



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS

SUSCRIPCIÓN Anual 104,00 euros Semestral 62,00 euros Trimestral 37,00 euros Ayuntamientos 76,00 euros (I. V. A. incluido)	SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS <i>Director:</i> Diputado Ponente, D. José Antonio López Marañón ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL Ejemplar: 1,25 euros :—: De años anteriores: 2,50 euros	INSERCIÓNES 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%
FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2		Depósito Legal BU - 1 - 1958
Año 2009	Lunes 13 de abril	Número 68

INDICE

PROVIDENCIAS JUDICIALES

– **JUZGADOS DE PRIMERA INSTANCIA Y DE LO MERCANTIL.**
De Burgos núm. 4. 491/2007. Pág. 2.

– **JUZGADOS DE PRIMERA INSTANCIA.**
De Burgos núm. 6. 932/2008. Págs. 2 y 3.

– **JUZGADOS DE LO SOCIAL.**
De Burgos núm. 2. 590/2008. Pág. 3.
De Burgos núm. 2. 835/2008. Pág. 3.
De Burgos núm. 2. 836/2008. Pág. 3.
De Burgos núm. 3. 1018/2008. Pág. 4.
De Burgos núm. 3. 667/2008. Pág. 4.
De Burgos núm. 3. 850/2008. Págs. 4 y ss.
De Burgos núm. 3. 120/2009. Pág. 6.

ANUNCIOS OFICIALES

– **TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA Y LEON.**
Secretaría de Gobierno de Burgos. Pág. 6.

– **JUNTA DE CASTILLA Y LEON.**
Delegación Territorial de Burgos. Oficina Territorial de Trabajo. *Convenio colectivo de trabajo de la empresa Artepref, S.A.U.* Págs. 7 y ss.

– **AYUNTAMIENTOS.**
Burgos. Servicio Municipalizado de Accesibilidad, Movilidad y Transportes. Pág. 31.
Aranda de Duero. Urbanismo, Vivienda y Servicios. Pág. 31.
Belbimbre. Pág. 31.
Quintanilla del Agua y Tordueles. Pág. 31.
Briviesca. Pág. 32.

Hontangas. Pág. 32.
Hurones. Pág. 32.
Cantabrana. Pág. 32.
Frías. Págs. 32 y 33.
Ibeas de Juarros. Pág. 33.

SUBASTAS Y CONCURSOS

– **AYUNTAMIENTOS.**
Merindad de Valdeporres. *Adjudicación provisional del contrato de obras «Urbanización del entorno de la residencia de la tercera edad» en Pedrosa de Valdeporres.* Pág. 33.

ANUNCIOS URGENTES

– **JUNTA DE CASTILLA Y LEON.**
Delegación Territorial de Burgos. Servicio de Industria, Comercio y Turismo. Sección de Industria y Energía. Pág. 34.

– **MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACION.**
Tesorería General de la Seguridad Social. Dirección Provincial de Burgos. Unidad de Recaudación Ejecutiva 09/02 de Miranda de Ebro. Págs. 34 y 35.

– **AYUNTAMIENTOS.**
La Puebla de Arganzón. Págs. 35 y 36.
Huércemes. Pág. 36.
Merindad de Río Ubierna. *Adjudicación provisional del contrato de obras «Reforma y ampliación de la Guardería de Sotopalacios».* Pág. 36.
Cerezo de Río Tirón. *Adjudicación provisional del contrato de obras «Adecuación e instalación de servicios básicos urbanos en zona Alcalde Jesús Riaño».* Pág. 36.
Palacios de la Sierra. Pág. 36.

PROVIDENCIAS JUDICIALES

BURGOS

Juzgado de Primera Instancia número cuatro y de lo Mercantil

Procedimiento: Juicio verbal 491/2007 p.

Sobre: Juicio verbal.

De: Créditos Norteños, S.A.

Procuradora: Doña Beatriz Domínguez Cuesta.

Contra: Roberto Carlos Dos Reis Dámaso y Pablo Jorge Mestre Ferro.

Cédula de notificación

En el procedimiento de referencia se ha dictado la resolución cuyo encabezamiento y fallo son del tenor literal siguiente:

Sentencia n.º 170/08.

En Burgos, a 23 de octubre de 2008.

La Ilma. Sra. doña Margarita Isabel Poveda Bernal, Juez suplente de Primera Instancia número cuatro de Burgos y su Partido, habiendo visto los presentes autos de juicio verbal 491/2007 seguidos ante este Juzgado, entre partes, de una como demandante Créditos Norteños, S.A., con Procuradora señora Domínguez Cuesta y Letrada señora Jaureguizar Marina, y de otra, como demandados Pablo Jorge Mestre Ferro y Roberto Carlos Dos Reis Dámaso, en rebeldía, y

Fallo: Que estimando íntegramente la demanda presentada por Créditos Norteños, S.A., con Procuradora señora Domínguez Cuesta y Letrada señora Jaureguizar Marina y de otra, Pablo Jorge Mestre Ferro y Roberto Carlos Dos Reis Dámaso, en rebeldía, debo condenar y condeno a los demandados a pagar a la actora la cantidad de dos mil cuatrocientos ochenta y ocho con ochenta y siete euros (2.488,87 euros), así como los intereses legales que se devenguen hasta el total cumplimiento de su obligación de pago, además de las costas procesales.

Modo de impugnación: Notifíquese la presente sentencia a las partes, haciéndoles saber que la misma no es firme y que contra ella podrán interponer recurso de apelación (art. 455 de la LEC), ante este mismo Juzgado, para ser resuelto por la Ilustrísima Audiencia Provincial, dentro de los cinco días siguientes a aquel en que se practique dicha notificación, conforme establece el art. 457 de la LEC.

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

Y como consecuencia del ignorado paradero del codeemandado Roberto Carlos Dos Reis Dámaso, se extiende la presente para que sirva de cédula de notificación.

Burgos, a 9 de marzo de 2009. – El Secretario Judicial (ilegible).

200902377/2449. – 84,00

Juzgado de Primera Instancia número seis

Procedimiento: Ejecución hipotecaria 932/2008.

Sobre: Ejecución hipotecaria.

De: Caja de Ahorros Municipal de Burgos.

Procuradora: Doña María Mercedes Manero Barriuso.

Contra: Inmobiliaria Valdeozán, S.L.

Don Julio Lucas Moral, Secretario del Juzgado de Primera Instancia número seis de Burgos.

Hago saber: Que en el proceso de ejecución seguido en dicho Juzgado con el n.º 932/2008 a instancia de Caja de Ahorros Municipal de Burgos contra Inmobiliaria Valdeozán, S.L., sobre ejecución de bienes hipotecados, se ha acordado sacar a pública subasta, por un plazo de veinte días, los bienes que con su precio de tasación se describen al final.

La subasta tendrá lugar en la sede de este Juzgado, Avda. Reyes Católicos, s/n., el día 30 de abril de 2009, a las 9.30 horas.

Condiciones de la subasta.–

1. – Los licitadores deberán cumplir los siguientes requisitos:

1.º Identificarse de forma suficiente.

2.º Declarar que conocen las condiciones generales y particulares de la subasta.

3.º Presentar resguardo de que han depositado en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado en el Banco Banesto (0030), oficina de Burgos, sita en calle Almirante Bonifaz, n.º 15 (6007), cuenta n.º 0, haciendo constar en las observaciones el número 1075000006093208, el 30% del valor de tasación de los bienes, o de que han prestado aval bancario por dicho importe, devolviéndose las cantidades, una vez aprobado el remate, a aquellos que participen en la subasta, excepto al mejor postor, salvo que soliciten su mantenimiento a disposición del Juzgado para el caso de que el rematante no consignare el resto del precio, debiendo consignar asimismo en dicho resguardo si, en su caso, las cantidades ingresadas pertenecen en todo o en parte a un tercero, identificándole adecuadamente (artículo 652.2 LEC).

2. – Solo el ejecutante podrá hacer postura reservándose la facultad de ceder el remate a un tercero, pudiendo tomar parte en la subasta solo cuando existan licitadores, pudiendo mejorar las posturas que hicieren.

