo comenzará a contar desde la fecha del siniestro.

De igual forma y en el mismo plazo se comunicará esta intención a la Comisión Paritaria del convenio colectivo correspondiente.

Cuando en una empresa no existiera representación legal de los trabajadores, actuará como garante, practicándose todas las actuaciones contenidas en este artículo, la Comisión Paritaria de Interpretación del convenio colectivo correspondiente.

Simultáneamente a la comunicación la empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores la siguiente comunicación:

1.1. Documentación económica que consistirá en los balances de situación y cuenta de resultados de los dos últimos años.

1.2. La declaración a efectos de Impuesto de Sociedades también referidos a los dos últimos años.

1.3. Informe del Censor Jurado de Cuentas cuando exista obligación legal.

1.4. Plan de viabilidad de la empresa.

En el supuesto contemplado en el apartado d) la documentación a la que aluden los puntos 1.1., 1.2. y 1.3. sólo será exigible respecto al ejercicio contable inmediato anterior. En este caso se exigirá además certificación del saldo de tesorería existente a la fecha de presentación del siniestro.

Dentro de los siguientes catorce días naturales las partes deberán pronunciarse sobre la procedencia o improcedencia en la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo correspondiente en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, aportando la documentación utilizada, procediéndose en la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo la empresa y los representantes de los trabajadores comunicarán el porcentaje de incrementos salariales a aplicar, o su no aplicación.

La Comisión competente ratificará o denegará dicho acuerdo.

b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión Paritaria de Interpretación examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramientos técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si, en la empresa solicitante, concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Los acuerdos de la Comisión Mixta del convenio colectivo correspondiente se tomarán por unanimidad.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir del momento que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Mixta de Interpretación, desacuerdo que deberá ser motivado en la correspondiente acta.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a que se haya tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizado el periodo de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores; para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

Se exceptúa de la aplicación del párrafo anterior, la causa prevista en el apartado d) de este artículo, cuyo procedimiento de actualización queda implícitamente regulado en dicho apartado.

#### CAPITULO VII. – FALTAS Y SANCIONES

##### Art. 58. – Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las Empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

##### Art. 59. – Graduación de faltas.

Las faltas cometidas por el trabajador se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves o muy graves.

##### Art. 60. – Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a cuatro faltas de puntualidad en el periodo de treinta días naturales sin causa justificada.
2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre y cuando no afecte al buen funcionamiento de la empresa, ni perturbe el trabajo de los demás trabajadores, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
  4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
  5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
  6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
  7. La embriaguez ocasional.
  8. Usar el teléfono u otros elementos para asuntos particulares sin la debida autorización.
  9. Trasladarse de una a otra dependencia de la fábrica, talleres u oficinas, sin que las necesidades del servicio lo justifiquen, salvo que se trate de representantes legales de los trabajadores en actuaciones propias de su cargo.
  10. Indagar o revolver los armarios o efectos personales de los compañeros sin la debida autorización del interesado.
  11. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en una jornada durante un periodo de treinta días naturales.
  12. Incumplimiento de normas internas de la empresa.
  13. No uso o uso inadecuado de equipos de protección individual, así como su mal mantenimiento.

##### Art. 61. – Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en el periodo de treinta días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin justificación.
3. Intervenir en juegos en horas de trabajo.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él, como de otros trabajadores.
6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
7. La negligencia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. Realizar trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios elementos, equipos o herramientas de la empresa, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
9. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.
10. Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo.
11. Los errores intencionados que se repitan con frecuencia y que originen perjuicios a la empresa.
12. No advertir, con la debida diligencia, a los superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, máquinas, material o locales.
13. Encontrarse en los locales de la empresa sin causa justificada, fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa sin la debida autorización.
14. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales, máquinas o instalaciones que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo.
15. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en dos jornadas durante un periodo de treinta días naturales.
16. La reincidencia en los hechos o conductas calificados como faltas leves, salvo las de puntualidad dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanción escrita.
17. Poner fuera de servicio los dispositivos de seguridad de las máquinas.

##### Art. 62. – Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de seis faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el periodo de seis meses.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en el desempeño del trabajo; el hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.
4. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos maliciosamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

7. La concurrencia desleal, según los supuestos previstos en el art. 21.1. del E.T.

8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

9. Causar accidentes graves a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.

10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

12. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos.

13. Autolesionarse en el trabajo.

14. El abandono del trabajo sin justificación, cuando ocasione evidente perjuicio para la empresa o sea causa de accidentes para otros trabajadores.

15. El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidente grave.

16. La imprudencia punible que cause daños graves en las instalaciones de la empresa (maquinaria, edificios) o en la producción.

17. La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ella se derive perjuicio notorio para la empresa o para los demás trabajadores.

18. El acoso sexual sufrido por el trabajador o trabajadora, entendido como las conductas con tendencia libidinosas, no deseadas por el destinatario o destinataria, que generen un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, con menoscabo del derecho de la víctima a cumplir la prestación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra que atenten a su intimidad personal.

19. La reincidencia en los mismos hechos o conductas calificadas como faltas graves, salvo las de puntualidad dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

#### Art. 63. – Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio. La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

En cualquier caso, la empresa informará a los representantes de los trabajadores de las sanciones impuestas por faltas muy graves.

#### Art. 64. – Sanciones.

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

A) Faltas leves:

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

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.
- b) Despido.

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

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

b) La categoría profesional del mismo.

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

3. – Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que este perteneciera, si los hubiere. La obligación de instruir el expediente contradictorio, aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. – En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un Sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados Sindicales, si los hubiere.

#### Art. 65. – Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

#### Art. 66. – Expediente contradictorio.

La incoación de expediente contradictorio se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del representante de la empresa con las designaciones de instructor y secretario. Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten. Seguidamente serán oídos el Comité de Empresa, Delegados de Personal o el resto de ellos. Y se incluirá en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron y las fechas en que se produjeron, debiendo firmar el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

Se hará constar también la fecha de recepción de este comunicado, día de inicio de efectos de la sanción, así como su término, de existir este. Una copia de esta comunicación se entregará al Comité o Delegados de Personal que participaron en el expediente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del escrito por el infractor.

### CAPITULO VIII. – SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### Art. 67. – Compromiso con la seguridad y la salud.

Conscientes de la importancia de la seguridad y salud en el trabajo, adquirimos el compromiso tanto los trabajadores como la empresa de los siguientes puntos:

1. Hacer todo lo necesario en cuanto a formación e información de los trabajadores.

2. Promover el uso adecuado de equipos de protección individual.

3. Evaluación periódica de los riesgos.

4. Control periódico de las condiciones de trabajo.

5. Planificación y gestión de la prevención.

6. Vigilancia de la salud.

7. Compromiso de desarrollo de un manual de normativa interna sobre seguridad.

Respecto a los puntos anteriormente expuestos y las nuevas cuestiones o planteamientos que surjan respecto a la seguridad y salud, serán expuestos tanto por la empresa como por los Comités de Seguridad, para su estudio y tratamiento, realizando las acciones oportunas o exigidas por la legislación vigente.

#### CAPITULO IX. – PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

##### Art. 68. – *Permisos y licencias.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y en las condiciones establecidas en el Anexo IV, anexo de permisos y licencias.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditarán en su momento suficientemente.

Los trabajadores al servicio de las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio, previo aviso de al menos 48 horas, salvo acreditada urgencia y justificación posterior, tendrán derecho al disfrute de las licencias retribuidas con percepción del salario, según fija el Anexo III.

Los efectos de los permisos y licencias se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

##### Art. 69. – *Excedencia forzosa.*

La excedencia forzosa se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

##### Art. 70. – *Excedencia voluntaria.*

1. – El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de 1 año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5. En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria, en ningún caso, podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

2. – Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, computable a efectos de antigüedad, no superior a 5 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año, a partir del inicio de la situación de excedencia para cuidado de hijos de hasta 5 años, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

3. – El trabajador excedente tendrá derecho al reingreso e incorporación automática, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación, durante los tres primeros años de excedencia. Para los restantes años de excedencia conserva tan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

##### Art. 71. – *Excedencia especial.*

1. – Los trabajadores tendrán, asimismo, derecho, por una sola vez, a un periodo de excedencia no superior, en ningún caso, a seis meses con derecho a la reserva del puesto de trabajo para los supuestos de atención personal al cónyuge, padres, hijos o hermanos en situación de enfermedad o incapacidad que requiera dicha asistencia. Tal situación deberá quedar, necesariamente, acreditada en el momento de la solicitud de la excedencia. El incumplimiento por parte del trabajador excedente de la condición motivadora supone un incumplimiento contractual por parte del trabajador, que será considerado como falta muy grave.

Dadas las características especiales del presente supuesto de excedencia, las partes podrán fijar las condiciones específicas de aplicación de la misma.

##### *Disposiciones comunes para las excedencias.*

1. – En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de quince días, salvo pacto en contrario.

El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario supondrá, exclusivamente, la obligación de compensar económicamente al trabajador en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

2. – Durante el periodo de excedencia, el trabajador, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho al reingreso.

3. – Los trabajadores excedentes incluidos en expediente de regulación de empleo, tendrán los mismos derechos y obligaciones que el resto de los trabajadores.

##### *Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo en los términos establecidos en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores:

«El padre o el otro progenitor tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo durante trece días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple (...)».

#### CAPITULO X. – REPRESENTACION COLECTIVA

##### A. – DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES.

##### Art. 72. – *Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

El Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en el art. 74.

##### Art. 73. – *Elecciones sindicales-candidatos.*

Los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad mínima de tres meses en la empresa, siempre que hayan superado el periodo de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores tal como se prevé en la sección segunda, art. 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

##### Art. 74. – *Crédito horario.*

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

- Centros de hasta 100 trabajadores: quince horas.
- Centros de 101 a 250 trabajadores: veinte horas.
- Centros de 251 o más trabajadores: treinta horas.

La utilización del crédito de horas mensuales retribuidas contempladas en el párrafo anterior, se preavisará por el trabajador afectado o el sindicato u organismo que proceda, con la antelación suficiente. En todo caso, en la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas, para actividades programadas por el sindicato, el preaviso se procurará realizar con 48 horas de antelación.

El crédito de horas mensuales retribuidas de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá ser acumulable a cualquiera de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Dicha acumulación podrá computarse por periodos de hasta tres meses.

Para que pueda operar la acumulación prevista en el párrafo anterior, será requisito indispensable el que se preavise de tal decisión a la empresa con una antelación mínima de quince días naturales. De no observarse tal plazo la acumulación requerirá acuerdo entre las partes.

No se contabilizará dentro del crédito de horas anteriormente señalado, el tiempo empleado en reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa, ni el de los desplazamientos para asistir a dichas reuniones, así como el tiempo empleado en la negociación de convenios, cuando la empresa esté afectada por el ámbito de dicho convenio.

El crédito de horas fijado podrá ser también utilizado para la asistencia de los representantes legales de los trabajadores a cursos de formación u otras actividades sindicales similares, determinadas por el sindicato a que pertenezcan, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia.

#### Art. 75. – *Derecho de reunión.*

Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comité de Empresa o centro de trabajo o por número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los Delegados de Personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

La presidencia de la asamblea comunicará a la Dirección de la Empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando, por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

#### B. – DE LOS SINDICATOS.

#### Art. 76. – *Delegado sindical.*

En aquellas empresas que cuenten con una plantilla superior a 125 trabajadores, la representación del sindicato la ostentará un delegado sindical, en los términos previstos en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/85 de Libertad Sindical. Dicho delegado sindical deberá ser miembro de la representación unitaria.

En aquellos centros de trabajo con plantilla superior a 250 trabajadores, la representación del sindicato la ostentará un delegado, en los términos previstos en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/85.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma en forma fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

Los delegados sindicales tendrán las competencias, garantías y funciones reconocidas en las leyes o normas que las desarrollen.

El delegado sindical deberá ser el trabajador que se designará de acuerdo con los estatutos del sindicato o central a quien representa, y tendrá reconocidas las siguientes funciones:

- Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

- Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo, en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la Dirección de la Empresa.

- Asistir a las reuniones del Comité de Empresa del centro de trabajo y Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo con voz y sin voto.

- Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, respetándose las mismas garantías reconocidas por la Ley y el presente convenio a los miembros del Comité de Empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda.

- Será informado y oído por la Dirección de la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a los trabajadores de su centro de trabajo, y particularmente a los afiliados a su sindicato que trabajen en dicho centro.

- El delegado sindical ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias, ajustando, en cualquier caso, su conducta a la normativa legal vigente.

- Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellos centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

- Participación en las negociaciones de los convenios colectivos: A los delegados sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada directamente por el convenio colectivo de que se trate.

- Reunirse, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, con los trabajadores de ésta, afiliados a su sindicato.

- Insertar comunicados en los tabloneros de anuncios, previstos a tal efecto, que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores del centro.

- Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en iguales términos y contenido que los contemplados en el art. 76 de este convenio.

*Art. 77. – Cuota sindical.*

En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito por cada uno de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán, en la nómina mensual, a dichos trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El abono de la cantidad recaudada por la empresa se hará efectivo, por meses vencidos, al sindicato correspondiente, mediante transferencia a su cuenta bancaria.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

El trabajador podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

*Art. 78. – Excedencias sindicales.*

El personal con antigüedad de tres meses que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales, autonómicos o nacionales de una central sindical que haya firmado el convenio, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determina.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrita a la empresa el certificado de la central sindical correspondiente en el que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que haya sido elegido.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la empresa, en un plazo no superior al mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; caso de no efectuarla en dicho plazo, perderá el derecho al reingreso.

El reingreso será automático y obligatorio y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza del mismo grupo o nivel, lugar y puesto de trabajo que ostentaba antes de producirse la excedencia forzosa.

El tiempo de excedencia se computará como de antigüedad al servicio de la empresa.

## CAPITULO XI. – ORDENACION Y ORGANIZACION DEL TRABAJO

*Art. 79. – Dirección y control del trabajo.*

La organización y ordenación del trabajo es facultad del empresario, o personas en quien éste delegue, pudiendo implantar los sistemas internos de control que considere oportunos para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, que deberá ejercerse con sujeción a lo establecido en este convenio y demás normas aplicables.

En consecuencia tiene la facultad de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: Mano de obra, materiales, tiempo, etc., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que disponga y la necesaria colaboración del personal para dicho objeto, con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas de aplicación.