3. – Desde el anuncio de la subasta hasta su celebración podrán hacerse posturas por escrito en sobre cerrado al que se deberá acompañar el resguardo acreditativo de la consignación o la prestación del aval expresados en el requisito 3.º de la condición primera, abriéndose dichos sobres al inicio de la subasta, surtiendo los mismos efectos que las que se realicen oralmente.

4. – Cuando la mejor postura sea igual o superior al 70% del avalúo, se aprobará el remate a favor del mejor postor. Si fuere inferior, se estará a lo previsto en el artículo 670 de la LECn, es decir previo traslado al deudor para mejorar la postura, y caso de no hacerlo, al acreedor para pedir su adjudicación por el 70%, si la cantidad ofrecida fuere superior al 50% del valor, o, aun siendo inferior, cubriere, al menos, la cantidad por la que se despachó ejecución, incluyendo la previsión para intereses y costas, se aprobará el remate; en otro caso no se aprobará, salvo que el Tribunal acuerde otra cosa a la vista de las circunstancias concurrentes en el procedimiento.

5. – La certificación registral está de manifiesto en la Secretaría de este Juzgado.

6. – Las cargas o gravámenes anteriores, si los hubiere, al crédito del actor, continuarán subsistentes, y que por el solo hecho de participar en la subasta, el licitador los admite y acepta quedar subrogado en la responsabilidad derivada de aquéllos, si el remate se adjudicare a su favor.

7. – Para el caso de que la notificación del señalamiento al ejecutado resultare infructuosa, por encontrarse en ignorado paradero, sirva el presente de notificación edictal para el mismo.

8. – No consta en el proceso si el inmueble que se subasta se encuentra o no ocupado por personas distintas del ejecutado.

9. – Si por fuerza mayor, causas ajenas al Juzgado o por error se hubiere señalado un domingo o día festivo, o no pudiera celebrarse la subasta en el día y hora señalados, se entenderá que se celebrará al siguiente hábil, a la misma hora, exceptuando los sábados.

Bienes que se sacan a subasta y su valoración. –

Finca urbana sita en Ubierna, Ayuntamiento de Merindad de Río Ubierna (Burgos).

Parcela resultante número P11 del proyecto de actuación del Plan Parcial Santillán. Tiene una superficie de mil novecientos setenta y cuatro metros cuadrados.

Coefficiente coste de urbanización de 14,958%.

Linda: Norte, parcela P12; sur, viales; este, viales; oeste, parcela P7.

Inscrita en el Registro de la Propiedad número dos de Burgos, al tomo 3.968, libro 52 de Merindad de Río Ubierna, folio 50, finca n.º 4.813, inscripción 6.ª.

Valor de tasación: 1.653.000,00 euros.

Burgos, a 23 de marzo de 2009. – El Secretario Judicial, Julio Lucas Moral.

200902586/2603. – 152,00

JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO DOS DE BURGOS

N.º autos: Dem. 590/2008.

N.º ejecución: 24/2009.

Materia: Ordinario.

Demandante: Joaquim Da Conceicao.

Demandado: Construcciones Tagner, S.L.

Cédula de notificación

Doña Antonia María García-Morato Moreno-Manzanaro, Secretario Judicial del Juzgado de lo Social número dos de Burgos.

Hago saber: Que en el procedimiento ejecución 24/2009 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Joaquim Da Conceicao contra la empresa Construcciones Tagner, S.L., sobre ordinario, se ha dictado con esta fecha auto de insolvencia cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

A) Declarar al ejecutado Construcciones Tagner, S.L., en situación de insolvencia total con carácter provisional por importe de 3.894,23 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. Publíquese en el Boletín Oficial del Registro Mercantil conforme a lo previsto en el art. 274.5 de la L.P.L. 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 Ilustrísima señora Magistrada. – Doy fe, la Secretario Judicial.

Y para que le sirva de notificación en legal forma a Construcciones Tagner, S.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 23 de marzo de 2009.

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.

200902391/2409. – 78,00

N.º autos: Dem. 835/2008.

N.º ejecución: 58/2009.

Materia: Ordinario.

Demandante: Pedro Velasco Bayo.

Demandado: Aboratrans, S.L.

Cédula de notificación

Doña Antonia María García-Morato Moreno-Manzanaro, Secretario Judicial del Juzgado de lo Social número dos de Burgos.

Hago saber: Que en el procedimiento ejecución 58/2009 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Pedro Velasco

Bayo contra la empresa Aboratrans, S.L., sobre ordinario, se ha dictado con esta fecha auto despachando ejecución cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

Despachar ejecución del título mencionado en los hechos de la presente resolución contra Aboratrans, S.L., por un principal de 2.726,35 euros más la cantidad de 545,27 euros en concepto de intereses y costas provisionales.

Dese audiencia al Fondo de Garantía Salarial y a la parte actora para que en quince días puedan designar la existencia de nuevos bienes susceptibles de traba, advirtiéndoles que de no ser así se procederá a dictar auto de insolvencia provisional en la presente ejecución.

Notifíquese la presente resolución a la ejecutante y al Fondo de Garantía Salarial advirtiéndoles que contra la misma cabe interponer recurso de reposición ante este Juzgado dentro del plazo de cinco días hábiles siguientes al de su notificación, sin perjuicio de su ejecutividad.

Así lo manda y firma S.S.ª Ilma. la Magistrada-Juez. – Ante mí, la Secretario Judicial.

Y para que le sirva de notificación en legal forma a Aboratrans, S.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 24 de marzo de 2009. – La Secretario Judicial, Antonia María García-Morato Moreno-Manzanaro.

200902433/2451. – 58,00

N.º autos: Dem. 836/2008.

N.º ejecución: 59/2009.

Materia: Ordinario.

Demandante: José Vicente Martín Frutos.

Demandado: Aboratrans, S.L.

Cédula de notificación

Doña Antonia María García-Morato Moreno-Manzanaro, Secretario Judicial del Juzgado de lo Social número dos de Burgos.

Hago saber: Que en el procedimiento ejecución 59/2009 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de José Vicente Martín Frutos contra la empresa Aboratrans, S.L., sobre ordinario, se ha dictado con esta fecha auto despachando ejecución cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

Despachar ejecución del título mencionado en los hechos de la presente resolución contra Aboratrans, S.L., por un principal de 3.763,24 euros más la cantidad de 752,64 euros en concepto de intereses y costas provisionales.

Dese audiencia al Fondo de Garantía Salarial y a la parte actora para que en quince días puedan designar la existencia de nuevos bienes susceptibles de traba, advirtiéndoles que de no ser así se procederá a dictar auto de insolvencia provisional en la presente ejecución.

Notifíquese la presente resolución a la ejecutante y al Fondo de Garantía Salarial advirtiéndoles que contra la misma cabe interponer recurso de reposición ante este Juzgado dentro del plazo de cinco días hábiles siguientes al de su notificación, sin perjuicio de su ejecutividad.

Así lo manda y firma S.S.ª Ilma. la Magistrada-Juez. – Ante mí, la Secretario Judicial.

Y para que le sirva de notificación en legal forma a Aboratrans, S.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 24 de marzo de 2009. – La Secretario Judicial, Antonia María García-Morato Moreno-Manzanaro.

200902434/2452. – 58,00

**JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO TRES
DE BURGOS**

N.º autos: Demanda 1018/2008.

Materia: Ordinario.

Demandados: José Luis Cuichan Cabrera y Fondo de Garantía Salarial.

Cédula de notificación

Doña María Cristina Rodríguez Cuesta, Secretario Judicial del Juzgado de lo Social número tres de Burgos.

Hago saber: Que en el procedimiento demanda 1018/2008 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Mohamed Horaichi contra la empresa José Luis Cuichan Cabrera, sobre ordinario, se ha dictado sentencia con encabezamiento y fallo del tenor literal siguiente:

«En la ciudad de Burgos, a 20 de marzo de 2009.