Son facultades del empresario, entre otras, las siguientes:

a) La calificación del trabajo y de productividad industrial generalmente admitidos.

b) La determinación de los sistemas de organización o medición del trabajo, encaminados a obtener y asegurar los máximos rendimientos de los elementos, máquinas o instalaciones, dadas las necesidades generales de la empresa o las específicas de un determinado departamento, sección o puesto de trabajo.

c) La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del puesto de trabajo. La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y

tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, proceso de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

d) La fijación de índices de desperdicios, normas de calidad y normas técnicas de trabajo.

e) La exigencia de una vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria y utillaje encomendadas al trabajador.

f) El cambio de puesto de trabajo y la redistribución del personal de la empresa con arreglo a las conveniencias de la producción y de la organización, con sujeción a los criterios de movilidad dentro de la pertenencia a grupos profesionales.

g) El introducir, durante cualquier periodo de organización del trabajo, las modificaciones necesarias o convenientes en los métodos, distribución del personal, variaciones técnicas de las máquinas, utillaje, fórmulas, etc.

h) El mantenimiento del normal desarrollo de las relaciones laborales.

i) Establecer o variar las fórmulas para el cálculo de incentivos.

j) Exigir la actividad normal a la totalidad del personal de la empresa.

Las facultades empresariales descritas serán, en todo caso, ejercitadas sin menoscabo de las competencias atribuidas a los representantes legales de los trabajadores.

En caso de disconformidad de los trabajadores, expuesta a través de sus representantes legales, se mantendrán las normas existentes en la empresa en espera de la resolución de los órganos a quienes corresponda.

*Art. 80. – Prestación del trabajo.*

1. – El trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido, cumpliendo las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y, en su defecto, los usos y costumbres, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional.

Deberá, asimismo, prestar mayor trabajo o distinto del convenido en los casos de necesidad urgente de prevenir males, remediar accidentes o daños sufridos.

2. – El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización en lo que de él dependa.

3. – Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda prohibida, salvo expresa autorización del empresario o de quienes lo representen, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo.

4. – Para la debida eficacia de la política de prevención de accidentes en el trabajo, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

5. – Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

*Art. 81. – Trabajo «a tiempo o jornada».*

Salvo pacto en contrario, se presume que la prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada «a tiempo o jornada» en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal definido en este convenio y cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales.

Art. 82. – *Trabajo a tarea.*

El trabajo a tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de trabajo con independencia del tiempo invertido en su realización.

Si el trabajador termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle y este aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada, o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

En el primer caso, la empresa deberá abonar el tiempo que medie entre la terminación de la tarea y la conclusión de la jornada diaria, como si se tratase de horas extraordinarias, pero sin que se computen estas al efecto del límite fijado para las mismas en el art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores y sin que pueda exigirse durante dicho periodo un rendimiento superior al normal.

Art. 83. – *Trabajo a destajo.*

En los trabajos a destajo o por unidad de obra y a efectos de su retribución, sólo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por módulos o unidades determinadas, independientemente del tiempo invertido en su realización, si bien puede estipularse un plazo para su terminación, en cuyo caso deberá terminarse dentro de él.

Art. 84. – *Trabajo a prima o incentivo.*

Las empresas podrán establecer para los trabajos no medidos científicamente sistemas de incentivación o primas a la producción, de modo que a un mayor rendimiento en el trabajo correspondan normalmente unos ingresos superiores a los ordinarios.

Si en cualquiera de los trabajos remunerados con incentivo a destajo, tarea, con prima a la producción o por tarea y unidad de obra a que se refiere este capítulo, no se produjera el rendimiento exigible por causas imputables a la empresa, a pesar de poner el trabajador en la ejecución de la obra la técnica, actividad y diligencia necesarias, este tendrá derecho a percibir el 50% del promedio de las primas obtenidas en el mes anterior durante los primeros treinta días, el 25% durante los treinta días posteriores y el 10% durante los treinta días siguientes, cesando a partir de este último periodo la obligación de la empresa de remunerar cantidad alguna por este concepto.

Si las causas que motivaron la disminución del rendimiento fueran accidentales y no se extendieran a toda la jornada, se deberá compensar al trabajador el tiempo que dure la disminución.

Cuando los motivos no sean imputables a descuidos o negligencia de la empresa e independientemente de la voluntad del trabajador, se pagará a los trabajadores afectados a razón del salario base. Entre otros casos pueden considerarse la falta de fluido eléctrico, averías en máquinas, espera de fuerza o de materiales, falta o disminución de pedidos y otros análogos.

Para acreditar el derecho al salario bonificado o al salario base en los supuestos anteriores, es indispensable que el trabajador haya permanecido en el lugar o puesto de trabajo.

Art. 85. – *Trabajo remunerado con incentivo. Criterios de valoración.*

Para su cálculo y establecimiento se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

- a) Grado de especialización que el trabajo a realizar requiera según la mecanización de la industria.
- b) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.
- c) Dureza y cualquier otra circunstancia especial de trabajo que haya de realizar.
- d) Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar en donde tenga que verificarse.

e) La calidad de los materiales empleados.

f) La importancia económica que la labor a realizar tenga para la empresa y la marcha normal de su producción.

g) Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas.

Art. 86. – *Procedimiento de implantación, supresión y revisión de los sistemas de trabajo.*

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el que sigue:

1. – La empresa notificará por escrito a los representantes de los trabajadores, si los hubiera, con quince días de antelación, el propósito de implantar un sistema o un método técnico de organizar el trabajo, acompañando la información necesaria.

2. – Los representantes de los trabajadores dispondrán de un plazo improrrogable de cinco días, desde la notificación anterior, para emitir informe razonado.

3. – El periodo de prueba del nuevo sistema tendrá una duración que no podrá ser inferior a dos meses. Durante el citado periodo se garantizará al trabajador el salario medio que viniese percibiendo.

4. – Antes de terminar el periodo de prueba, los representantes de los trabajadores, o estos si no los hubiera, podrán expresar su desacuerdo, razonado y por escrito ante la Dirección de la Empresa.

5. – En el plazo de diez días, después de recibir el escrito mencionado, la empresa decidirá sobre las cuestiones que planteen las reclamaciones mencionadas en el punto anterior. La empresa decidirá sobre las cuestiones que planteen las reclamaciones. Contra las decisiones de la empresa se podrá recurrir ante la Jurisdicción competente, prolongándose el periodo de prueba en tanto esta no se pronuncie.

6. – Durante el periodo de prueba, antes de la entrada en vigor del nuevo sistema, se expondrán en los centros de trabajo las características de la nueva organización y las correspondientes tarifas. De igual modo se actuará en los casos de revisión del sistema, métodos o tarifas que impliquen modificaciones de estas últimas.

Art. 87. – *Revisión o modificación de los sistemas.*

La revisión de los métodos o tarifas de incentivos podrá efectuarse por la empresa o a petición de los representantes de los trabajadores, por alguno de los hechos siguientes:

1. – Cuando se consigan repetidamente actividades con las percepciones que superen el 100% de las señaladas para primas y análogos, o en el 40% de las actividades medidas.

2. – Cuando las cantidades de trabajo realizadas no se correspondan sistemáticamente con las normales establecidas.

3. – Por reforma de los métodos y procedimientos industriales, motivada por modernización, mecanización o automatización de los puestos de trabajo.

4. – Cuando en la confección de las tarifas se hubiera incurrido en indudable error de cálculo.

5. – Cuando cualquier otra circunstancia lo aconseje.

CAPITULO XII. – FORMACION PROFESIONAL

En lo referente a formación profesional se estará al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto («Boletín Oficial del Estado» de 12/09/2003), por el que se regula el subsistema de formación profesional continua, y a lo previsto en la Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero, por la que se regula la financiación de las acciones de formación continua en las empresas, incluidos los permisos individuales de formación, en desarrollo del Real Decreto antes mencionado en el Acuerdo Nacional de Formación Continua. Para lo no referido en dicho

acuerdo se tendrá en cuenta lo dictado por el Convenio General de Derivados del Cemento. En caso de mejoras reflejadas en dicho convenio se optará por las mismas.

Art. 88. – *De los tiempos empleados en formación continua.*

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Paritaria Sectorial para que ésta medie en la resolución del conflicto.

b) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 30 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

c) El trabajador solicitante deberá haber superado el periodo de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.

d) Durante las horas formativas a cargo de la empresa, el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en hora ordinaria.

e) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

DISPOSICION TRANSITORIA.

La aplicación de lo regulado en este capítulo sobre formación continua queda supeditada a la existencia de disponibilidades presupuestarias y a la puesta en vigor de las normas que desarrolle el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

#### CAPITULO XIII. – SUSPENSION TEMPORAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Art. 89. – *Procedimiento.*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan establecer las siguientes normas de procedimiento, cuando las circunstancias así lo determinen:

1. – Las empresas podrán solicitar suspender temporalmente sus contratos de trabajo, cuando concurren alguna de las siguientes circunstancias:

A) Cuando las existencias superen los dos meses de stock de producción en cualquier fecha del año.

B) Excepcionalmente las empresas podrán solicitar esta suspensión siempre que sus existencias superen los treinta días de stock, aun cuando no superen los dos meses de producción si, previamente, las Comisiones Mixtas Paritarias de Interpretación del convenio lo hubieran comprobado e informado favorablemente en tal sentido, valorando para ello todos los factores causantes de tal situación.

2. – La duración de esta suspensión no podrá superar los dos meses en un periodo de un año para cada trabajador.

3. – El cese temporal podrá afectar a la totalidad o a parte de la plantilla, y podrá ser aplicable en forma ininterrumpida o discontinua. En el caso de que el cese temporal afecte solamente a una parte de la plantilla de la empresa, y mientras se mantenga esta situación, el resto de la plantilla no podrá exceder en su trabajo del rendimiento normal, ni efectuar horas extraordinarias.

4. – En caso de autorizarse la suspensión, el personal afectado percibirá su retribución de la siguiente forma:

La prestación a percibir por el trabajador, sumadas las aportaciones de la Entidad Gestora y la empresa, no podrá superar, en ningún caso, la cuantía de la base reguladora de la prestación por desempleo que le corresponda, una vez deducida la parte

proporcional de gratificaciones extraordinarias. Las gratificaciones extraordinarias serán percibidas por el trabajador íntegramente en los términos y fechas previstos con carácter general para las mismas.

5. – La tramitación en las actuaciones procedimentales de la suspensión temporal de los contratos de trabajo se ajustará a las previsiones del art. 47 del Estatuto de los Trabajadores, aunque en sus términos se reducirá siempre a la mitad. En caso de que durante la vigencia del presente convenio se aplicaran nuevas normas, éstas sustituirán a las aquí contempladas. En todos los casos, los plazos previstos en la normativa señalada se reducirán a la mitad.

6. – Todas las peticiones que se cursen deberán de hacerse bajo el principio de autonomía de las partes para negociar y con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

7. – Caso de no afectar la suspensión a toda la plantilla deberá aplicarse, dentro del mismo grupo del personal, un sistema de rotación entre una suspensión y otra, fuera cual fuese el ejercicio en que se hiciese uso de esta facultad, en función de la configuración de la plantilla.

8. – La encargada de coordinar todas las actuaciones será la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del convenio, en su ámbito funcional, que estudiará cada caso y recomendará la procedencia o no de la citada suspensión. Las partes afectadas podrán vincularse o no a dicha recomendación.

#### CAPITULO XIV. – PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Art. 90. – *Preámbulo.*

Las partes signatarias del presente convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, al no agotar las tareas encomendadas a la Comisión Mixta Paritaria las necesidades que a este respecto puedan surgir por las divergencias entre empresas y trabajadores, en relación con la aplicación e interpretación de lo pactado en este convenio colectivo y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y realiza el trabajo en cada empresa.

Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales o colectivos. Tendrán, asimismo, carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos colectivos podrán promoverse por las dos partes firmantes del presente convenio colectivo y comprenderán las siguientes alternativas de procedimiento:

1.<sup>a</sup> – Interpretación aportada en el seno de la Comisión Mixta Paritaria de acuerdo con lo previsto en el artículo 97 de este convenio.

2.<sup>a</sup> – Mediación.

3.<sup>a</sup> – Arbitraje.

Art. 91. – *Mediación.*

El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, alcance.

El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente el contenido de las divergencias, designando al mediador, y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Comisión Mixta Paritaria.

La designación del mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, preferentemente de entre los expertos que figuren incluidos en las listas que apruebe la Comisión Mixta Paritaria del Convenio General de Derivados del Cemento.

La Comisión comunicará el nombramiento al mediador, notificándole además todos aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria, solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación.

Hecha esta propuesta, la Comisión Mixta Paritaria se dirigirá a las partes en conflicto, ofreciéndoles la mediación.

En defecto de tal petición, cuando existan razones fundadas para ello, la Comisión Mixta Paritaria podrá, por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por estas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad Laboral competente, a los efectos y en el plazo previsto en el art. 90 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Art. 92. – Arbitraje.

Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan, voluntariamente, encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

- Nombre del árbitro o árbitros designados.
- Cuestiones que se someten a laudo arbitral y, en su caso, criterios de común acuerdo que consideren que han de ser observados, así como plazo para dictarlo.
- Fecha y firma de las partes.

De este acuerdo se harán llegar copias de compromiso arbitral a la Comisión Mixta Paritaria y, a efectos de constancia y publicidad, a la Autoridad Laboral competente.

La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo precedente de este convenio colectivo.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá, motivadamente, todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral. El laudo arbitral deberá ser notificado en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la designación del árbitro. Excepcionalmente, y atendiendo a las dificultades del conflicto y su trascendencia, podrá prorrogarse el mencionado plazo, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de treinta días hábiles; será, asimismo, notificado a la Comisión Mixta Paritaria y a la Autoridad Laboral competente.

El laudo emitido podrá ser impugnado ante la Jurisdicción social, según la modalidad procesal que proceda.

La impugnación del laudo podrá basarse en:

1. Exceso en cuanto a los límites y puntos que las partes han sometido a arbitraje.
2. Infracción por el contenido del laudo de algunas normas de derecho necesario.

3. Inobservancia de los criterios considerados por las partes y trasladados en su momento al árbitro para la resolución del arbitraje.

4. La resolución será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

5. La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en el convenio colectivo.

#### Art. 93. – Disposiciones comunes de la mediación y arbitraje.

Una vez formalizado el compromiso de mediación o arbitraje precedente, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas a los mismos.

Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal por las causas objeto de controversia mientras duren los procedimientos de arbitraje.

Los procedimientos de mediación y arbitraje se caracterizarán por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El mediador o árbitro podrá pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso.

Para el resto de supuestos o situaciones, estas normas serán de libre elección para las partes.

Los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el presente capítulo, serán sufragados por las partes que insten dichas actuaciones, por partes iguales.

### CAPITULO XV. – PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

#### Art. 94. – Indemnizaciones.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a percibir indemnizaciones complementarias a las prestaciones de Seguridad Social, en los supuestos y cuantías que se detallan:

- a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, 2.000 euros o el importe de una doceava parte de las retribuciones anuales previstas en el convenio aplicable en cada momento, si esta cantidad resultase superior.
- b) En caso de muerte, Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 46.500 euros.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quien o quienes el trabajador fallecido hubiese declarado beneficiarios, y, en su defecto al cónyuge, hijos, padres, hermanos y demás herederos legales, por ese orden.

En cuanto a la fecha de fijación de efectos del hecho causante, se estará, en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente. En los supuestos de enfermedad profesional se tomará como fecha de efectos, aquella en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el órgano competente.

#### Art. 95. – Jubilación, jubilación parcial y contrato relevo.

Se estará a lo dispuesto en el art. 113 del Convenio General.

a) Jubilación. El trabajador que haya alcanzado la edad de 64 años podrá jubilarse de acuerdo con su empresa, comprometiéndose esta a contratar a otro trabajador por el tiempo que corresponda hasta cubrir lo que falte para los 65 años del trabajador jubilado.

b) Jubilación parcial y contrato de relevo. Al amparo del artículo 166.2 de la Ley de la Seguridad Social y del artículo 12.6 del Real Decreto Legislativo 1/1995, Estatuto de los Trabajadores, y como medida de rejuvenecimiento de las plantillas y relevo generacional se insta a la utilización de la modalidad de jubilación parcial

entre los trabajadores del sector. En consecuencia se acuerda la aplicación en las empresas del sector de los criterios sobre jubilación parcial previstos legalmente en los siguientes términos:

1. Los trabajadores que pretendan acceder a esta modalidad de jubilación parcial, deberán preavisar a la empresa con una antelación mínima de seis meses a la fecha prevista para el inicio de la jubilación parcial.

2. Una vez recibido el preaviso, la empresa, constatada la concurrencia de las circunstancias y requisitos exigidos legalmente para dicho supuesto de jubilación anticipada, aceptará la tramitación de la solicitud de acuerdo con las previsiones y obligaciones legales, siempre que el trabajador solicitante esté encuadrado entre los grupos IV y VIII, ambos inclusive, de clasificación profesional del convenio. De estar encuadrado entre los grupos 0 a III, ambos inclusive, será necesario el acuerdo entre empresa y trabajador.

La obligación de aceptación de la tramitación de la solicitud de jubilación parcial contemplada en el punto 2 precedente, será recíproca.

3. En cualquier caso, se fija como límite máximo de trabajadores en situación de jubilación parcial anticipada en la empresa, el 20% de la plantilla para empresas menores de 50 trabajadores y el 15% para empresas de más de 50 trabajadores, entendiéndose este porcentaje para los trabajadores de los grupos IV al VIII.

4. El acogimiento a la jubilación anticipada prevista en el apartado a), será incompatible con la previsión de la jubilación regulada en el apartado b). Asimismo operará idéntica incompatibilidad si la opción elegida es la del apartado b) (jubilación parcial) respecto de la opción prevista en el apartado a) (jubilación).

5. La empresa y el trabajador podrán acordar la prestación continuada de trabajo efectivo en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial mediante la fórmula de concentración del trabajo efectivo en jornada completa.

6. Hasta que el trabajador/a jubilados parcialmente, se jubilen totalmente o alcancen la edad ordinaria de jubilación, las empresas deberán mantener un contrato de relevo de conformidad con los requisitos que establezca la legislación vigente sobre la materia en cada momento.

7. Finalizado el contrato de relevo, el trabajador relevista tendrá derecho a la percepción de una indemnización de un día de salario por mes trabajado a partir del primer mes, salvo que la empresa le proponga la transformación del contrato en indefinido, acepte o no dicha transformación.

8. Se ajustará su aplicación a los términos que la legislación vigente en cada momento sobre la materia contemple.

#### Art. 96. – Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia de este convenio, estará integrada por los representantes titulares, que han formado parte en la Comisión Negociadora.

A las reuniones de la Comisión podrá asistir con voz, pero sin voto, un asesor por cada una de las respectivas representaciones.

En lo concerniente a las funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria será la de arbitraje para resolver las discrepancias entre empresa y trabajadores surgidas en la interpretación del convenio.

#### DISPOSICION ADICIONAL. – CLAUSULA DE GARANTIA

En el supuesto de que el incremento anual del índice de precios al consumo (IPC), al 31 de diciembre de 2008, supere el IPC previsto (3,5%), se efectuará una revisión económica sobre el exceso de dicho tanto por ciento (IPC real más 1%), con efectos retroactivos al 1 de enero de 2008, sirviendo de base dicha revisión para los incrementos sucesivos.

\* \* \*

#### ANEXO I

##### *Fórmula para el cálculo del valor sobre exceso de horas para la jornada irregular*

A los efectos de lo dispuesto en el Capítulo V, artículo 32.4 del presente convenio, la fórmula para determinar el valor hora, con el fin de abonar posibles excesos en supuestos de distribución irregular de la jornada será la siguiente:

$$\frac{SB + AC + PI + CC + CP + CCC + GE + V}{\text{Horas anuales de trabajo efectivo}} = \text{Valor hora ordinaria.}$$

Siendo:

- SB Salario base.
- AC Antigüedad consolidada, en su caso.
- PI Posibles pluses individuales o complementos personales.
- CC Complemento de convenio.
- CP Complementos de puesto de trabajo.
- CCC Complementos por cantidad y/o calidad de trabajo.
- GE Gratificaciones extraordinarias.
- V Importe de las vacaciones anuales.

\* \* \*

#### ANEXO II

Calendario laboral vigente hasta el 31-12-2008.

Se reflejará el firmado a principios de año.

\* \* \*

#### ANEXO III

Tablas salariales vigentes hasta el 31-12-2008.

Se reflejarán las tablas firmadas a principios de año.

\* \* \*

#### ANEXO IV

##### *Permisos y licencias*

1. – Matrimonio del trabajador, quince días naturales.
2. – Fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales (padres, nietos, cónyuge e hijos, abuelos y hermanos del trabajador o su cónyuge), ampliables a cinco en caso de desplazamiento superior a 150 km.
3. – Enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales (cónyuge e hijos, abuelos y hermanos del trabajador o su cónyuge), ampliables a cinco en caso de desplazamiento superior a 150 km.
4. – Nacimiento o adopción de un hijo, tres días naturales; se aumentará a cinco días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.
5. – Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusable y personal.
6. – Para los trabajadores que ostenten cargos representativos de carácter sindical, se estará a lo legislado sobre la materia.
7. – Por traslado de domicilio habitual, un día.
8. – Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.
9. – Matrimonio de hijo, el día natural.

CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

Motivo de la licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar					Justificantes
		Salario base	Pagas extras	Comp. Antig.	Comp. P. trab.	Comp. No sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros.	SI	SI	SI	SI	SI	Documento que acredite el hecho.
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros.	SI	SI	SI	SI	SI	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros.	SI	SI	SI	SI	SI	Documento en que se acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueras, yernos y abuelos políticos.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros.	SI	SI	SI	SI	SI	Justificante médico que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo o adopción.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros.	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado del Juzgado.
Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado oficial.
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	SI	SI	SI	SI	SI	Documento que acredite el hecho.
Deber inexcusable de carácter público y personal.	El indispensable o el que marque la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	Justificante de la asistencia.
Lactancia hasta nueve meses.	Ausencia de una hora o dos fracciones de media hora; reducción de jornada en media hora.	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción.
Traslado (artículo 40 E.T.).	Tres días laborables.	SI	SI	SI	SI	SI	
Matrimonio de hijo.	El día natural.	SI	SI	SI	SI	SI	Documento en que se acredite el hecho.
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda.

TABLAS SALARIALES AÑO 2008

Grupo	Importe bruto anual	Importe bruto mensual	Salario base (mensual)	Plus extrasalarial (mensual)	Extras	Año	Antigüedad consolidada (anual)	Antigüedad consolidada (14 pagas)
0	36.224,85	2.588,56	2.488,73	99,84	2.581,05	82	2.518,48	179,89
1	30.494,01	2.138,49	2.038,66	99,84	2.416,04	86	1.930,14	137,87
2	28.521,62	2.001,12	1.091,29	99,84	2.254,07	87	1.784,41	127,46
3	22.194,98	1.559,23	1.459,40	99,84	1.742,09	88	1.635,97	116,85
4A	20.793,61	1.458,96	1.359,13	99,84	1.643,03	89	1.490,24	106,45
4B	19.746,83	1.384,03	1.284,20	99,84	1.569,22	90	1.341,71	95,84
5	19.161,28	1.341,78	1.241,94	99,84	1.529,95	91	1.195,98	85,43
6	18.466,36	1.292,58	1.192,75	99,84	1.477,69	92	1.091,55	77,97
7	18.147,44	1.270,31	1.170,47	99,84	1.451,87	93	783,61	55,97
8	17.837,70	1.247,15	1.147,31	99,84	1.435,97	94	511,36	36,53
						95	261,20	18,66
						96	261,20	18,66

\* \* \*

ANTIGÜEDAD

Año	Antigüedad consolidada (anual)	Antigüedad consolidada (14 pagas)
73	3.835,46	273,96
77	3.252,64	232,33
78	3.101,39	221,53
79	2.955,67	211,12

CALENDARIO FESTIVO AÑO 2008

1 enero	Año Nuevo.
7 enero	Puente.
20 marzo	Jueves Santo.

\* \* \*

21 marzo	Viernes Santo.
23 abril	Fiesta Comunidad Autónoma.
1 mayo	Fiesta 1 de mayo.
2 mayo	Puente.
15 agosto	Asunción.
15 septiembre	Fiestas Patronales.
16 septiembre	Fiestas Patronales.
13 octubre	Traslado Fiesta Nacional de España.
1 noviembre	Todos los Santos.
6 diciembre	Día de la Constitución.
8 diciembre	Inmaculada Concepción.
24 diciembre	Puente.
25 diciembre	Natividad.
26 diciembre	Puente.
31 diciembre	Puente.

## HORARIO LABORAL

Mañana: 8.00 a 13.30 horas.

Bocadillo: 9.30 a 10.00 horas.

Tarde: 15.30 a 18.30 horas.

Nota: Variación del mismo dependiendo de cada sección.

Se establecerán horarios de verano e invierno.

Se realizará una jornada semanal de 39 horas.

## OBSERVACIONES

Quedará previsto, según las necesidades del mercado, establecer turnos de servicios mínimos para los días de puente.

Representante de los trabajadores. – Firma: (ilegible).

Representante de la empresa. – Firma: (ilegible).

## ANEXO V

## Cuadro de clasificación profesional

N.º	Categorías	G	Técnicos	Empleados	Operarios
I	Personal Directivo	0		Director General Director División Director Gerente	
II	Personal Titulado Superior	1	Director Técnico Titulados Superiores	Director Administrador Director Financiero Director Comercial Director Marketing Director RR.HH. Director Producción	
III	Personal Titulado Medio Jefe Administrativo 1. <sup>a</sup> Jefe Sección Org. 1. <sup>a</sup>	2	Titulado Medio	Jefe Administración Jefe Ventas Jefe Compras Jefe Personal Jefe Producción Jefe Fábrica Encargado General	
IV V	Jefe de Personal Responsable Sección Externa				
VI VII	Responsable sección interna Responsable de equipo Maquinista 1. <sup>a</sup> Conductor de máquina especializada Conductor de bomba Mecánico 1. <sup>a</sup> Responsable de Departamento Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup>	3	Técnico Departamento Técnico Control Calidad Técnico Prevención RR.LL. Delineante 1. <sup>a</sup>	Oficial 1. <sup>a</sup> Administrativo Técnico Comercial Comercial Hormigón Comercial/Viajante	
VIII	Conductor 1. <sup>a</sup> Conductor Camión Especializado Oficial 1. <sup>a</sup> Plantista áridos Plantista aglomerado Soldador Laborante	4	Delineante 2. <sup>a</sup> Analista Laboratorio	Oficial 2. <sup>a</sup> Administrativo	Oficial 1. <sup>a</sup> Oficio Conductor vehículos mayor 7.500 kg. Dosificador planta hormigones Conductor camión hormigonera Gruista Torre Operador de grúa móvil Carretillero mayor de 15.000 kg. Gruista de piezas especiales
IX	Administrativo Delineante	5		Auxiliar Administrativo Dependiente Conserje	Oficial 2. <sup>a</sup> Oficio Maquinista Conductor camión hasta 7.500 kg. Mezclador de hormigones Carretillero Operador puente grúa Conductor de palas Palistas de hormigón
X	Maquinista 2. <sup>a</sup> Conductor 2. <sup>a</sup> Aprendiz de máquina Aprendiz de camión Conductor rodillo Auxiliar Administrativo	6	Auxiliar laboratorio	Vigilante	Oficial 3. <sup>a</sup> Oficio Especialista Conductor furgoneta hasta 7.500 kg. Moldeador manual Operario de máquina sencilla
XI	Oficial 3. <sup>a</sup> Ayudante Administrativo	7	Laborante de hormigones	Portero	Peón Especialista Ayudante de máquina
XII	Peón ordinario Limpiador Aprendizaje	8			Peón Personal de limpieza

## ANUNCIOS URGENTES

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

### DELEGACION TERRITORIAL DE BURGOS

#### Servicio de Industria, Comercio y Turismo

SECCION DE INDUSTRIA Y ENERGIA

#### *Información pública de autorización administrativa y aprobación del proyecto de ejecución de instalación eléctrica.*

A los efectos previstos en el Decreto 127/2003 de 30 de octubre, por el que se regulan los procedimientos de autorizaciones administrativas de instalaciones de energía eléctrica en Castilla y León, se somete a información pública la solicitud de Iberdrola Distribución Eléctrica, S.A.U. de Burgos.

Expediente: AT/27.678.