Don Jesús Carlos Galán Parada, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social número tres del Juzgado y localidad o provincia de Burgos, tras haber visto los presentes autos sobre ordinario entre partes, de una y como demandante Mohamed Horaichi, que comparece representado por la Letrada doña Rosa María Fernández González y de otra, como demandados, la empresa José Luis Cuichan Cabrera, que no comparece, constando su citación en autos practicada en legal forma, y el Fondo de Garantía Salarial, representado por el Abogado don Rafael Santamaría Vicario.

En nombre del Rey ha dictado la siguiente sentencia 160/09.

Fallo: Que estimando parcialmente como estimo la demanda interpuesta por Mohamed Horaichi, contra la empresa José Luis Cuichan Cabrera y Fogasa, debo condenar y condeno a la referida empresa a que abone al actor la suma de 1.579,23 euros, sin perjuicio de la responsabilidad que pudiera corresponder al Fogasa en los términos y con los límites del art. 33 ET.

Notifíquese esta sentencia a las partes advirtiendo que contra ella podrán interponer recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia, que deberá ser anunciado por comparecencia o mediante escrito en este Juzgado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se practique la notificación.

Adviértase al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social, o causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 150,25 euros, en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado, abierta en Banesto, número 1717-0000-69-1018-08 acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso, así como, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, deberá consignar en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta a nombre de este Juzgado, con el número 1717-0000-65-1018-08 en la entidad de crédito Banesto de esta capital, la cantidad objeto de la condena, o formalizar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a este Juzgado con el anuncio del recurso.

En todo caso el recurrente deberá designar Letrado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

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

Y para que le sirva de notificación en legal forma a José Luis Cuichan Cabrera, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Burgos, a 23 de marzo de 2009.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado, salvo las que revisitan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento. – La Secretaria Judicial, María Cristina Rodríguez Cuesta.

200902387/2410. – 132,00

N.º autos: Dem. 667/2008.

N.º ejecución: 62/2009.

Materia: Despido.

Demandante: Enrique López Cámara.

Demandados: Carpintería Martínez, S.A. y Fogasa.

Cédula de notificación

Doña María Cristina Rodríguez Cuesta, Secretario Judicial del Juzgado de lo Social número tres de Burgos.

Hago saber: Que en el procedimiento ejecución 62/2009 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Enrique López Cámara contra la empresa Carpintería Martínez, S.A., sobre despido, se ha dictado con fecha de hoy auto cuya parte dispositiva es la siguiente:

Parte dispositiva. –

Primero. – Se despacha ejecución en virtud del título mencionado en los hechos de la presente resolución solicitada por Enrique López Cámara contra Carpintería Martínez, S.A. por un importe de 26.145,71 euros de principal más otros 5.230,00 euros calculados provisionalmente para intereses y costas, lo que hace un total de 31.375,71 euros.

Segundo. – No teniéndose conocimiento de la existencia de los bienes suficientes de la empresa ejecutada que además se encuentra en paradero desconocido, diríjase oficio al Juzgado Decano de Burgos, en el modelo normalizado a fin de que se informe acerca de la situación económica y patrimonial de la citada empresa, con cuyo resultado se acordará.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Fogasa, también como ejecutado a los efectos legales correspondientes.

Contra la misma no cabe recurso alguno, sin perjuicio de la oposición que pueda formularse por el ejecutado en el plazo de diez días, por defectos procesales o por motivos de fondo (artículo 551 L.E.C. en relación con los arts. 556 y 559 del mismo texto legal). Sin perjuicio de su ejecutividad.

Así, por este auto, lo pronunciamos, mandamos y firmamos, el Magistrado-Juez. – Doy fe, la Secretaria Judicial.

Y para que le sirva de notificación en legal forma a la citada empresa, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Burgos, a 23 de marzo de 2009.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado, salvo las que revisitan forma de auto o sentencia o se trate de emplazamiento. – La Secretaria Judicial, María Cristina Rodríguez Cuesta.

200902388/2411. – 80,00

N.º autos: Dem. 850/2008.

N.º ejecución: 40/2009.

Materia: Despido.

Demandantes: Gregorio Martínez Fernández y Rodrigo Trascasa Alcalde.

Demandado: Trisoft Aplicaciones Informáticas, S.L.

Cédula de notificación

Doña María Cristina Rodríguez Cuesta, Secretario Judicial del Juzgado de lo Social número tres de Burgos.

Hago saber: Que en el procedimiento ejecución 40/2009 y acumulada n.º 46/09 de este Juzgado de lo Social, seguido a

instancias de Gregorio Martínez Fernández y Rodrigo Trascasa Alcalde contra la empresa Trisoft Aplicaciones Informáticas, S.L., sobre despido, se han dictado las siguientes resoluciones:

1. – Auto de fecha 25 de febrero de 2009, cuya parte dispositiva es la siguiente:

Parte dispositiva. –

Primero: Se despacha ejecución en virtud del título mencionado en los hechos de la presente resolución solicitada por Rodrigo Trascasa Alcalde contra Trisoft Aplicaciones Informáticas, S.L. y el Fogasa por un importe de 22.354,88 euros de principal más otros 4.470 euros calculados provisionalmente para intereses y costas, lo que hace un total de 26.824,88 euros.

Segundo: Con carácter previo a proceder por la vía de apremio, requirase a la ejecutada Trisoft Aplicaciones Informáticas, S.L., a fin de que en el plazo de diez días abone la deuda total pendiente indicada en el punto anterior, ingresándolo en la Cuenta de este Juzgado abierta en Banesto con el n.º 1717/0000/64/0040/09, bajo apercibimiento de que de no verificarlo en dicho plazo se procederá al embargo de sus bienes.

Tercero: No obstante lo acordado en el punto anterior, y no teniéndose conocimiento de la existencia de bienes suficientes de la ejecutada, dirijase oficio al Juzgado Decano de Burgos en el modelo normalizado a fin de que se informe a este Juzgado acerca de la situación económica y patrimonial de la citada empresa ejecutada, con cuyo resultado se acordará lo que proceda una vez transcurra el plazo que le ha sido concedido a la misma.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Fogasa, también como ejecutado a los efectos correspondientes.

Contra la misma no cabe recurso alguno, sin perjuicio de la oposición que pueda formularse por el ejecutado en el plazo de diez días, por defectos procesales o por motivos de fondo (art. 551 L.E.C. en relación con los arts. 556 y 559 del mismo texto legal). Sin perjuicio de su ejecutividad.

Así, por este auto, lo pronunciamos, mandamos y firmamos, el Magistrado-Juez. – Doy fe, la Secretario Judicial.

2. – Auto de fecha 4 de marzo de 2009, cuya parte dispositiva es la siguiente:

Parte dispositiva. –

Primero: Despachar la ejecución interesada por Gregorio Martínez Fernández contra Trisoft Aplicaciones Informáticas, S.L., por un importe de 27.883,50 euros de principal, más 5.580 euros para costas e intereses que se fijan provisionalmente, lo que hace un total de 33.463,50 euros.

Segundo: Se acuerda la acumulación de la presente ejecución n.º 46/09, a la ejecución n.º 40/09, que se sigue en este mismo Juzgado. Tómese nota en el libro correspondiente y llévase testimonio de la presente resolución a la misma para constancia y conocimiento de las demás partes en dicha ejecución, en la que en lo sucesivo continuará la presente ejecución y por la suma de los importes acumulados, siguiéndose únicamente como ejecución n.º 40/09.

Tercero: Dar traslado del escrito presentado y de la presente resolución al Fondo de Garantía Salarial, a los fines expresados en el razonamiento jurídico quinto.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Fogasa, también como ejecutado a los efectos legales correspondientes.

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 acuerda, manda y firma el Ilmo. Sr. D. Jesús Carlos Galán Parada, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social número tres de Burgos y su provincia. – Doy fe, la Secretario Judicial.