Características:

– Línea subterránea de baja tensión en el centro de transformación de intemperie, Soncillo (100305450), conductor RZ 0,6/1 kV. de aluminio de 150/80 mm.<sup>2</sup> de sección para mejora del suministro eléctrico en la zona de Soncillo.

Presupuesto: 8.295,54 euros.

Lo que se hace público para que en el plazo de veinte días, contados a partir de la publicación de este anuncio, cualquier persona pueda examinar el proyecto y manifestar mediante escrito, por duplicado, las alegaciones procedentes en el Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo de la Delegación Territorial de Burgos, de la Junta de Castilla y León, sita en Plaza de Bilbao, n.º 3, planta primera, en días hábiles de lunes a viernes en horario de 9 a 14 horas.

Burgos, 2 de septiembre de 2008. – El Jefe del Servicio, Mariano Muñoz Fernández.

200807052/7384. – 88,00

#### *Información pública de autorización administrativa y aprobación del proyecto de ejecución de instalación eléctrica.*

A los efectos previstos en el Decreto 127/2003 de 30 de octubre, por el que se regulan los procedimientos de autorizaciones administrativas de instalaciones de energía eléctrica en Castilla y León, se somete a información pública la solicitud de Iberdrola Distribución Eléctrica, S.A.U. de Burgos.

Expediente: AT/27.679.

Características:

– Sustitución del segundo transformador de 250 kVA. de potencia por otro de 400 kVA. y relación de transformación 13.200/400 V. en el centro de transformación Calera, 4, para la atención de nuevos suministros en la zona.

Presupuesto: 5.271,76 euros.

Lo que se hace público para que en el plazo de veinte días, contados a partir de la publicación de este anuncio, cualquier persona pueda examinar el proyecto y manifestar mediante escrito, por duplicado, las alegaciones procedentes en el Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo de la Delegación Territorial de Burgos, de la Junta de Castilla y León, sita en Plaza de Bilbao, n.º 3, planta primera, en días hábiles de lunes a viernes en horario de 9 a 14 horas.

Burgos, 2 de septiembre de 2008. – El Jefe del Servicio, Mariano Muñoz Fernández.

200807054/7385. – 88,00

## AYUNTAMIENTO DE BURGOS

### Secretaría General

El Pleno de la Corporación Municipal, en la sesión ordinaria celebrada el día 12 de septiembre de 2008, acordó:

«1.º – Aprobar inicialmente el Reglamento Orgánico y de Funcionamiento del Ayuntamiento de Burgos, cuyo texto íntegro figura incorporado al expediente.

2.º – Someter la aprobación del citado Reglamento a información pública y audiencia a los interesados por un plazo de treinta días, a efectos de reclamaciones y sugerencias, mediante la inserción del correspondiente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, transcurrido el cual sin haberse presentado reclamación ni sugerencia alguna, se entenderá aprobado definitivamente sin necesidad de un nuevo acuerdo.

3.º – Una vez quede aprobado definitivamente el citado Reglamento se publicará íntegramente su texto en el «Boletín Oficial» de la provincia entrando en vigor una vez transcurridos quince días a partir de su total publicación».

Lo que se hace público para general conocimiento, significando que durante el indicado plazo podrá consultarse el expediente en la Secretaría General del Ayuntamiento de 9.00 a 14.00 horas.

Burgos, a 22 de septiembre de 2008. – El Alcalde, Juan Carlos Aparicio Pérez.

200807441/7390. – 68,00

### Gerencia Municipal de Fomento

La Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el día 16 de septiembre de 2008, ha adoptado el siguiente acuerdo:

Aprobar definitivamente el Anexo al proyecto de reparación de la U.A. del Sector S-7 «Fuentecillas Norte», para la adjudicación de los aprovechamientos correspondientes a sistemas generales.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente a la notificación, recurso contencioso-administrativo, en aplicación del artículo 8.1, párrafo primero de la Ley 29/98, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, según redacción dada por la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica del Poder Judicial, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Burgos, de conformidad con el artículo 46 de la citada Ley 29/1998, o potestativamente y con carácter previo, podrá interponerse ante el mismo Órgano que dictó esta resolución, en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de su notificación, recurso de reposición, según disponen los artículos 116 y 117 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, conforme redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, de modificación de la anterior. Todo ello sin perjuicio de cualesquiera otras acciones que estime procedentes.

Burgos, a 22 de septiembre de 2008. – El Alcalde, Juan Carlos Aparicio Pérez.

200807433/7389. – 68,00

### Servicio de Sanidad y Medio Ambiente

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 285, de 27 de noviembre de 1992), se hace

pública notificación de las resoluciones sancionadoras recaídas en los expedientes sancionadores que se indican dictadas por la autoridad sancionadora a las personas o entidades denunciadas que a continuación se relacionan, y que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, esta no se ha podido practicar.

Contra estas resoluciones se puede formular ante la Alcaldía, recurso de reposición en el plazo de un mes contado desde el siguiente día a la publicación del presente en el «Boletín Oficial» de la provincia, que se entenderá desestimado por el transcurso de un mes desde la interposición sin que se notifique resolución.

Contra la resolución expresa del recurso de reposición podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo correspondiente, en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de la notificación del acuerdo resolutorio y contra la resolución tácita, en el de seis meses,

a contar desde el día siguiente en el que se produzca el acto presunto (art. 108 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y art. 14.2 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, ambos en su nueva redacción dada por la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, art. 107 y Disposición Adicional Quinta de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en su nueva redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, y arts. 8 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa), sin perjuicio de que pueda ejercitar, en su caso, cualquier otro recurso que estime procedente.

Transcurrido dicho plazo sin que se haya hecho uso del derecho a recurrir la resolución será firme y se procederá a la oportuna liquidación.

<i>Expte.</i>	<i>Denunciado/a</i>	<i>Fecha del Decreto iniciador</i>	<i>Fecha del Decreto sancionador</i>	<i>Cuantía euros</i>	<i>Precepto</i>	<i>Artículo</i>
239/07	García Martín, José Miguel	8 de octubre de 2007	5 de agosto de 2008	150,25	Ordenanza municipal del Servicio de limpieza	Art. 18
358/07	Ivani Toba, Daniel Eduardo	17 de diciembre de 2007	5 de agosto de 2008	150,25	Ordenanza municipal del Servicio de limpieza	Art. 18

Burgos, 17 de septiembre de 2008. – El Alcalde, Juan Carlos Aparicio Pérez.

200807430/7386. – 84,00

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común («Boletín Oficial del Estado», número 285, de 27 de noviembre de 1992), se hace pública la notificación de los pliegos de cargos de los expedientes sancionadores que se indican, instruidos por el Servicio de Sanidad y Medio Ambiente del Ayuntamiento de Burgos, a las personas o entidades denunciadas que a continuación se relacionan, y que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, esta no se ha podido practicar.

Los correspondientes expedientes obran en el Servicio de Sanidad y Medio Ambiente, ante el cual les asiste el derecho de alegar por escrito lo que en su defensa estimen conveniente con aportación o proposición de las pruebas que consideren oportunas, dentro del plazo de diez días hábiles, contados desde el siguiente al de la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Transcurrido dicho plazo sin que se haya hecho uso del derecho para formular alegaciones y/o aportar o proponer pruebas, se continuará el expediente sancionador conforme al procedimiento legalmente previsto.

<i>Expte.</i>	<i>Denunciado/a</i>	<i>Fecha del Decreto iniciador</i>	<i>Fecha del pliego de cargos</i>	<i>Precepto</i>	<i>Artículo</i>
14/08	Alvarez Pérez, Elisabet	17 de abril de 2008	30 de julio de 2008	Ordenanza municipal de alcohol	Art. 11.m)
41/08	Barriocanal de la Iglesia, Daniel	18 de abril de 2008	1 de agosto de 2008	Ordenanza municipal de limpieza	Art. 14
64/08	García González, Alfonso	18 de abril de 2008	31 de julio de 2008	Ordenanza municipal de limpieza	Art. 18
34/08	Vila de la Iglesia, Daniel Denis	17 de abril de 2008	30 de julio de 2008	Ordenanza municipal de alcohol	Art. 11.m)

Burgos, 17 de septiembre de 2008. – El Alcalde, Juan Carlos Aparicio Pérez.

200807432/7388. – 68,00

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común («Boletín Oficial del Estado», número 285, de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de las propuestas de resolución de los expedientes sancionadores que se indican, instruidos por el Servicio de Sanidad y Medio Ambiente del Ayuntamiento de Burgos, a las personas o entidades denunciadas que a continuación se relacionan, y que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, esta no se ha podido practicar.

Los correspondientes expedientes obran en el Servicio de Sanidad y Medio Ambiente, ante el cual les asiste el derecho de alegar por escrito lo que en su defensa estimen conveniente con aportación o proposición de las pruebas que consideren oportunas, dentro del plazo de quince días hábiles, contados desde el siguiente al de la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Transcurrido dicho plazo sin que se haya hecho uso del derecho para formular alegaciones y/o aportar o proponer pruebas, se dictarán las oportunas resoluciones.

<i>Expte.</i>	<i>Denunciado/a</i>	<i>Fecha del Decreto iniciador</i>	<i>Fecha de la propuesta de resolución</i>	<i>Precepto</i>	<i>Artículo</i>
389/07	Fachadas y Tejados Ijosa, S.L.	16 de enero de 2008	6 de agosto de 2008	Ordenanza municipal del Servicio de limpieza	Art. 13
69/08	Ruiz Maestro, Alvaro	18 de abril de 2008	4 de agosto de 2008	Ordenanza municipal del Servicio de limpieza	Art. 18

Burgos, 17 de septiembre de 2008. – El Alcalde, Juan Carlos Aparicio Pérez.

200807431/7387. – 68,00

### **Concejalía de Personal y Régimen Interior**

#### **BASES POR LAS QUE SE HA DE REGIR LA CONVOCATORIA PARA CUBRIR EN PROPIEDAD Y MEDIANTE EL SISTEMA DE OPOSICION LIBRE, 1 PLAZA VACANTE DE JEFE DE PROTECCION CIVIL, PERTENECIENTE A LA PLANTILLA DE PERSONAL FUNCIONARIO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE BURGOS**

La Junta de Gobierno Local en sesión celebrada el día 9 de septiembre de 2008, aprobó las Bases que han de regir la convocatoria para cubrir, por oposición libre, 1 plaza vacante de Jefe de Protección Civil de la plantilla de personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Burgos.

Por su parte, mediante el Decreto de Alcaldía de fecha 15 de septiembre de 2008 se dispuso lo siguiente:

Unico. – Dado que en el Excmo. Ayuntamiento de Burgos se encuentra vacante 1 plaza de naturaleza funcional de Jefe de Protección Civil, perteneciente a la Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Clase de Cometidos Especiales, Grupo A1, e incluida en la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento de Burgos para el año 2008, convocar oposición libre para la cobertura en propiedad de dicha plaza, debiendo regirse esta convocatoria por las Bases aprobadas por la Junta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento de Burgos, en sesión celebrada el día 9 de septiembre de 2008.

#### **BASES**

##### **PRIMERA. – NORMAS GENERALES.**

###### **1.1. – Objeto de la convocatoria.**

El objeto de la presente convocatoria es la provisión en propiedad, mediante el sistema de oposición, de 1 plaza de Jefe de Protección Civil, vacante en la plantilla de personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Burgos.

###### **1.2. – Características de la plaza.**

Esta plaza pertenece a la Escala de Administración Especial, Subescala Servicios Especiales, Clase de Cometidos Especiales, Grupo A1, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso y está dotada con las retribuciones correspondientes al Grupo A1 de titulación, al nivel de complemento de destino 26, dos pagas extraordinarias, trienios y demás que correspondan con arreglo a la legislación vigente.

###### **1.3. – Vinculación de las Bases.**

Las Bases de la presente convocatoria vinculan a la Administración, al Tribunal de Selección y a quienes participen en las mismas.

##### **SEGUNDA. – REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES.**

###### **2.1. – Requisitos.**

Para poder participar en este proceso selectivo, será necesario reunir los siguientes requisitos:

a) Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 de la Ley 7/1985, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, para los nacionales de otros Estados.

b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

c) Estar en posesión del título de Arquitecto Superior, Ingeniero Superior, Licenciado en Físicas, Geológicas, Químicas o Bioquímicas.

d) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.

e) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el

acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

f) No estar incurso en causas de incompatibilidad de conformidad con lo establecido en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

###### **2.2. – Cumplimiento.**

Todos los requisitos enumerados anteriormente deberán cumplirse por los aspirantes en la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias y gozar de ellos durante todo el procedimiento de selección, hasta el momento del nombramiento.

##### **TERCERA. – PUBLICIDAD DE LA CONVOCATORIA, DE LAS BASES Y DE LAS PRUEBAS.**

###### **3.1. – Publicidad de la convocatoria y de sus bases.**

Tanto la convocatoria como sus Bases, se publicarán íntegramente en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, en el «Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Castilla y León» y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Burgos.

El anuncio de la convocatoria se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» y deberá contener la fecha y número del boletín o diarios oficiales en que se han publicado las bases y la convocatoria.

###### **3.2. – Publicidad de las pruebas selectivas y del resto de anuncios.**

Una vez comenzado el proceso selectivo, los anuncios de celebración de las restantes pruebas se harán públicos por el órgano de selección en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Burgos, con, al menos, doce horas de antelación, si se trata del mismo ejercicio, o de veinticuatro horas, si se trata de uno nuevo.

Por su parte, los resultados de cada una de las pruebas, así como cualquier otro anuncio o comunicación distinto de los anteriores, se publicarán en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, pudiendo utilizarse también para ello, a título orientativo, la página web del Ayuntamiento ([www.aytoburgos.es](http://www.aytoburgos.es)).

##### **CUARTA. – INSTANCIAS.**

###### **4.1. – Instancias.**

Las instancias solicitando tomar parte en las pruebas selectivas convocadas deberán dirigirse al Ilmo. Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Burgos. En ellas, los solicitantes manifestarán que reúnen todos y cada uno de los requisitos enumerados en la Base Segunda, referidos a la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias.

###### **4.2. – Lugar y plazo de presentación.**

Deberán presentarse dentro del plazo de veinte días naturales contados a partir del siguiente a la publicación de la convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado», a través del Registro General del Ayuntamiento de Burgos, o en la forma que determina el artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

##### **QUINTA. – DERECHOS DE EXAMEN.**

###### **5.1. – Cuantía.**

Los derechos de examen, que se fijan en la cantidad de 21,81 euros, serán satisfechos por los aspirantes al presentar la instancia. El pago se efectuará en la Tesorería Municipal, por giro postal o telegráfico, o en la cuenta a nombre del Ayuntamiento de Burgos número 2018 0000 60 1120000049 de Caja de

Burgos, indicando el nombre y apellidos del concursante y el puesto de trabajo objeto de la oposición.

#### 5.2. – Reducciones.

A la tarifa prevista, se la aplicarán las siguientes reducciones:

– Personas con discapacidad/minusvalía igual o superior al 33%: 25%.

– Personas con discapacidad/minusvalía igual o superior al 50%: 50%.

– Personas demandantes de empleo: 50%.

– Procesos de promoción interna: 50%.

Los extremos anteriores deberán ser objeto de justificación por los aspirantes, por medio de un certificado oficial, que deberá presentarse dentro del plazo de presentación de instancias, considerándose su ausencia no subsanable.

En el caso de demandantes de empleo, deberán figurar como tales al menos un mes anterior a la fecha de la convocatoria, siendo requisito para el disfrute de la exención que en dicho plazo no hubieran rechazado oferta de empleo adecuado ni se hubiesen negado a participar en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales y que además carezcan de rentas superiores, en cómputo mensual, al Salario Mínimo Interprofesional.

#### SEXTA. – ADMISION DE ASPIRANTES.

##### 6.1. – Requisitos.

Para ser admitido y, en su caso, tomar parte en las pruebas selectivas correspondientes, bastará con que los aspirantes manifiesten en sus solicitudes de participación, que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos, referidos siempre a la fecha de expiración del plazo de presentación de instancias.

##### 6.2. – Comprobación de los requisitos.

Los aspirantes podrán ser requeridos a lo largo del proceso para efectuar las comprobaciones oportunas en lo que al cumplimiento de los requisitos exigidos para participar se refiere. Asimismo, si durante la celebración del proceso selectivo, el Tribunal tuviera conocimiento de que alguno de los aspirantes no posee la totalidad de los requisitos exigidos en estas Bases, previa audiencia al interesado, podrá proponer su exclusión a la autoridad convocante que deberá dar cuenta a los órganos competentes de las inexactitudes o falsedades en que hubiera podido incurrir el aspirante, a los efectos procedentes.

##### 6.3. – Lista de admitidos y excluidos.

Finalizado el plazo de presentación de instancias, el Presidente de la Corporación aprobará la lista de aspirantes admitidos y excluidos, con indicación de las causas de exclusión en cada caso. Esta resolución aprobando la lista de admitidos y excluidos se hará pública en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, concediéndose un plazo de diez días hábiles para subsanación, a contar desde el siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

En esta misma resolución, se determinará el lugar y fecha de comienzo de los ejercicios, el orden de actuación de los aspirantes, en su caso y la composición del Tribunal de Selección.

#### SEPTIMA. – TRIBUNAL DE SELECCION.

##### 7.1. – Generalidades.

El Tribunal de Selección será colegiado y su composición, que deberá ser predominantemente técnica, deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

Los miembros del Tribunal pertenecerán al mismo a título individual, no pudiendo ostentar dicha pertenencia en representación o por cuenta de nadie.

El personal de elección o designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte del mismo

##### 7.2. – Composición.

El Tribunal de Selección estará formado por cinco miembros, nombrados todos ellos por la autoridad convocante, entre los que deberá figurar un Presidente, un Secretario, que actuará con voz pero sin voto, y tres Vocales, debiendo poseer todos ellos un nivel de titulación o especialización igual o superior al exigido para el ingreso en el Cuerpo o Escala de que se trate. No obstante, el Tribunal no podrá estar formado mayoritariamente por funcionarios pertenecientes al mismo Cuerpo o Escala objeto de la selección.

Se deberá designar el mismo número de miembros suplentes.

##### 7.3. – Asesores especialistas.

El Tribunal podrá contar con asesores especialistas para la celebración de todas o algunas de las pruebas, los cuales colaborarán con el órgano de selección exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas.

##### 7.4. – Actuación y constitución.

El Tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia, como mínimo, de la mitad más uno de sus miembros, titulares o suplentes, indistintamente, así como tampoco sin la presencia del Presidente y del Secretario. Si constituido el Tribunal e iniciada la sesión se ausentara el Presidente, actuará como tal el Vocal de mayor edad.

Las decisiones se adoptarán por mayoría de votos de los miembros presentes, resolviendo en caso de empate el voto de calidad del Presidente

La actuación del Tribunal se ajustará estrictamente a lo previsto en estas Bases. Asimismo, el Tribunal estará facultado para resolver las cuestiones que pudieran suscitarse durante la realización de las pruebas, para adoptar los acuerdos necesarios que garanticen el adecuado desarrollo de aquéllas, en todo lo no previsto en estas Bases, y para resolver las dudas que pudieran surgir en aplicación de las mismas.

El Tribunal podrá descalificar y, en consecuencia, no puntuar los ejercicios de cualquier opositor cuando este vulnere la normativa aplicable y/o las presentes Bases, o cuando su comportamiento suponga un abuso de las mismas o un fraude (falsificar ejercicios, copiar, ofender al Tribunal, etc.).

En lo no previsto en estas Bases, será de aplicación lo dispuesto para los órganos colegiados en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

##### 7.5. – Abstención y recusación.

Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de formar parte y de intervenir, notificándolo a la autoridad convocante, cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 28 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, así como también cuando hubiesen realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas en los cinco años anteriores a la publicación de la correspondiente convocatoria.

Por su parte, los aspirantes podrán recusarlos cuando concurra alguna de dichas circunstancias, de conformidad con lo establecido en el artículo 29 de esa misma norma.

#### OCTAVA. – DESARROLLO DEL PROCESO SELECTIVO.

##### 8.1. – Llamamiento y orden de actuación.

Los aspirantes serán convocados para cada ejercicio en único llamamiento, y salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados y apreciados libremente por el Tribunal, la no presentación de un aspirante a cualquiera de los ejercicios obligatorios en el momento de ser llamado, determinará automáticamente el decaimiento de su derecho a participar en el mismo ejercicio y en los sucesivos, por lo que quedará excluido del proceso selectivo.

El orden de actuación de los aspirantes, en aquellos ejercicios que no puedan realizarse conjuntamente, será el alfabético comenzando por el aspirante cuyo primer apellido empiece por la letra «P».

#### 8.2. – *Identificación de los aspirantes.*

Los aspirantes deberán acudir a la celebración de los ejercicios provistos de su Documento Nacional de Identidad, pudiendo el Tribunal requerirles en cualquier momento para que acrediten su identidad.

#### NOVENA. – CONTENIDO DEL PROCESO SELECTIVO.

La selección de los aspirantes se llevará a cabo mediante el sistema de oposición, que constará de cuatro ejercicios de carácter obligatorio y eliminatorio:

– Primer ejercicio (prueba psicotécnica): Consistirá en la contestación de varios cuestionarios acomodados a las condiciones psicotécnicas propias del cargo a desempeñar y, en especial a los factores siguientes:

- Aptitudes mentales:
  - Razonamiento verbal.
  - Razonamiento abstracto.
  - Rapidez y precisión perceptiva.
  - Atención y resistencia a la fatiga.
  - Agilidad mental.
  - Memoria visual.
- Personalidad:
  - Autocontrol de los impulsos y emociones.
  - Serenidad.
  - Capacidad empática y de manejo de la relación interpersonal.
  - Seguridad en sí mismo. Firmeza personal.
  - Sentido de la disciplina y de la autoridad.
  - Desarrollo de conductas cooperativas.
  - Capacidad de integración en el grupo.
  - Sentido de la iniciativa.
  - Neutralidad afectiva en el ejercicio profesional.
  - Capacidad de automotivación.

Esta prueba se realizará por personal técnico adecuado. Si el Tribunal lo estima pertinente, y/o a propuesta de los técnicos correspondientes, podrá acordar la celebración de entrevistas a todos o a algunos de los aspirantes, destinadas a contrastar y ampliar los resultados de las pruebas psicotécnicas escritas y para determinar la adecuación del candidato al perfil profesional.

La calificación será de apto o no apto.

– Segundo ejercicio (prueba escrita): Consistirá en desarrollar por escrito, durante un periodo máximo de dos horas, un tema de carácter general determinado por el Tribunal inmediatamente antes de celebrarse el ejercicio y relacionado con el programa que se acompaña a la convocatoria, aunque no se atenga a epígrafe concreto del mismo, teniendo los aspirantes amplia libertad en cuanto a su forma de exposición se refiere. Cada miembro del Tribunal podrá proponer dos temas, que se sortearán, salvo que se escoja uno de ellos por unanimidad.

En este ejercicio se valorará la formación general universitaria, la claridad y orden de ideas, la facilidad de exposición escrita, la aportación general del aspirante y su capacidad de síntesis.

La lectura de los ejercicios por los opositores será pública y tendrá lugar en los días y horas que oportunamente señale el Tribunal.

– Tercer ejercicio (prueba oral): Consistirá en exponer oralmente, en un periodo máximo de sesenta minutos, cinco temas extraídos a la suerte de entre los comprendidos en el programa

que figura en el Anexo: Uno de la parte primera (parte general) y cuatro de la parte segunda (parte específica).

La realización de este ejercicio será pública. Se valorarán los conocimientos sobre los temas expuestos, y si una vez desarrollados los dos primeros temas, que podrán exponerse en el orden elegido por el aspirante, el Tribunal apreciara deficiencia notoria en la actuación, podrá invitar a aquel a que desista de continuar el ejercicio.

Una vez concluida la exposición, el Tribunal podrá dialogar con el aspirante sobre materias relacionadas con los temas expuestos y solicitar explicaciones complementarias.

– Cuarto ejercicio (caso práctico): Se desarrollará por escrito durante un periodo máximo de tres horas, y consistirá en la resolución de dos supuestos prácticos propuestos por el Tribunal inmediatamente antes de realizarse el ejercicio y relacionados con las funciones propias de la plaza convocada.

Durante el desarrollo de esta prueba los aspirantes podrán en todo momento hacer uso de los textos legales de los que acuden provistos, relacionados con las materias objeto de la convocatoria.

En este ejercicio se valorará fundamentalmente la capacidad de raciocinio, la sistemática en el planteamiento y formulación de conclusiones y el conocimiento y adecuada interpretación de la normativa aplicable.

La lectura de los ejercicios por los opositores será pública y tendrá lugar en los días y horas que oportunamente señale el Tribunal.

La valoración de cada uno de los supuestos será de 0 a 10 puntos, siendo necesario obtener un mínimo de 5 puntos en cada uno para superarlos. La nota final será la media de las puntuaciones obtenidas en ambos supuestos.

#### DECIMA. – CALIFICACION DE LOS EJERCICIOS.

##### 10.1. – *Calificación de cada ejercicio.*

Todos los ejercicios serán eliminatorios y calificados hasta un máximo de diez puntos, a excepción del primero que, aunque también es eliminatorio, su calificación no es numérica sino en función de si se considera al aspirante apto o no apto. Los aspirantes que no obtengan la calificación de apto en el primero de los ejercicios y/o que no alcancen un mínimo de cinco puntos en cada uno de los tres restantes, serán eliminados.

El número de puntos que podrá otorgar cada miembro del Tribunal en cada uno de los ejercicios puntuables, será de cero a diez puntos.

Las calificaciones se adoptarán sumando las puntuaciones otorgadas por los distintos miembros del Tribunal y dividiendo el total por el número de asistentes al mismo, siendo el cociente la calificación definitiva. En el caso de que las calificaciones otorgadas por los miembros del Tribunal, en el ejercicio de un opositor, arrojen una diferencia igual o superior a tres puntos, se eliminará la nota más baja y más alta, computándose el resto de puntuaciones, aunque se siga dando la misma circunstancia.

##### 10.2. – *Publicidad de las calificaciones de cada ejercicio.*

Las calificaciones de cada ejercicio se harán públicas el mismo día en que se acuerden y serán expuestas en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.

##### 10.3. – *Calificación definitiva.*

El orden de calificación definitiva estará determinado por la suma de las puntuaciones obtenidas en el conjunto de los tres ejercicios puntuables.

#### UNDECIMA. – RELACION DE APROBADOS.

11.1. – Terminada la calificación de los opositores, el Tribunal de Selección hará pública, en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, la relación de aprobados, por orden de puntuación, no pudiendo rebasar éstos el número de plazas convocadas, y

elevant al Sr. Alcalde la correspondiente propuesta de nombramiento.

11.2. – No obstante lo anterior, con el fin de asegurar la cobertura de las plazas convocadas, cuando se produzcan renunciaciones de los aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento o toma de posesión, el órgano convocante podrá requerir del Tribunal de Selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento como funcionarios de carrera.

DUODECIMA. – PRESENTACION DE DOCUMENTACION.

12.1. – *Documentos exigibles y plazo de presentación.*

Los aspirantes propuestos presentarán en el Ayuntamiento, dentro del plazo de veinte días naturales desde que se haga pública la relación de aprobados, los documentos acreditativos de los requisitos exigidos para tomar parte en el presente proceso, según la Base Segunda, conforme al siguiente detalle:

1. Fotocopia del Documento Nacional de Identidad, acompañada de su original para su compulsión.
2. Copia autenticada o fotocopia compulsada de la titulación exigida.
3. Certificado médico acreditativo de poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas propias de la plaza a cubrir.
4. Declaración jurada de no haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio de ninguna Administración Pública, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas por sentencia firme.
5. Declaración jurada de no hallarse incurso en causa alguna de incompatibilidad, de conformidad con la legislación vigente.

12.2. – *Consecuencias de la falta de presentación de la documentación.*

Si dentro del plazo indicado, y salvo los casos de fuerza mayor, alguno de los aspirantes propuestos no presentara la documentación o de la misma se dedujese que carece de alguno de los requisitos exigidos, no podrá ser nombrado, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudiera haber incurrido por falsedad en su solicitud de participación.

12.3. – *Exentos de presentar cierta documentación.*

Quienes tuvieran la condición de funcionarios públicos estarán exentos de justificar documentalmente las condiciones y requisitos ya acreditados para obtener su anterior nombramiento, debiendo presentar únicamente certificación de la Administración Pública de la que dependan, acreditando su condición y demás circunstancias que consten en su expediente personal.