3. – Auto de fecha 5 de marzo de 2009, cuya parte dispositiva es la siguiente:

Parte dispositiva. –

1. Se tiene por decretada la acumulación a la presente ejecución n.º 40/09 de la ejecución n.º 46/09, ambas de este Juzgado, frente al común deudor Trisoft Aplicaciones Informáticas, S.L., siguiéndose en lo sucesivo únicamente como ejecución n.º 40/09 y con los siguientes intervinientes y cuantías acumuladas:

– Ejecutantes:

Rodrigo Trascasa Alcalde (22.354,88 euros de principal más 4.470 euros de costas e intereses).

Gregorio Martínez Fernández (27.883,50 euros de principal más 5.580 euros de costas e intereses).

– Ejecutados:

Trisoft Aplicaciones Informáticas, S.L.

Fogasa.

– Deuda de principal acumulado: 50.238,38 euros.

– Intereses y costas provisionales acumulados: 10.050,00 euros.

Total deuda acumulada: 60.288,38 euros.

2. Prosígase la ejecución por citado importe total acumulado de 60.288,38 euros frente al deudor común, Trisoft Aplicaciones Informáticas, S.L., a quien se requerirá nuevamente para su abono en la Cuenta de Banesto n.º 1717/0000/64/0098/07, concediéndole un nuevo plazo de cinco días en la misma forma indicada en el auto de fecha 25 de febrero de 2009 dictado en las presentes actuaciones y con apercibimiento de proceder por la vía de apremio de no verificar dicho pago, en cuyo caso permanecerán las actuaciones a la recepción de la documentación solicitada a la Oficina de Averiguación Patrimonial, con cuyo resultado se acordará lo que proceda.

Notifíquese esta resolución a todos los intervinientes acumulados.

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 acuerda, manda y firma el Ilmo. Sr. D. Jesús Carlos Galán Parada, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social número tres de Burgos y su provincia. – Doy fe, la Secretario Judicial.

4. – Providencia de fecha de hoy cuyo contenido es el siguiente:

Providencia del Magistrado-Juez don Jesús Carlos Galán Parada.

En Burgos, a 24 de marzo de 2009.

Dada cuenta del contenido de la diligencia que precede, a la vista de la información económica y patrimonial de la empresa ejecutada obrante en autos con resultado negativo, y con carácter previo a decretar el embargo solicitado por la parte actora respecto de los títulos de propiedad intelectual e industrial sobre las aplicaciones informáticas desarrolladas por dicha ejecutada, que además actualmente se encuentra en paradero desconocido, procede acordar lo siguiente:

1) Librese mandamiento al Registro de la Oficina de Patentes y Marcas, sita en el Paseo de la Castellana n.º 75, de Madrid, interesando expida la correspondiente certificación sobre la titularidad de derechos de propiedad industrial, patentes y marcas, descripción completa de los mismos, de cualquier otro derecho de explotación vinculado y, en su caso, cargas y gravámenes que pudieran pesar sobre ellos, y en concreto sobre los detallados por la parte actora, que son los siguientes:

Triges, Trigestrán, Trigesta, Trigesco, Trihotel, Trigeman, Triges TPV, Trigestur, Distriges y Logistri.

2) Encontrándose actualmente en paradero desconocido la empresa Trisoft Aplicaciones Informáticas, S.L., notifíquese a la misma la presente resolución y las resoluciones pendientes indicadas en la diligencia que precede, por medio de edictos que se publicarán en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos y en el tablón de anuncios del Juzgado. Las sucesivas resoluciones se notificarán en la forma prevista en la Ley para el presente caso.

Notifíquese esta resolución a las demás partes en la forma habitual.

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 Su Señoría el Ilmo. Sr. Magistrado-Juez. – Doy fe, la Secretario Judicial.

Y para que le sirva de notificación en legal forma a la citada empresa ejecutada en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Burgos, a 24 de marzo de dos mil nueve.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado, salvo las que revisitan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento. – La Secretario Judicial, María Cristina Rodríguez Cuesta.

200902431/2453. – 280,00

N.º autos: Demanda 120/2009.

Materia: Despido.

Demandados: Valentín Sagredo Villanueva, Fogasa, Virgilio Díez Monedero, S.A., Abonos y Semillas, S.A., Sagredo e Hijos, S.L., Norpetrol, S.L. y Refinería de Nuevos Combustibles, S.A.

Demandante: Joaquín Camarero Santamaría.

Cédula de notificación

Doña María Cristina Rodríguez Cuesta, Secretario Judicial del Juzgado de lo Social número tres de Burgos.

Hago saber: Que en el procedimiento demanda 120/2009 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancias de Joaquín Camarero Santamaría contra las empresas Valentín Sagredo Villanueva, Virgilio Díez Monedero, S.A., Abonos y Semillas, S.A., Sagredo e Hijos, S.L., Norpetrol, S.L. y Refinería de Nuevos Combustibles, S.A., sobre despido, se ha dictado la sentencia cuyo encabezamiento y fallo literalmente dicen:

«En la ciudad de Burgos, a 23 de marzo de 2009.

D. Jesús Carlos Galán Parada, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social número tres del Juzgado y localidad o provincia de Burgos, tras haber visto los presentes autos sobre despido entre partes, de una y como demandante Joaquín Camarero Santamaría, que comparece asistido por el Letrado don Eduardo Mozas García y de otra, como demandados, Valentín Sagredo Villanueva, que comparece asistido por el Letrado don Francisco Javier González Blanco, Virgilio Díez Monedero, S.A., que comparece representada por don Francisco Javier Sagredo Cuatango, quien es asistido por el Letrado don Francisco Javier González Blanco, Abonos y Semillas, S.A., Sagredo e Hijos, S.L. y Norpetrol, S.L., que comparecen todas ellas representadas por el Letrado don Francisco Javier González Blanco y Refinería de Nuevos Combustibles, S.A., que no comparece. No compareció el Fogasa, el cual fue citado como parte interesada.

En nombre del Rey ha dictado la siguiente sentencia n.º 166/09.

Fallo: Que desestimando como desestimo la demanda interpuesta por Joaquín Camarero Santamaría contra Virgilio Díez Monedero, S.A., Valentín Sagredo Villanueva, Abonos y Semillas, S.A., Sagredo e Hijos, S.L., Norpetrol, S.L. y Refinería de Nue-

vos Combustibles, S.A., debo declarar y declaro la procedencia del despido del demandante, absolviendo a los demandados de los pedimentos de la demanda.

Notifíquese esta sentencia a las partes advirtiendo que contra ella podrán interponer recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia, que deberá ser anunciado por comparecencia o mediante escrito en este Juzgado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se practique la notificación.

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

Y para que le sirva de notificación en legal forma a Refinería de Nuevos Combustibles, S.A., 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 24 de marzo de 2009. – La Secretario Judicial, María Cristina Rodríguez Cuesta.

200902436/2455. – 96,00

ANUNCIOS OFICIALES

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA Y LEÓN

Secretaría de Gobierno de Burgos

Acuerdo adoptado por la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en Burgos a 16 de marzo de 2009, de nombramiento de Jueces de Paz titulares y sustitutos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 101 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y artículo 4 del Reglamento de Jueces de Paz (B.O.E. de 13-7-95), que se hacen públicos y corresponden a las poblaciones que se relacionan a continuación, de la provincia de Burgos.

<i>Población</i>	<i>Cargo</i>	<i>Nombre</i>
Barbadillo del Pez	Titular	Jesús Cerezo Alonso
Barbadillo del Pez	Sustituto	Pedro García Peraita
Bujedo	Sustituto	Enrique Barrio Barbero
Cillaperlata	Sustituto	Alberto Llorente Bergado
Llano de Bureba	Titular	Alvaro Conde Tudanca
Llano de Bureba	Sustituto	Gerardo Fernández Martínez
Palacios de Riopisuerga	Titular	Ezequiel González González
Riocavado de la Sierra	Titular	Ricardo Hoyuelos Basurto
Santa Gadea del Cid	Sustituto	Marta Busto Zárate
Solarana	Sustituto	Adolfo Alonso Izquierdo
Vadocondes	Sustituto	Cosme Martín Aparicio
Valle de Valdelaguna	Titular	Alfredo García Calvo

El nombramiento será para un periodo de cuatro años, a contar desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, y tomarán posesión de su cargo dentro de los veinte días naturales siguientes a la publicación de su nombramiento, previo juramento o promesa del cargo ante el Juez de Primera Instancia e Instrucción del Partido, en su caso.