DECIMOTERCERA. – NOMBRAMIENTO, TOMA DE POSESION.

13.1. – *Nombramiento.*

Una vez cumplimentado por los aspirantes que han aprobado el proceso selectivo lo establecido en la Base anterior, el Sr. Alcalde efectuará su nombramiento como funcionarios de carrera, debiendo publicarse estos en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

13.2. – *Toma de posesión.*

El plazo máximo para tomar posesión será de un mes a contar desde el día siguiente a aquel en que le sea notificado el nombramiento. Si no tomara posesión en el plazo indicado sin causa justificada, decaerá en todos sus derechos a ocupar la plaza correspondiente.

El Sr. Alcalde podrá diferir la toma de posesión por un periodo máximo de veinte días hábiles, siempre que existan necesidades del servicio.

DECIMOCUARTA. – LEGISLACION APLICABLE.

En todo lo no previsto en las presentes bases, se estará a lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y en los preceptos no derogados por el

mismo de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local y del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, sobre Reglas Básicas y Programas Mínimos a que debe ajustarse el Procedimiento de Selección de los Funcionarios de la Administración Local; en lo no previsto en ellas, por la reglamentación que para el ingreso en la función pública ha establecido la Comunidad Autónoma de Castilla y León y, supletoriamente, por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado, así como por cuantas otras disposiciones complementarias vigentes pudieran resultar de aplicación.

DECIMOQUINTA. – RECURSOS.

Contra la convocatoria y sus bases podrá interponerse en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente a su publicación, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de la provincia de Burgos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa o potestativamente y con carácter previo, en el plazo de un mes, recurso de reposición ante el Ilmo. Sr. Alcalde según lo dispuesto en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

\* \* \*

TEMARIO

PARTE PRIMERA: GENERAL

Tema 1. – El sistema constitucional. La Constitución Española: antecedentes, estructura, características generales. Principios generales. Estructura. Defensa jurídica de la Constitución Española. El Tribunal Constitucional: funciones, composición y competencias, recursos de amparo y de inconstitucionalidad.

Tema 2. – Derechos y deberes fundamentales de los españoles. Garantías y tutelas de los mismos. Suspensión.

Tema 3. – El poder ejecutivo. El poder legislativo. El poder judicial. El Tribunal Constitucional: funciones, competencias, recursos de amparo y de inconstitucionalidad.

Tema 4. – Organización territorial del Estado en la Constitución Española. Las Comunidades Autónomas. Los Estatutos de Autonomía. El Estatuto de Autonomía de Castilla y León. Competencias.

Tema 5. – Las Comunidades Europeas. Fuentes del Derecho Comunitario. Derecho Comunitario y su recepción y aplicación en España. Organización: Parlamento, Consejo, Tribunal de Justicia, otros órganos.

Tema 6. – Administración Pública. Gobierno y Administración. Principios constitucionales de la Administración Pública española.

Tema 7. – El acto administrativo. Concepto. Clases de actos administrativos. Elementos del acto administrativo. La motivación de los actos administrativos.

Tema 8. – La eficacia de los actos administrativos y su condicionamiento. Ejecutividad y suspensión. La ejecución de los actos administrativos. La teoría de la invalidez del acto administrativo. Actos nulos y anulables. La convalidación del acto administrativo. La revisión de oficio.

Tema 9. – El procedimiento administrativo: Concepto y naturaleza. Fases del procedimiento administrativo: Iniciación, ordenación, instrucción, terminación y ejecución.

Tema 10. – Los recursos administrativos. Concepto. Principios generales. Clases.

Tema 11. – La potestad sancionadora. Principios de la potestad sancionadora y del procedimiento sancionador. La responsabilidad de la Administración. Régimen actual.

Tema 12. – Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público. Objeto y ámbito de aplicación. Tipos de contratos. Preparación y adjudicación: procedimiento abierto, restringido, negociado, diálogo competitivo. Efectos, ejecución, modificación, extinción y cesión.

Tema 13. – Régimen Local español. Principios constitucionales y regulación jurídica estatal y de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, en especial la Ley 1/1998, de 4 de junio, de Régimen Local de Castilla y León.

Tema 14. – El Municipio. Regulación constitucional y legal. Organización y competencias municipales. El término municipal. Alteración de términos municipales. La población municipal. El empadronamiento municipal.

Tema 15. – Régimen de sesiones y acuerdos de los órganos colegiados locales. Ordenanzas y Reglamentos de las Entidades Locales. Clases. Procedimiento de elaboración y aprobación.

Tema 16. – El personal al servicio de las Entidades Locales: clases, selección y provisión de puestos de trabajo. La carrera administrativa: adquisición y pérdida de la condición de funcionario. Situaciones administrativas.

Tema 17. – Derechos y deberes de los funcionarios públicos Locales. Derecho de sindicación. Organos de representación.

Tema 18. – Personal laboral al servicio de las Corporaciones Locales. Selección. Contrato de trabajo: modalidades. Convenio colectivo. Organos de representación.

Tema 19. – Incompatibilidades. Régimen disciplinario de los funcionarios locales. Responsabilidad civil y penal.

Tema 20. – Los bienes de las Entidades Locales. Régimen de utilización de los de dominio público. Las licencias. Naturaleza jurídica. Régimen jurídico y procedimiento de otorgamiento. El condicionamiento de las licencias.

Tema 21. – El servicio público en la esfera local. Los modos de gestión de los servicios públicos. Consideración especial de la concesión.

Tema 22. – El Derecho tributario español. Significado y principios inspiradores de la Ley General Tributaria. Competencia de las Entidades Locales en materia tributaria. Tasas y precios públicos locales. Los presupuestos locales: Contenido y aprobación.

#### PARTE SEGUNDA: ESPECIFICA

Tema 1. – El Sistema Nacional de Protección Civil. Fundamentos, orígenes y concepto.

Tema 2. – La Protección Civil como servicio público. Funciones de la Protección Civil.

Tema 3. – La organización de Protección Civil en España: Gobierno, Comisión Nacional de Protección Civil, Comunidades Autónomas, Comisión de Protección Civil de la Comunidad Autónoma, Entidades Locales.

Tema 4. – La Protección Civil como tarea de todos los ciudadanos. Funciones y responsabilidades de organismos y autoridades.

Tema 5. – El Gobierno y las Administraciones Públicas en el ámbito de la Protección Civil. Organización Periférica de la Administración General del Estado.

Tema 6. – La Dirección General de Protección Civil y de emergencias: organización y competencias.

Tema 7. – El riesgo: concepto y naturaleza. La gestión integral del riesgo.

Tema 8. – Clasificación de riesgos: conceptos. Elementos básicos. Impacto.

Tema 9. – Metodologías de análisis de riesgos. Mapas de riesgos. Aplicaciones en Protección Civil. Evaluaciones cualitativas.

Tema 10. – Riesgos naturales (climáticos y meteorológicos, inundaciones, incendios forestales, sísmico, volcánico y movimientos de terreno): identificación, conocimiento, análisis y actuación.

Tema 11. – Riesgos tecnológicos (químico, nuclear, biológico y accidentes en el transporte de mercancías peligrosas): identificación, conocimiento, análisis y actuación.

Tema 12. – Riesgos antrópicos (incendios en edificios, incendios en actividades industriales, explosiones, derrumbes, otros riesgos: concentraciones de masas, interrupción de servicios básicos y riesgos asociados al transporte de personas y bienes): identificación, conocimiento, análisis y actuación.

Tema 13. – Medidas de protección a la población. Medidas de autoprotección ciudadana. Recomendaciones a la población ante los diferentes riesgos.

Tema 14. – Actuaciones preventivas en materia de Protección Civil. La reducción del riesgo: de la peligrosidad, vulnerabilidad y exposición.

Tema 15. – La prevención de riesgos en la planificación territorial y urbanística. Criterios básicos de la utilización del suelo en la Ley 8/2007.

Tema 16. – Información a la población sobre riesgos. Inforriesgos.

Tema 17. – Sistemas de información. Sistemas de información geográfica. Otros tipos de sistemas. Programas libres y comerciales.

Tema 18. – El catálogo nacional de medios y recursos movilizables en emergencias. Tipos de medios y recursos. Fichas de catalogación de medios, recursos y entidades.

Tema 19. – Planes de Protección Civil. Tipos: especiales, territoriales, locales, etc.

Tema 20. – Procedimientos y protocolos de actuación, implantación de los planes. Estructura básica y competencias.

Tema 21. – Organización básica en materia de dirección y coordinación ante la activación de los planes de Protección Civil.

Tema 22. – Planificación. Procedimientos operativos: fases de elaboración de los procedimientos operativos. Beneficios de trabajar con procedimientos.

Tema 23. – Gestión de Incidentes: Sistemas de Gestión de Incidentes. Organización del Incidente. Sistemas tácticos: sectorización del incidente.

Tema 24. – Sistemas de mando y control ante emergencias y catástrofes.

Tema 25. – Planificación y dirección de Grandes Emergencias. Criterios Generales Operativos.

Tema 26. – La intervención y actuaciones en situaciones de emergencia: la alarma, movilización de recursos, actuaciones coordinadas, cadena de mando, sectorización, búsqueda, rescate y evacuación, asistencia psicosocial, albergue, información a la población.

Tema 27. – Vuelta a la normalidad: atención a las víctimas de catástrofes, restauración de sistemas e infraestructuras, reposición de servicios básicos.

Tema 28. – Ley 2/1985 sobre Protección Civil. Disposiciones generales. Los deberes y obligaciones en materia de Protección Civil.

Tema 29. – Real Decreto 1378/1985, de 1 de agosto, sobre medidas provisionales para la actuación en situaciones de emergencia en los casos de grave riesgo, catástrofe o calamidad pública.

Tema 30. – Decreto 407/1992 por el que se aprueba la Norma Básica de Protección Civil. Principios informadores de la norma. Definición de Plan de Protección Civil.

Tema 31. – Decreto 407/1992 por el que se aprueba la Norma Básica de Protección Civil. Clasificación y criterios de elaboración de los planes.

Tema 32. – Parámetros sísmicos. Coordenadas focales de un terreno. Magnitud: definición y métodos de cálculo. Intensidad: escalas macrosísmicas. Modelos de simulación.

Tema 33. – Sismicidad y peligrosidad sísmica en España. Norma de construcción sismoresistente (NCSE-02): generalidades. Información sísmica.

Tema 34. – Directriz Básica de Planificación de Protección Civil ante el Riesgo Sísmico.

Tema 35. – Riesgo volcánico en España. Magmas y mecanismo de emisión. Productos volcánicos. Vigilancia y predicción de volcanes. Prevención y planificación de Protección Civil.

Tema 36. – Directriz Básica de Planificación de Protección Civil ante el Riesgo Volcánico.

Tema 37. – Movimiento de laderas: clasificación y modelos. Medidas preventivas y correctoras. Casos históricos en España y gestión desde la Protección Civil.

Tema 38. – Tsunamis. Zonas de peligrosidad. Sistemas de vigilancia y detección.

Tema 39. – Avenidas e inundaciones. Prevención y control. Sistema automático de información hidrográfica. Obras de defensa contra las avenidas. Encauzamientos fluviales. Periodos de retorno de zonas inundables.

Tema 40. – Directriz Básica de Planificación de Protección Civil ante el Riesgo de inundaciones.

Tema 41. – Directriz Básica de Planificación de Protección Civil por Incendios Forestales. Plan Estatal de Protección Civil para Emergencias por Incendios Forestales.

Tema 42. – Radiactividad y radiación. Tipos de radiaciones ionizantes. Irradiación y contaminación radioactiva. Vías de exposición en caso de accidente nuclear.

Tema 43. – Radiactividad y radiación. Magnitudes y unidades disimétricas. Efectos biológicos de las radiaciones ionizantes.

Tema 44. – Protección individual contra la radiación. Protección contra la irradiación externa. Protección contra la contaminación externa e interna. Vestuario y equipos de protección.

Tema 45. – Medidas de protección a la población en caso de emergencia nuclear. Medidas de protección urgentes. Medidas de protección de larga duración.

Tema 46. – Vigilancia radiológica ambiental. Programas de vigilancia radiológica ambiental. Vigilancia en el entorno de las centrales nucleares.

Tema 47. – Plan Básico de Emergencia Nuclear. Concepto y objeto. Base legal. Alcance. Objetivos y niveles para la planificación. Bases para la planificación.

Tema 48. – Plan básico de emergencia nuclear. Organización, estructura y funciones de los planes de emergencia nuclear del nivel de respuesta exterior.

Tema 49. – Red de alerta a la radiactividad. Objetivos. Estructura. Comunicaciones. Estaciones de medidas. Distribución de la red.

Tema 50. – Atención médica a personas irradiadas y contaminadas. Centros de asistencias a irradiados y contaminados. Primeras actuaciones en el lugar del accidente. Traslado del accidentado.

Tema 51. – Información a la población en caso de emergencia nuclear. Normativa reguladora. Tipos de información. Estrategias de la Dirección General de Protección Civil. Emergencias para la información a la población.

Tema 52. – La prevención de incendios en los establecimientos industriales. Real Decreto 2667/2004, de 3 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de seguridad contra incendios en establecimientos industriales.

Tema 53. – El riesgo en el transporte de mercancías peligrosas. Clasificación e identificación de las mercancías peligrosas y sus riesgos.

Tema 54. – Planificación de Protección Civil ante el riesgo de accidentes en el transporte de mercancías peligrosas por carretera y ferrocarril.

Tema 55. – Procedimientos preventivos para el control de los riesgos en las edificaciones. Normas técnicas de la edificación en la prevención de desastres.

Tema 56. – La seguridad en el diseño, construcción y uso de los edificios. La inspección técnica de edificios.

Tema 57. – Procedimiento preventivo para el control de los riesgos en las instalaciones. Reglamentación técnica para garantizar la seguridad en el diseño, construcción y uso de las instalaciones de los edificios.

Tema 58. – Mantenimiento, verificación e inspección de las instalaciones de riesgo y de las instalaciones de protección.

Tema 59. – Norma Básica de autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a una situación de emergencia. R.D. 393/2007, de 23 de marzo. Criterios generales. Competencias. Ambito de aplicación. Actividades afectadas.

Tema 60. – Norma Básica de autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a una situación de emergencia. R.D. 393/2007, de 23 de marzo. Los Planes de Autoprotección. Estructura. Contenido. Responsabilidades. Redacción de los Planes.