Contra los acuerdos de nombramientos de Jueces de Paz cabe recurso de alzada ante el Pleno del Consejo General del Poder Judicial en los plazos y por los motivos y formas que establece la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Burgos, a 20 de marzo de 2009. – El Secretario de Gobierno, Ildefonso Ferrero Pastrana.

200902425/2456. – 58,00

JUNTA DE CASTILA Y LEON

DELEGACION TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 26 de marzo de 2009 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la publicación del convenio colectivo de trabajo de la empresa Artepref, S.A.U. Código Convenio 0901122.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Artepref, S.A.U., suscrito por la representación empresarial y el Comité de Empresa, el día 19 de febrero de 2009 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 25 de marzo de 2009.

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 (B.O.C. y L. 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 (B.O.C. y L. 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 26 de marzo de 2009. – El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Antonio Corbí Echevarrieta.

200902547/2547. – 5.040,00

* * *

CONVENIO COLECTIVO ARTEPREF, S.A.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 Artepref, S.A.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 Artepref, S.A.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 15 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 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.

Grupos 2 y 3: 3 meses.

Grupo 4: 2 meses.

Grupos 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, éste 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 complementarias 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 éstos 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.^ª.

- Empleados:

Oficial 1.^ª 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.^ª.

Analista laboratorio.

Empleados:

Oficial 2.^ª administrativo.

Operarios:

Oficial 1.^ª 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 kilogramos, 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 ayudado 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 almacenes.

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 de un período 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 período 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 VI 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 correspondía.

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 correspondía 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 preavisos (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 proceda.

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 concurran 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.º – 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.º – 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 ésta 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, concorra la circunstancia de que su intervención es necesaria, con carácter previo al inicio inmediato o al cierre del proceso productivo, podrá adelantársele o prolongársele 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 recupearán 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, niveles o categorías 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.º – 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.º – 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.º – 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 o niveles 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.º – 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.º – 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.º – 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.º – 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.º – 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.º – 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.º – 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.º – 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.º – 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.º – Se consideran horas extraordinarias estructurales, tanto en su definición como tratamiento, las previstas en la Orden Ministerial de 01.03.83.

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

3.º – 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.º – 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.º – 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.º – 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.º – 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 referida 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 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 30 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 30 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 calificadas 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 ocasiona 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 libidinosa, 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.º – 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.º – Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1.º, 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.º – 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.º – 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 incluirán 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 éste. 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 solicite 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 6 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 15 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 art. 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 artículo 74.

Art. 73. — Elecciones sindicales-candidatos.

Los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad mínima de 3 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 3 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 15 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 treinta y tres por ciento 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 48 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 art. 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 éste 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 éstas 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, éste tendrá derecho a percibir el 50% del promedio de las primas obtenidas en el mes anterior durante los primeros 30 días, el 25% durante los 30 días posteriores y el 10% durante los 30 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.º – 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.º – Los representantes de los trabajadores dispondrán de un plazo improrrogable de 5 días, desde la notificación anterior, para emitir informe razonado.

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

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

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

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

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

5.º – 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 (B.O.E. de 12-9-2003), 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.º – 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 30 días de stock, aun cuando no superen los 2 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.º – La duración de esta suspensión no podrá superar los 2 meses en un periodo de un año para cada trabajador.

3.º – 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.º – 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.º – 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.º – 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.º – 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.º – 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.^a – Interpretación aportada en el seno de la Comisión Mixta Paritaria de acuerdo con lo previsto en el artículo 96 de este convenio.

2.^a – Mediación.

3.^a – 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 éstas. 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 10 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 30 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 beneficiario, 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 ésta 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 art. 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 trabajado-

res, 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 serán las 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 (2%), 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, 15 días naturales.
2. – Fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales (padres, nietos, cónyuge e hijos, abuelos y hermanos del trabajador o su cónyuge), ampliables a 5 en caso de desplazamiento superior a 150 km.
3. – Enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales (cónyuge e hijos,

abuelos y hermanos del trabajador o su cónyuge), ampliables a 5 en caso de desplazamiento superior a 150 km.

4. – Nacimiento o adopción de un hijo, 3 días naturales, se aumentará a 5 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, 1 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	Grupo	Importe bruto anual	Importe bruto mensual	Salario base (mensual)	Plus extrasalarial (mensual)	Extras
0	35.704,88	2.551,41	2.453,00	98,40	2.544,00	4B	19.469,24	1.364,63	1.266,23	98,40	1.546,84
1	30.058,21	2.107,95	2.009,55	98,40	2.381,41	5	18.891,92	1.322,97	1.224,57	98,40	1.508,14
2	28.112,22	1.972,40	1.874,00	98,40	2.221,72	6	18.206,79	1.274,46	1.176,06	98,40	1.456,62
3	21.876,39	1.536,85	1.438,45	98,40	1.717,09	7	17.892,29	1.252,50	1.154,09	98,40	1.431,17
4A	20.501,22	1.438,50	1.340,10	98,40	1.619,61	8	17.586,97	1.229,67	1.131,26	98,40	1.415,49

* * *
ANTIGÜEDAD

Año	Antigüedad consolidada (anual)	Antigüedad consolidada (14 pagas)	Año	Antigüedad consolidada (anual)	Antigüedad consolidada (14 pagas)
73	3.835,46	273,96	89	1.490,24	106,45
77	3.252,64	232,33	90	1.341,71	95,84
78	3.101,39	221,53	91	1.195,98	85,43
79	2.955,67	211,12	92	1.091,55	77,97
82	2.518,48	179,89	93	783,61	55,97
86	1.930,14	137,87	94	511,36	36,53
87	1.784,41	127,46	95	261,20	18,66
88	1.635,97	116,85	96	261,20	18,66

* * *
CUADRO DE CLASIFICACION 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 Administración Director Financiero Director Comercial Director Marketing Director RR.HH. Director Producción	
III IV V	Personal Titulado Medio Jefe Administrativo 1.ª Jefe Sección Org. 1.ª Jefe de Personal Responsable Sección Externa	2	Titulado Medio	Jefe Administración Jefe Ventas Jefe Compras Jefe Personal Jefe Producción Jefe Fábrica Encargado General	
VI VII	Responsable Sección Interna Responsable de equipo Maquinista 1.ª Conductor de máquina especializada Conductor de bomba Mecánico 1.ª Responsable de Departamento Oficial Administrativo 1.ª	3	Técnico Departamento Técnico Control Calidad Técnico Prevención RR.LL. Delineante 1.ª	Oficial 1.ª Administrativo Técnico Comercial Comercial Hormigón Comercial/Viajante	Jefe y Encargado de Sección Jefe Taller Jefe Planta Hormigones
VIII	Conductor 1.ª Conductor Camión Especializado Oficial 1.ª Plantista áridos Plantista aglomerado Soldador Laborante	4	Delineante 2.ª Analista Laboratorio	Oficial 2.ª Administrativo	Oficial 1.ª 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.ª Oficio Maquinista Conductor camión hasta 7.500 kg. Mezclador de hormigones Carretillero Operador puente grúa Conductor de palas Palista de hormigón
X	Maquinista 2.ª Conductor 2.ª Aprendiz de máquina Aprendiz de camión Conductor rodillo Auxiliar Administrativo	6	Auxiliar Laboratorio	Vigilante	Oficial 3.ª Oficio Especialista Conductor furgoneta hasta 7.500 kg. Moldeador manual Operario de máquina sencilla
XI	Oficial 3.ª Ayudante Administrativo	7	Laborante de hormigones	Portero	Peón Especialista Ayudante de máquina
XII	Peón ordinario Limpiador Aprendizaje	8			Peón Personal de limpieza

AYUNTAMIENTO DE BURGOS

Servicio Municipalizado de Accesibilidad, Movilidad y Transportes

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 del decreto de la Alcaldía acordando la continuación de la tramitación del expediente sancionador instruido por el Servicio Municipalizado de Accesibilidad, Movilidad y Transportes (SAMYT), del Ayuntamiento de Burgos, a D. Andrés Revuelta Fernández, y que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, esta no se ha podido practicar.