Tema 61. – La autoprotección en las actividades de pública concurrencia. Características y tipología de las actividades de pública concurrencia. Mecanismos de las Administraciones Públicas para el control de la autoprotección en las actividades de pública concurrencia. Los riesgos sociales en las concentraciones humanas y las actividades de masas.

Tema 62. – El Reglamento de Instalaciones de Protección contra Incendios. La prevención de incendios en los edificios. Exigencias básicas de seguridad frente al fuego en los edificios. Limitación del riesgo de propagación del fuego.

Tema 63. – El Reglamento de Instalaciones de Protección contra Incendios. La prevención de incendios en los edificios. Evacuación de los ocupantes. Instalaciones de protección contra el fuego. Requisitos necesarios para la prevención de bomberos.

Tema 64. – Prevención, planificación y gestión de emergencias en túneles. Requisitos mínimos de seguridad en túneles. Recomendaciones de la Comisión Europea sobre autoprotección en túneles.

Tema 65. – Medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervienen sustancias peligrosas.

Tema 66. – Sistema de gestión de la seguridad en los establecimientos con riesgos de accidentes graves.

Tema 67. – La planificación de Protección Civil ante el riesgo de accidentes graves en los que intervienen sustancias peligrosas.

Tema 68. – Métodos de análisis para la toma de decisiones en la gestión de las intervenciones frente a incidentes y sucesos catastróficos.

Tema 69. – Estructura Municipal de Protección Civil en Burgos. Reglamento de la Agrupación de Voluntarios de Protección Civil del Ayuntamiento de Burgos.

Tema 70. – La responsabilidad civil en las situaciones de emergencia y catástrofes.

Tema 71. – La responsabilidad penal en las situaciones de emergencia y catástrofes.

Tema 72. – La Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, de Protección de Datos y su incidencia en los Servicios de Emergencias.

Tema 73. – El Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo, por el que se aprueba el Código Técnico de la Edificación.

Tema 74. – Contenidos y desarrollo del Documento Básico Seguridad en caso de Incendio (DBSI) y del Documento Básico Seguridad de Utilización (DBSU).

Tema 75. – Orden de 16 de abril de 1998 sobre normas de procedimiento y desarrollo del Real Decreto 1942/1993, de 5 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Instalaciones de Protección contra Incendios y se revisa el anexo I y los apéndices del mismo.

Tema 76. – El fuego: definición, triángulo y tetraedro del fuego, dinámica del fuego, tipos de combustión, tipos de propagación, clases de fuegos, agentes extintores y ámbitos de aplicación, productos de la combustión, toxicidad, protección activa, protección pasiva, señalización de emergencia.

Tema 77. – Criterios de actuación en diferentes tipos de incendios y procedimientos de extinción.

Tema 78. – Investigación de incendios: los bomberos y la investigación de los incendios. Proceso y control de la escena del incidente. Preparación del expediente de investigación. Análisis de la información obtenida. Informe final.

Tema 79. – La colaboración con los servicios de intervención en situaciones de emergencia.

Tema 80. – Norma UNE, sobre sistemas de detección y alarma de incendios. Componentes de los sistemas de detección automática de incendios.

Tema 81. – Normas UNE sobre seguridad contra incendios.

Tema 82. – Normas UNE sobre mangueras de impulsión para la lucha contra incendios.

Tema 83. – Normas UNE sobre extintores portátiles de incendios, sobre hidrantes y sobre sistemas de abastecimiento de agua.

Tema 84. – Normas UNE sobre sistemas de extinción por espuma física de baja expansión.

Tema 85. – Normas UNE sobre protección contra incendios. Sistemas de rociadores automáticos: diseño e instalación. Normas UNE sobre sistemas de detección de alarmas de incendios: detectores de llama y detectores puntuales.

Tema 86. – Normas UNE sobre ensayos de resistencia al fuego: Requisitos generales. Procedimientos alternativos y adicionales. Puertas y cerramientos cortafuegos.

Tema 87. – Normas UNE sobre sistemas fijos de lucha contra incendios: Especificaciones y métodos de ensayo para los componentes. Sistemas de extinción por polvo. Diseño, construcción y mantenimiento.

Tema 88. – Normas UNE sobre protección contra incendios: Componentes para sistemas de rociadores y agua pulverizada. Conjuntos de válvula de alarma de tubería mojada y cámaras de retardo. Conjuntos de válvula para sistemas de tubería seca. Luminarias: requisitos particulares. Luminaria para alumbrado de emergencia.

Tema 89. – Centros de Coordinación de Emergencias: concepto de centro de emergencia. Protocolos de actuación.

Tema 90. – Ambito de actuación, organización funcional e infraestructura de los centros de coordinación de emergencias. El 112 en Castilla y León.

Burgos, a 15 de septiembre de 2008. – El Alcalde, Juan Carlos Aparicio Pérez.

200807452/7421. – 1.794,00

## Ayuntamiento de Fuentespina

Advertido error en el anuncio de licitación publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de fecha 22 de septiembre de 2008, como corrección del mismo y de conformidad con el acuerdo adoptado en sesión plenaria de fecha 26 de agosto de 2008, por medio del presente anuncio se efectúa la convocatoria del procedimiento abierto, oferta económicamente más ventajosa, para la adjudicación de las obras de pavimentación de calle Senda de Valdecañas de Fuentespina, para la adjudicación del contrato de obras descrito, conforme a los siguientes datos:

1. – *Entidad adjudicadora:*

Ayuntamiento de Fuentespina.

2. – *Objeto del contrato:*

Obras de pavimentación de calle Senda de Valdecañas en Fuentespina.

3. – *Plazo de ejecución:*

Tres meses a contar desde el día siguiente al de la firma del acta de replanteo.

4. – *Tramitación y procedimiento:*

a) Tramitación: Urgente.

b) Procedimiento: Abierto.

5. – *Presupuesto máximo de licitación:*

Importe: 50.766,37 euros y 8.122,62 euros, correspondiente al I.V.A.

6. – *Garantías:*

– Provisional: 1.522,99 euros.

– Definitiva: 5% del precio de adjudicación, sin incluir el I.V.A.

7. – *Obtención de documentación e información:*

– Ayuntamiento de Fuentespina en horario de Secretaría de lunes a viernes de 11.00 a 14.00 horas y martes de 17.00 a 20.00 horas. Teléfono 947 50 38 55.

– Papelería Repro: C/ San Gregorio, 20 de Aranda de Duero.

– Plazo para obtención de documentos: Veinte días a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

8. – *Requisitos específicos del contratista:*

Solvencia económica, financiera y solvencia técnica y profesional: Cláusula cuarta del pliego de condiciones.

9. – *Criterios de valoración de las ofertas:*

Para la valoración de las proposiciones y la determinación de la oferta económicamente más ventajosa se atenderá exclusivamente al precio más bajo de las proposiciones presentadas.

10. – *Presentación de las ofertas:*

a) Plazo de presentación: Veinte días hábiles contados a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

b) Documentación a presentar: La especificada en la cláusula 13 del pliego.

c) Lugar de presentación: Ayuntamiento de Fuentespina. Plaza Mayor, 1. Código postal 09471.

11. – *Apertura de las ofertas:*

El tercer día hábil siguiente al de finalización del plazo de presentación de ofertas, a las trece horas en el Salón de Plenos del Ayuntamiento de Fuentespina.

12. – *Gastos de anuncios:* Por cuenta del adjudicatario.

En Fuentespina, a 23 de septiembre de 2008. – La Alcaldesa, María Josefa Mato Ramírez.

200807436/7397. – 144,00

### Ayuntamiento de Ciruelos de Cervera

El Pleno del Ayuntamiento de Ciruelos de Cervera, en sesión ordinaria celebrada el día 5 de septiembre de 2008, acordó la aprobación provisional de la modificación de las ordenanzas fiscales reguladoras de:

- Impuesto de bienes inmuebles de naturaleza urbana.
- Tasa por recogida domiciliaria de basuras o residuos sólidos urbanos.
- Tasa por suministro de agua a domicilio.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 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 somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, para que los interesados 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.

En Ciruelos de Cervera, a 18 de septiembre de 2008. – El Alcalde, Antonio Pineda Hernando.

200807439/7398. – 68,00

### Ayuntamiento de Neila

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento para el 2008, al no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública, y comprensivo aquél del presupuesto general de este Ayuntamiento, bases de ejecución, plantilla de personal funcionario y laboral, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, y artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos:

INGRESOS		
Cap.	Denominación	Euros
A) Operaciones corrientes:		
1.	Impuestos directos . . . . .	19.000,00
3.	Tasas y otros ingresos . . . . .	25.570,00
4.	Transferencias corrientes . . . . .	102.462,00
5.	Ingresos patrimoniales . . . . .	161.320,73
B) Operaciones de capital:		
6.	Enajenaciones de inversiones reales . . . . .	11.100,00
7.	Transferencias de capital . . . . .	97.662,69
Total ingresos . . . . .		416.853,58

GASTOS		
Cap.	Denominación	Euros
A) Operaciones corrientes:		
1.	Gastos de personal . . . . .	73.420,00
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios . . . . .	143.888,00
4.	Transferencias corrientes . . . . .	15.100,00
B) Operaciones de capital:		
6.	Inversiones reales . . . . .	184.445,58
Total presupuesto de gastos . . . . .		416.853,58

Asimismo y conforme establece el artículo 127 del Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, se publica la plantilla de personal de este Ayuntamiento:

1. – Personal funcionario:

Denominación del puesto: Secretaría-Intervención.

Número de plazas: Una.

Grupo: A. Nivel de complemento de destino: 20.

2. – Personal laboral:

Denominación del puesto: Operario de Servicios Múltiples.

Número de plazas: Una.

Dicha aprobación podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con los requisitos, formalidades y causas señaladas en los artículos 170 y 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, y en la forma y plazos que establecen las normas de dicha Jurisdicción.

En Neila, a 19 de septiembre de 2008. – El Alcalde, Valeriano Arribas Arribas.

200807414/7393. – 82,00

### Junta Vecinal de Valderrama

*Exposición pública del pliego de cláusulas administrativas particulares y simultánea convocatoria de concurso público para el arrendamiento de fincas rústicas con superficie total de 28,1638 Has., en término de la entidad territorial inferior al municipio de Valderrama, para su explotación agrícola o ganadera.*

Aprobado por la Junta Vecinal de Valderrama el pliego de cláusulas administrativas particulares que han de regir el concurso público mediante procedimiento abierto para contratar el arrendamiento de varias fincas rústicas de su propiedad, se expone al público por espacio de ocho días, a efectos de reclamaciones.

Simultáneamente se convoca pública subasta, si bien la licitación se aplazará cuando resulte necesario, en el supuesto de formularse reclamaciones contra el pliego de cláusulas.

1. – *Entidad adjudicadora:* Junta Vecinal de Valderrama (Burgos).

Dependencia que tramita el expediente: Secretaría General.

Número de expediente: 1/2008.

2. – *Objeto:* El arrendamiento, para la explotación agrícola o ganadera, de los siguientes inmuebles rústicos:

Polígono Parcela/Subparcela	Superficie Catastral/Has.	Pago/Paraje	Clasificación	Valoración en euros
504/5001	1,6528	Eriones	C-05	2.892,40
504/5002	3,6444	Eriones	C-05	6.377,70
504/16002 b, c, d, f, g	22,8666	Eriones	C-04	75.459,78

Superficie total: 28,1638 Has.

Valor en venta total: 84.729,88 euros.

3. – *Duración:* 8 años agrícolas.

4. – *Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:*

Tramitación: Ordinaria.

Procedimiento: Abierto.

Forma: Concurso público.

5. – *Tipo base de licitación o canon del contrato:* 5.084,00 euros anuales.

6. – *Garantías:* Provisional, equivalente al 2% del valor del contrato, 813,41 euros.

**7. – Obtención de documentación, información y presentación de documentación:**

Podrá examinarse y presentarse en la Sede de la Junta Administrativa de Valderrama.

Domicilio: Plaza Consistorio, 1.

Localidad y código postal: Valderrama (Burgos), 09211.

Teléfono y fax: 947 35 85 85.

Fecha límite de obtención de documentos e información: Durante el plazo de exposición al público de la convocatoria del concurso, en días y horas de oficina.

Fecha límite para la presentación de la documentación: Quince días naturales siguientes a la publicación del presente edicto en el «Boletín Oficial» de la provincia, en horas de oficina.

**8. – Celebración de la subasta:** En la sede de la Junta Administrativa de Valderrama, a las 12.00 horas del primer domingo posterior a los quince días naturales siguientes a la publicación del presente edicto en el «Boletín Oficial» de la provincia, a viva voz, mediante pujas a la llana.

Documentación que integrará las ofertas: Se señala en la cláusula 9 del pliego de condiciones.

Plazo durante el cual el licitador está obligado a mantener su oferta: Sesenta días.

9. – *Gastos de anuncios:* Por cuenta del adjudicatario.

10. – *Página web donde figura la información:*

www.partidodelasierra.es

En Valderrama, a 9 de septiembre de 2008. – El Alcalde Pedáneo (ilegible).

200807280/7426. – 200,00

**Ayuntamiento de Santa María del Campo**

D. Aitor Salazar Moraza, en representación de la U.T.E. Saih Duero, ha presentado el proyecto de línea eléctrica de media tensión y centro de transformación intemperie de 25 KVA. para la medición de caudales del río Franco, en Santa María del Campo (Burgos).

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 25 de la Ley 5/1999, de 8 de abril, de Urbanismo de Castilla y León y 306 del Decreto 22/2004, de 29 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Urbanismo de Castilla y León, el expediente de autorización de uso excepcional en suelo rústico, se somete a información pública, por plazo de veinte días a contar desde la inserción del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Durante dicho plazo los interesados pueden examinar libremente el expediente en la Secretaría de este Ayuntamiento, de 9 a 14 horas, en días laborables, excepto sábados, y formular por escrito ante la Alcaldía las reclamaciones y observaciones que estimen oportunas sobre el particular.

En Santa María del Campo, a 11 de septiembre de 2008. – El Alcalde, Angel Pascual Ladrón.