El correspondiente expediente disciplinario obra en el Servicio Municipalizado de Accesibilidad, Movilidad y Transportes y se continuará su tramitación conforme al procedimiento sancionador legalmente previsto.

Burgos, 23 de marzo de 2009. – El Presidente del Consejo del SAMYT, Esteban Rebollo Galindo.

200902438/2458. – 34,00

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 (B.O.E. 285, de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de la propuesta de resolución del expediente sancionador instruido por el Servicio Municipalizado de Accesibilidad, Movilidad y Transportes (SAMYT) del Ayuntamiento de Burgos, a D. Andrés Revuelta Fernández, y que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, esta no se ha podido practicar.

El correspondiente expediente disciplinario obra en el Servicio Municipalizado de Accesibilidad, Movilidad y Transportes y se continuará su tramitación conforme al procedimiento sancionador legalmente previsto.

Burgos, 24 de marzo de 2009. – El Presidente del Consejo del SAMYT, Esteban Rebollo Galindo.

200902437/2457. – 34,00

Ayuntamiento de Aranda de Duero

URBANISMO, VIVIENDA Y SERVICIOS

Por Tecnoaranda, S.L., se ha solicitado del Ilustre Ayuntamiento de Aranda de Duero, licencia ambiental y obra para planta de tratamiento de chapa gruesa y/o fabricación de torres eólicas y otros elementos de calderería pesada, sita en Polígono Industrial Prado Marina, parcela M18-11, de este municipio.

Conforme a lo previsto en el artículo 27.1 de la Ley 11/2003, de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León, se abre trámite de información pública por plazo de veinte días, contados desde el siguiente al de la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, a fin de que por quienes se consideren afectados por la actividad que se pretende instalar, puedan formular las alegaciones o exposiciones que consideren pertinentes, a cuyo efecto se hace saber que el expediente 1632/08 se halla de manifiesto en la Oficina Municipal de Obras y Urbanismo, sita en Plaza Mayor, número 13, donde podrá ser examinado durante las horas de oficina (de 9 a 14 horas, en días laborables), en el plazo indicado.

En Aranda de Duero, a 27 de febrero de 2009. – El Alcalde, Luis Briones Martínez.

200902187/2480. – 34,00

Ayuntamiento de Belbimbre

Baja de oficio en el padrón municipal de habitantes

En virtud de lo previsto en el art. 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por medio del presente se comunica a doña Zouna Mohamed Fadel que se ha iniciado expediente de baja de oficio en el padrón municipal de habitantes de Belbimbre, de su inscripción como vecina de este Ayuntamiento y de conformidad con lo dispuesto en el art. 72.1 del R.D. 1690/1986, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Población y Demarcación Territorial y el art. 84 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, se abre un periodo de audiencia por un plazo de diez días hábiles a contar desde el siguiente al de la publicación del presente, para que se persone en las dependencias de este Ayuntamiento y examine el expediente a los efectos de que pueda alegar y presentar los documentos y justificaciones que estime.

En caso contrario, se procederá a efectuar la baja de oficio.

En Belbimbre, a 11 de marzo de 2009. – El Alcalde, José Alberto Carrillo Lezcano.

200902473/2486. – 34,00

Ayuntamiento de Quintanilla del Agua y Tordueles

Habiéndose solicitado por Ovis Romero, S.C., con domicilio en Quintanilla del Agua (Burgos), licencia ambiental para explotación de ganado ovino de carne para 1.500 ovejas, en finca situada en polígono 513, parcela 1.011, en paraje «Isa San Pedro», en Quintanilla del Agua, según proyecto técnico redactado por el Ingeniero Técnico Agrícola don Oscar Nieto Rubio, se somete el correspondiente expediente de licencia ambiental a exposición pública durante veinte días hábiles, a contar del siguiente a la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, para que quienes se consideren afectados de algún modo por la citada actividad puedan formular las observaciones pertinentes ante este Ayuntamiento. Todo ello en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 27.1 de la Ley 11/2003, de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León.

Al desconocerse la titularidad o domicilio de los titulares catastrales de las fincas 15.214, 25.477 y 25.484, del polígono 513, en Quintanilla del Agua, la notificación del trámite de alegaciones en este expediente se lleva a cabo a través de esta publicación, a todos los efectos legales pertinentes.

Dado que dicho proyecto está sujeto a la tramitación de evaluación de impacto ambiental, para lo cual el interesado ha presentado Estudio de Impacto Ambiental redactado por el Ingeniero Técnico Agrícola don Oscar Nieto Rubio, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 9 del R.D.L. 1/2008, de 11 de enero, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Evaluación de Impacto Ambiental de proyectos, se abre trámite de información pública por espacio de treinta días hábiles, contados a partir del día siguiente a la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial de Castilla y León». El expediente se podrá examinar, en horario de oficina, en este Ayuntamiento y en el Servicio Territorial de Medio Ambiente de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Burgos. En dicho plazo podrán formularse las reclamaciones u observaciones que se estimen oportunas al respecto.

Quintanilla del Agua, a 24 de marzo de 2009. – El Alcalde, Leopoldo López Tomé.

200902413/2481. – 54,00

Ayuntamiento de Briviesca

El proyecto de actuación de la Unidad de Ejecución 4UE2 ha resultado aprobado definitivamente al no constar alegación alguna durante el periodo de información pública, según certificado de Secretaría, en aplicación de lo establecido en el art. 79 de la Ley 5/1999, de 8 de abril, de Urbanismo de Castilla y León.

De conformidad con lo establecido en el art. 258.2.º del Decreto 22/2004, de 29 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Urbanismo, se publica el presente anuncio a los efectos oportunos.

En Briviesca, a 24 de marzo de 2009. – El Alcalde, José María Martínez González.

200902466/2482. – 34,00

Ayuntamiento de Hontangas

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento para el ejercicio de 2008, al no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública y comprensivo aquel del presupuesto general del Ayuntamiento, bases de ejecución y plantilla de personal, de conformidad con el art. 169 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y art. 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo:

INGRESOS		
Cap.	Denominación	Euros
A) Operaciones corrientes:		
1.	Impuestos directos	23.050,00
2.	Impuestos indirectos	750,00
3.	Tasas y otros ingresos	16.200,00
4.	Transferencias corrientes	19.000,00
5.	Ingresos patrimoniales	33.520,00
B) Operaciones de capital:		
7.	Transferencias de capital	110.175,00
Total ingresos		202.695,00

GASTOS		
Cap.	Denominación	Euros
A) Operaciones corrientes:		
1.	Gastos de personal	15.000,00
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios	43.000,00
3.	Gastos financieros	340,00
4.	Transferencias corrientes	6.500,00
B) Operaciones de capital:		
6.	Inversiones reales	133.358,00
9.	Pasivos financieros	4.497,00
Total gastos		202.695,00

El citado presupuesto comprende tanto el presupuesto general de la Entidad, bases de ejecución y plantilla de personal; de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, y del art. 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se inserta a continuación la plantilla.

Personal funcionario: Habilitación nacional. Subescala Secretaría-Intervención. Grupo A1. Nivel 16, en agrupación con otros tres municipios.

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

En Hontangas, a 30 de enero de 2009. – El Alcalde, Francisco Javier García Saiz.

200902468/2483. – 40,00

Ayuntamiento de Hurones

Aprobación provisional del presupuesto general para el ejercicio de 2009

El Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 21 de marzo de 2009, ha aprobado inicialmente el presupuesto general del Ayuntamiento de Hurones para el ejercicio de 2009, cuyo estado de gastos consolidado asciende a 105.000,00 euros y el estado de ingresos a 105.000,00 euros, junto con sus bases de ejecución, la plantilla de personal y sus anexos y documentación complementaria.

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

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

En Hurones, a 24 de marzo de 2009. – La Alcaldesa, Yolanda García Dolz.

200902470/2484. – 34,00

Ayuntamiento de Cantabrana

Para general conocimiento se hace público que el Concejo Abierto de este municipio, en sesión celebrada el día 23 de marzo de 2009, acordó por unanimidad la aprobación del proyecto de pavimentación de calles en Cantabrana por un importe de treinta mil euros (30.000 euros), redactado por el Arquitecto Técnico don Ricardo Saiz Iñiguez, obra incluida en el Fondo de Cooperación Local, año 2009, obra n.º 130/0.

Lo que se expone al público en la Secretaría de este municipio durante el plazo de quince días, a contar de la fecha de la publicación del anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, para que puedan presentarse ante esta Corporación las reclamaciones y alegaciones que se consideren oportunas.

Cantabrana, a 23 de marzo de 2009. – La Alcaldesa, María Consuelo García Bárcena.

200902471/2485. – 34,00

Ayuntamiento de Frías

Presupuesto general del ejercicio de 2009

En la Intervención de esta Entidad Local y conforme disponen los artículos 112 de la Ley 7/85, de 2 de abril, y 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se encuentra

expuesto al público, a efectos de reclamaciones, el presupuesto general para el ejercicio de 2009, aprobado inicialmente por el Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el día 25 de marzo pasado.

Los interesados que estén legitimados según lo dispuesto en el art. 170.1 del R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, y por los motivos taxativamente enumerados en el núm. 2 de dicho artículo, podrán presentar reclamaciones con sujeción a los siguientes trámites:

a) Plazo de exposición y admisión de reclamaciones: Quince días hábiles a partir del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

b) Oficina de presentación: Registro Municipal, en la Secretaría de la Corporación.

c) Órgano ante el que se reclama: Ayuntamiento Pleno.

De no presentarse ninguna reclamación el acuerdo se entenderá elevado a definitivo.

Frías, a 26 de marzo de 2009. – El Alcalde Presidente, Luis Arranz López.

200902474/2487. – 34,00

Exposición pública del acuerdo provisional de la ordenanza fiscal reguladora de la tasa por ocupación de terrenos de uso público municipal con mesas, sillas, tribunas, tablados y otros, así como materiales de tiendas, estancos, panaderías y locales análogos, con finalidad lucrativa en la localidad de la ciudad de Frías.

Este Ayuntamiento de la ciudad de Frías celebró sesión ordinaria de su Pleno el pasado 25 de marzo de 2008, adoptando entre otros el siguiente acuerdo:

«Examinada la ordenanza fiscal inicial reguladora de la tasa por ocupación de terrenos de uso público municipal con mesas, sillas, tribunas, tablados y otros, así como materiales de tiendas, estancos, panaderías y locales análogos, con finalidad lucrativa en la localidad de la ciudad de Frías y visto el informe emitido por Secretaría, de conformidad con lo que señala el art. 54 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el cual se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

Atendiendo a que el municipio, conforme al artículo 4.1.a) y 4.1.b) de la Ley de Bases de Régimen Local, Ley 7/1985, de 2 de abril, tiene potestad reglamentaria y potestad tributaria en materias de su competencia, y que la ordenanza fiscal, objeto de este dictamen, cumple con la legalidad vigente y con la finalidad que se pretende.

Considerando que el procedimiento de aprobación de las ordenanzas se debe ajustar a lo establecido en el artículo 49 de la Ley de Bases de Régimen Local, Ley 7/1985, de 2 de abril, así como los artículos 15 y 17 de la Ley de Haciendas Locales, R.D.L. 2/2000, de 5 de marzo.

Por todo ello, este Ayuntamiento de la ciudad de Frías, por mayoría de sus miembros, acuerda:

1. – Aprobar inicialmente la ordenanza fiscal reguladora de la tasa por ocupación de terrenos de uso público municipal con mesas, sillas, tribunas, tablados y otros, así como materiales de tiendas, estancos, panaderías y locales análogos, con finalidad lucrativa en la localidad de la ciudad de Frías.

2. – Se proceda a exponer al público en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, durante treinta días, para que los interesados la examinen y puedan presentar reclamaciones.

3. – Se publicará en el «Boletín Oficial» de la provincia la ordenanza fiscal inicialmente aprobada por el Pleno.

4. – La ordenanza, tras el periodo de exposición pública, se entenderá definitivamente aprobada sin necesidad de nuevo acuerdo plenario, salvo que se hubieran presentado alegaciones, en cuyo caso deberán ser resueltas por el Pleno.

5. – Una vez aprobada definitivamente, se deberá publicar en el «Boletín Oficial» de la provincia el texto íntegro de la ordenanza municipal, entrando en vigor tras su publicación».

Frías, a 26 de marzo de 2009. – El Alcalde Presidente, Luis Arranz López.

200902475/2488. – 38,00

Ayuntamiento de Ibeas de Juarros

Aprobado por el Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada con fecha 15 de enero de 2009, el proyecto básico y de ejecución de Centro de Educación Infantil de 0 a 3 años en Ibeas de Juarros (Burgos), redactado por los Arquitectos don Blas de la Iglesia González y don Luis Angel López Miguel, con un presupuesto de ejecución de 546.638,40 euros, se expone al público en la Secretaría del Ayuntamiento por plazo de quince días a contar desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, a fin de que puedan formularse las alegaciones que se estimen oportunas.

En Ibeas de Juarros, a 17 de marzo de 2009. – El Alcalde, Juan Manuel Romo Herrería.

200902341/2385. – 34,00

SUBASTAS Y CONCURSOS

Ayuntamiento de Merindad de Valdeporres

Anuncio de adjudicación provisional del contrato de obras «Urbanización del entorno de la residencia de la tercera edad», en Pedrosa de Valdeporres

– Entidad adjudicataria:

Organismo: Ayuntamiento de Merindad de Valdeporres.

Dependencia que tramita el expediente: Secretaría.

N.º de expediente: 1/09.

– Objeto del contrato:

Tipo: Obras.

Descripción del objeto: «Pavimentación del entorno de residencia de 3.ª edad».

– Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

Tramitación: Urgente.

Procedimiento: Negociado sin publicidad.

Presupuesto: 71.406,03 euros y 11.424,97 euros de IVA.

Fecha de adjudicación: 11 de marzo de 2009.

Contratista: Canteras El Cubano, S.L.

Nacionalidad: Española.

Importe de la adjudicación: 71.406,03 euros y 11.424,97 euros de IVA.

Contra la adjudicación provisional efectuada a favor de Canteras El Cubano, S.L., por resolución de la Alcaldía de fecha 11 de marzo de 2009, se puede interponer el recurso especial previsto en el artículo 37 de la Ley de Contratos del Sector Público, en el plazo de diez días hábiles desde el día siguiente a aquel en que se publique la misma en un diario oficial o en el perfil del contratante del órgano de contratación, conforme a lo señalado en el artículo 135 de la Ley de Contratos del Sector Público.

En Merindad de Valdeporres, a 13 de marzo de 2009. – El Alcalde, Belisario Peña Iglesias.

200902289/2459. – 34,00

ANUNCIOS URGENTES

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

DELEGACION TERRITORIAL DE BURGOS

Servicio de Industria, Comercio y Turismo

SECCION DE INDUSTRIA Y ENERGIA

Resolución del Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo de Burgos, por la que se autoriza y se aprueba el proyecto de ejecución de la instalación eléctrica que se cita en el término municipal de Lerma. Expte.: AT/27.764.

Antecedentes de hecho. –

La compañía mercantil Iberdrola Distribución Eléctrica, S.A.U., solicitó con fecha 21 de enero de 2009 autorización administrativa y aprobación del proyecto de ejecución.

En fechas inmediatamente posteriores, se procedió a someter la solicitud a la preceptiva información pública con publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de fecha 17 de febrero de 2009, no habiéndose presentado alegaciones a la solicitud.

Igualmente se ha dado traslado al Ayuntamiento de Lerma para que emita su informe. Se reitera con fecha 2 de marzo de 2009.