200807297/7428. – 68,00

**Ayuntamiento de Belorado**

**Aprobación definitiva del presupuesto de 2008**

De conformidad con lo dispuesto en el art. 169.1 y 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, y al no haberse presentado reclamaciones o alegaciones al presupuesto del Ayuntamiento de Belorado para el

ejercicio de 2008, aprobado inicialmente en sesión plenaria de fecha 31 de julio de 2008, se eleva a definitiva la aprobación hasta entonces provisional, siendo su resumen por capítulos el que a continuación se detalla:

INGRESOS		
Cap.	Denominación	Euros
A) Operaciones corrientes:		
1.	Impuestos directos . . . . .	494.942,31
2.	Impuestos indirectos . . . . .	150.000,00
3.	Tasas y otros ingresos . . . . .	347.263,20
4.	Transferencias corrientes . . . . .	716.796,42
5.	Ingresos patrimoniales . . . . .	197.158,70
B) Operaciones de capital:		
6.	Enajenación de inversiones reales . . . . .	583.325,43
7.	Transferencias de capital . . . . .	251.193,85
9.	Pasivos financieros . . . . .	136.245,63
Total de ingresos . . . . .		2.876.925,54

GASTOS		
Cap.	Denominación	Euros
A) Operaciones corrientes:		
1.	Gastos de personal . . . . .	958.778,41
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios . . . . .	659.135,56
3.	Gastos financieros . . . . .	300,51
4.	Transferencias corrientes . . . . .	139.698,39
B) Operaciones de capital:		
6.	Inversiones reales . . . . .	813.564,34
7.	Transferencias de capital . . . . .	305.448,33
9.	Pasivos financieros . . . . .	1.119.012,67
Total de gastos . . . . .		2.876.925,54

Plantilla y relación de puestos de trabajo de esta Entidad, aprobados junto con el presupuesto general para 2008.

**PLANTILLA DE PERSONAL**

*Puestos reservados a funcionarios de carrera.–*

Denominación	Núm.	Vac.	En prop.	Grupo
1. HABILITACION CARACTER NACIONAL:				
Secretaría	1		1	A
2. ESCALA ADMON. GENERAL:				
Auxiliares	3		3	D
3. ESCALA ADMON. ESPECIAL:				
3.2. Operario de cometidos múltiples/ Subalternos	2		2	E

*Puestos de trabajo sujetos a la legislación laboral.–*

A) De actividad permanente y dedicación completa.

Denominación	Núm.	Laboral indefin.	Laboral temp.	Vacant.
Psicólogo Centro Ocupacional	1	1		
Directora Taller Empleo	1		1	
Maestro de Taller de Centro Ocup.	1	1		
Profesoras educ. infantil (Guardería)	3	3		
Encargado brigada obras	1	1		
Monitor Taller Empleo	1		1	
Conductor-operario serv. múltiples	1	1		
Auxiliar de biblioteca	1	1		
Peones operarios	2		2	
Peones-alumnos Taller Empleo	8		8	
Personal de limpieza	2		2	

## B) De actividad temporal y/o dedicación parcial.

Denominación	Núm.	Laboral temp. parcial
ADL	1	1
Animadores/Educadores socio-culturales	2	2
ADL Gestión Polígono Industrial	1	1
ADL Promoción Turística	1	1
Coordinador Deportivo	1	1
Educador Infantil	2	2
Peones/operarios	5	5
Personal de limpieza	1	1
Ordenanzas cine	2	2

Lo que se publica en cumplimiento de los artículos 112, número 3, último párrafo y 70, n.º 2 de la Ley 7/85 de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, artículo 169.3 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, y artículo 20.3 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril.

Contra esta aprobación definitiva podrá interponerse directamente recurso contencioso administrativo, con los requisitos, formalidades y causas señaladas en los arts. 170 y 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, y en la forma y plazos que establecen las normas de esta jurisdicción.

En Belorado, a 19 de septiembre de 2008. – El Alcalde, Luis Jorge del Barco López.

200807461/7435. – 172,00

### Ayuntamiento de Merindad de Río Ubierna

A instancia de Energía Global Castellana, S.A., se tramita en este Ayuntamiento expediente de autorización de uso excepcional en suelo rústico para la construcción de línea eléctrica a 132 KV. (S.C.) S.T. Las Viñas - apoyo n.º 7 S/ST. Lodoso - ST Marmellar, término municipal de Río Ubierna, según separata del proyecto técnico redactado por el Ingeniero Industrial D. Roberto Cela Alvarez y visado por el Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Burgos y Palencia el día 24 de junio de 2008, con el número 080302.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 307 y concordantes del Reglamento de Urbanismo de Castilla y León, dicho expediente se somete a información pública por plazo de veinte días contados a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Durante el citado plazo cualquier persona interesada podrá examinar el expediente en la Secretaría del Ayuntamiento de Merindad de Río Ubierna, sita en Sotopalacios, en días y horas de atención al público y presentar alegaciones, sugerencias, informes y cualquier otro documento que estimen oportunos en relación con el expediente que se somete a información pública.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Sotopalacios, Merindad de Río Ubierna, a 18 de septiembre de 2008. – El Alcalde, Raúl Martín Bellostas.

200807458/7432. – 80,00

### Junta Administrativa de Riocerezo

#### Subasta de fincas de masa común y lotes

Aprobado por el Pleno de la Junta Administrativa, en sesión ordinaria celebrada el día 12-9-2008, el pliego de condiciones que servirá de base para contratar el arrendamiento de las fincas de masa común y lotes, propiedad de esta Junta Administrativa, se hace público que el referido pliego estará de manifiesto en las oficinas de la Junta Administrativa, durante el plazo de ocho días hábiles, a efectos de examen y reclamaciones.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 122.2 del texto refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por R.D. Legislativo 781/1986, se anuncia, simultáneamente, subasta pública, si bien en el supuesto de formularse reclamaciones, esta licitación sería aplazada hasta nuevo acuerdo.

Esta Corporación convoca, mediante subasta, el arrendamiento de las fincas de masa común y lotes de esta Junta Administrativa.

Riocerezo, a 12 de septiembre de 2008. – El Alcalde Pedáneo, José María González González.

200807417/7429. – 68,00

### Ayuntamiento de Buniel

A los efectos previstos en el artículo 135.3 de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, se hace pública la adjudicación provisional del contrato para la ejecución de las obras previstas en el proyecto de «Reforma de redes de evacuación de pluviales y fecales en Buniel».

1. - *Entidad adjudicadora:* Ayuntamiento de Buniel. Órgano de contratación: Alcaldía.

2. - *Objeto del contrato:* Reforma de redes de evacuación de pluviales y fecales en Buniel.

3. - *Tramitación y procedimiento de adjudicación:*

a) Tramitación: Ordinaria.

b) Procedimiento: Negociado sin publicidad.

4. - *Precio del contrato:* Cincuenta y ocho mil doscientos cincuenta y ocho euros con sesenta y dos céntimos (58.258,62 euros) más nueve mil trescientos veintiún euros con treinta y ocho céntimos (9.321,38 euros) correspondientes al Impuesto sobre el Valor Añadido.

5. - *Adjudicación provisional:*

a) Fecha: 22 de septiembre de 2008.

b) Contratista: Hidrycon Burgos, S.L.

c) Nacionalidad: Española.

d) Importe de adjudicación: Cuarenta y ocho mil seiscientos noventa y ocho euros con treinta y ocho céntimos más siete mil setecientos noventa y un euros con setenta y cuatro céntimos correspondientes al Impuesto sobre el Valor Añadido (48.698,38 + 7.791,74 I.V.A.).

En Buniel, a 22 de septiembre de 2008. – El Alcalde, Francisco Puente Barrera.

200807445/7430. – 68,00

### Ayuntamiento de Quintanilla del Agua y Tordueles

Habiéndose aprobado inicialmente por el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión extraordinaria celebrada el día 19 de septiembre de 2008, el expediente de modificación de créditos 02/2008, dentro del presupuesto municipal en vigor, por la presente se expone al público durante quince días hábiles, a contar del siguiente a la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, al objeto de que puedan formularse las reclamaciones que se consideren pertinentes. Transcurrido dicho plazo, y si no se ha formulado reclamación alguna, dicho acuerdo de aprobación inicial se entenderá elevado a definitivo, sin necesidad de nueva Resolución al respecto.

Lo que se hace público para general conocimiento y en cumplimiento de las disposiciones vigentes.

En Quintanilla del Agua, a 19 de septiembre de 2008. – El Alcalde, Leopoldo López Tomé.

200807457/7431. – 68,00

### Junta Vecinal de Río de Losa

Aprobado por el Pleno de la Junta Vecinal, en sesión celebrada el día 15 de septiembre de 2008, el pliego de condiciones económico-administrativas que ha de servir de base en la subasta para contratar la enajenación del edificio casa del pastor con terreno, se expone al público para su examen y presentación de reclamaciones durante el plazo de ocho días.

El objeto es la enajenación, mediante subasta pública por procedimiento abierto, de la edificación denominada casa del pastor con terreno, sita en el casco urbano de Río de Losa, calle Río San Pantaleón, 7. La superficie de ocupación en planta es de 160,50 m.<sup>2</sup> y una superficie total construida de 321,00 m.<sup>2</sup>. La superficie de la parcela sin edificar es de 109,00 m.<sup>2</sup>. La superficie del terreno o solar vinculado a la edificación es de unos 269,50 m.<sup>2</sup> aproximadamente.

El tipo de licitación es de 36.594,00 euros al alza.

La garantía provisional será de 1.000,00 euros y la definitiva del 4% del precio de adjudicación.

Las proposiciones se presentarán en la Secretaría del Ayuntamiento de Valle de Losa (Burgos), en horas de oficina, desde su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, hasta las 12.00 horas del día 28 de octubre de 2008. La apertura de las plicas será el día 28 de octubre de 2008, a las 12.05 horas, en las mismas dependencias.

Las proposiciones se presentarán en sobre cerrado y firmado por el licitador o persona que le represente, debiéndose ajustar al tenor literal que consta en el pliego de condiciones. Se incluirá el resguardo que acredite haber constituido la garantía provisional y copia del D.N.I.

De quedar desierta esta subasta por falta de licitadores, se celebrará una 2.<sup>a</sup> subasta el día 13 de noviembre de 2008 y de quedar desierta se celebrará una 3.<sup>a</sup> el 21 de diciembre de 2008, a la misma hora y condiciones.

Río de Losa, a 16 de septiembre de 2008. – El Alcalde Pedáneo, Juan Manuel Angulo Martínez.

200807290/7427. – 100,00

### Ayuntamiento de Briviesca

D. Javier Barcenilla Cabrero, solicita licencia municipal para adaptación de local, sito en calle Marqués de Torresoto, número 21, bajo derecha 1, en esta ciudad, con destino a ejercer la actividad de oficina y venta de productos de limpieza.

Para dar cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 24 y siguientes de la Ley 11/2003 de Prevención Ambiental de Castilla y León, y en la ordenanza municipal reguladora de las actividades sujetas a licencia aprobada el 24 de septiembre de 2003, así como el Decreto sobre condiciones por sus niveles sonoros o de vibraciones, se somete el expediente a la licencia ambiental, de lo que se abre información pública por término de veinte días, a contar desde la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, a fin de que, durante dicho plazo, puedan formularse las observaciones que estimen pertinentes.

El citado expediente puede ser consultado en las oficinas de este Ayuntamiento, sito en calle Duque de Frías, núm. 9,-1.º, durante el horario de atención al público.

Briviesca, a 19 de septiembre de 2008. – El Alcalde, José María Martínez González.

200807460/7434. – 68,00

### JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO DOS DE BURGOS

N.º autos: Demanda 640/2008.

Materia: Seguridad Social.

Demandados: Correduría de Seguros Mínguez, S.L., INSS y TGSS.

#### Cédula de citación

Doña Antonia María García-Morato Moreno-Manzanaro, Secretario Judicial del Juzgado de lo Social número dos de Burgos.

Hago saber: Que en autos n.º 640/2008 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de doña Soledad López Curial contra la empresa Correduría de Seguros Mínguez, S.L., INSS y TGSS, sobre Seguridad Social, se ha dictado la siguiente:

Providencia del Ilmo. Sr. Magistrado, don Felipe I. Domínguez Herrero. – En Burgos, a 2 de septiembre de 2008.

Por presentada la anterior demanda, se admite a trámite. Se cita a las partes a los actos de juicio, y en su caso, al previo de conciliación, que tendrán lugar en única convocatoria en la Sala de Audiencias (Sala 1, 1.ª planta) de este Juzgado de lo Social, sito en Burgos, Avda. Reyes Católicos, el día 30 de octubre de 2008, a las 9.30 horas de su mañana.

Dese traslado de copia de la demanda y demás documentos a los demandados. Se advierte a las partes que deberán concurrir al juicio con todos los medios de prueba de que intenten valerse, así como con los documentos pertenecientes a las partes que hayan sido propuestos como medio de prueba por la parte contraria y se admita por este Juzgado, pudiendo estimarse probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba admitida, si no se presentaran sin causa justificada.

Se advierte que si el demandante, citado en forma, no compareciese ni alegase justa causa que motive la suspensión del juicio, se le tendrá por desistido de su demanda y que la incomparecencia injustificada del demandado no impedirá la celebración del juicio, que continuará sin necesidad de declarar su rebeldía.

– Al otrosí dice, la parte demandante comparecerá al acto de juicio asistida de Letrado, lo que se comunica a la demandada a los efectos oportunos.

– Al segundo otrosí dice, se cita expresamente a los legales representantes de la empresa demandada para el interrogatorio solicitado de contrario, advirtiéndole de que, de no comparecer injustificadamente podrán considerarse reconocidos los hechos en que dicha parte hubiese intervenido personalmente y cuya fijación como ciertos le sea enteramente perjudicial, además de la sanción prevista en el artículo 292.4 de la L.E.C.

– No ha lugar a requerir a la empresa demandada la documental solicitada en demanda por tener acceso a ello la parte solicitante.

Modo de impugnarla: Mediante recurso de reposición a presentar en este Juzgado dentro de los cinco días hábiles siguientes al de recibirla, cuya sola interposición no suspenderá la ejecutividad de lo que se acuerda (artículo 184.1 de la Ley de Procedimiento Laboral).

Lo manda y firma S.S.ª el Ilmo. Sr. Magistrado. – Doy fe, la Secretario Judicial.

Y para que le sirva de citación en legal forma a la code demandada Correduría de Seguros Mínguez, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el «Boletín Oficial» de la provincia, en Burgos, a 18 de septiembre de 2008.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento. – La Secretario Judicial, Antonia María García-Morato Moreno-Manzanaro.

200807448/7414. – 272,00