Fundamentos de derecho. –

1. – El Delegado Territorial de la Junta de Castilla y León en Burgos es competente para resolver este procedimiento, de conformidad con lo establecido en el Decreto 156/2003, de 26 de diciembre, por el que se atribuyen y desconcentran competencias en los Organos Directivos Centrales de la Consejería de Economía y Empleo y en los Delegados Territoriales de la Junta de Castilla y León, competencia que tiene delegada en el Jefe del Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo, por la resolución de 21 de enero de 2004, de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Burgos, por la que se delegan determinadas competencias en el Jefe del Servicio Territorial competente en materia de industria, energía y minas.

2. – En la tramitación de este expediente se han tenido en cuenta las siguientes disposiciones legales:

– Ley 54/97, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico.

– Decreto 127/2003, de 30 de octubre, por el que se regulan los procedimientos de autorización administrativos de instalaciones de energía eléctrica en Castilla y León.

– Decreto 3151/1968, de 28 de noviembre, que aprueba el Reglamento Técnico de Líneas Eléctricas Aéreas de Alta Tensión.

– Real Decreto 3257/1982, de 12 de noviembre, que aprueba el Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en centrales eléctricas, subestaciones y centros de transformación.

Este Servicio Territorial, a propuesta de la Sección de Industria y Energía, ha resuelto autorizar a la empresa Iberdrola Distribución Eléctrica, S.A.U., la instalación eléctrica cuyas características principales son:

– Línea subterránea a 45 kV., con origen en nuevo apoyo número 6 y final en nuevo apoyo n.º 7 de la línea Aranda-Burgos, de la subestación transformadora Aranda de Duero, de 733 m. de longitud, conductor HEPRZ1 26/45 kV. de aluminio de 3 x 500 mm.² de sección.

– Línea subterránea de media tensión a 13,2/20 kV., con origen en la línea aérea Lerma 2, de la subestación transformadora Lerma y final en el centro de transformación 1, de 425 m. de longitud, conductor HEPRZ1 de aluminio 12/20 kV. de 3 x 150 mm.² de sección.

– Línea subterránea de media tensión a 13,2/20 kV., con origen en el centro de transformación 1 y final en el centro de transformación 2, de 620 m. de longitud, conductor HEPRZ1 de aluminio 12/20 kV. de 3 x 150 mm.² de sección.

– Dos centros de transformación de 400 kVA. de potencia c/u. y relación de transformación 13.200-20.000/400 V. y redes de baja tensión asociadas, 8 líneas, 4 de cada centro de transformación, con conductor RV 0,6/1 kV. de aluminio de 240 y 150 mm.² de sección, para suministro a urbanización SAU-5 en Ctra. Covarrubias, de Lerma.

Aprobar el proyecto de ejecución de las instalaciones eléctricas indicadas, conforme a la reglamentación técnica aplicable y con las siguientes condiciones:

1.^a – Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto y documentación técnica presentada, con las variaciones que en su caso se soliciten y autoricen, así como conforme a los condicionados establecidos por los organismos y entidades afectados.

2.^a – El plazo máximo para la solicitud de la puesta en servicio será de un año contado a partir de la presente resolución. Se producirá la caducidad de la presente autorización, si transcurrido dicho plazo no se ha solicitado el acta de puesta en marcha. Antes de la finalización del citado plazo, podrán solicitar prórroga del mismo, por causas justificadas.

3.^a – El titular de las instalaciones dará cuenta de la terminación de las obras a este Servicio Territorial a efectos de reconocimiento definitivo y extensión del acta de puesta en servicio.

4.^a – La Administración dejará sin efecto la presente resolución en cualquier momento que observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella.

Esta resolución se dicta sin perjuicio de cualquier otra autorización, licencia o permiso que sea exigible según la normativa vigente.

Contra la presente resolución, que no agota la vía administrativa, podrá interponer recurso de alzada, ante el Ilmo. Sr. Director General de Energía y Minas, en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la notificación de la resolución, conforme a lo dispuesto en los arts. 107 y 114 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Burgos, a 20 de marzo de 2009. – El Jefe del Servicio, Mariano Muñoz Fernández.

200902378/2697. – 252,00

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACION

TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Burgos

UNIDAD DE RECAUDACION EJECUTIVA 09/02
DE MIRANDA DE EBRO

Edicto de embargo

No habiendo sido posible la notificación personal a los sujetos responsables don Pedro Avila Pineda y doña Gloria Cuesta Puras, y a quienes puedan estar interesados en el procedimiento, se notifica el siguiente edicto a través del «Boletín Oficial» de la provincia, a los efectos prevenidos en los artículos 58 y 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre («Boletín Oficial del Estado» del 27), de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Miranda de Ebro, a 25 de marzo de 2009. – La Recaudadora Ejecutiva, Victoria Tellería Aguirrezabala.

* * *

Diligencia de embargo de bienes inmuebles (TVA-501)

Diligencia: En el expediente administrativo de apremio que se instruye en esta Unidad de Recaudación Ejecutiva contra el deudor de referencia, con N.I.F. número 07527635B, por deudas a la Seguridad Social, una vez notificadas al mismo las providencias de apremio por los débitos perseguidos, cuyo importe a continuación se indica:

Número de P. Apremio	Periodo	Régimen
09 08 011603463	01 2008/01 2008	0521
09 08 011948219	03 2008/03 2008	0521
Importe deuda.–		
Principal		412,07 euros.
Recargo		82,42 euros.
Intereses		21,39 euros.
Costas e intereses presupuestados		49,00 euros.
Total		564,88 euros.

No habiendo satisfecho la mencionada deuda y conforme a lo previsto en el art. 103 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social aprobado por el R.D. 1415/2004 de 11 de junio (B.O.E. del día 25), declaro embargados los inmuebles pertenecientes al deudor que se describen en la relación adjunta.

Los citados bienes quedan afectos en virtud de este embargo a las responsabilidades del deudor en el presente expediente, que al día de la fecha ascienden a la cantidad total antes reseñada.

Notifíquese esta diligencia de embargo al deudor, en su caso al cónyuge, a los terceros poseedores y a los acreedores hipotecarios indicándoles que los bienes serán tasados con referencia a los precios de mercado y de acuerdo con los criterios habituales de valoración por esta Unidad de Recaudación Ejecutiva, por las personas o colaboradores que se indican en el citado Reglamento de Recaudación, a efectos de la posible venta en pública subasta de los mismos en caso de no atender al pago de su deuda, y que servirá para fijar el tipo de salida, de no mediar objeción por parte del apremiado. Si no estuviese conforme el deudor con la tasación fijada, podrá presentar valoración contradictoria de los bienes que le han sido trabados en el plazo de quince días, a contar desde el siguiente al de la notificación de la valoración inicial efectuada por los órganos de recaudación o sus colaboradores. Si existe discrepancia entre ambas valoraciones, se aplicará la siguiente regla: Si la diferencia entre ambas, consideradas por la suma de los valores asignados a la totalidad de los bienes, no excediera del 20 por ciento de la menor, se estimará como valor de los bienes el de la tasación más alta. En caso contrario, la Unidad de Recaudación Ejecutiva solicitará de los Colegios o asociaciones profesionales o mercantiles oportunos, la designación de otro perito tasador, que deberá realizar nueva valoración en plazo no superior a quince días desde su designación. Dicha valoración, que será definitivamente aplicable, habrá de estar comprendida entre los límites de las efectuadas anteriormente, y servirá para fijar el tipo de subasta, de acuerdo con los arts. 110 y 111 del mencionado Reglamento.

Asimismo, se expedirá el oportuno mandamiento al Registro de la Propiedad correspondiente, para que se efectúe anotación preventiva del embargo realizado, a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social. Se solicitará certificación de cargas que figuren sobre cada finca, y se llevarán a cabo las actuaciones pertinentes y la remisión, en su momento, de este expediente a la Dirección Provincial para autorización de la subasta.

Finalmente, y a tenor de lo dispuesto en el art. 103.2 y 3 del repetido Reglamento, se le requiere para que facilite los títulos de propiedad de los bienes inmuebles embargados en el plazo

de diez días a contar desde el siguiente a la recepción de la presente notificación, advirtiéndole que de no hacerlo así, serán suplidos tales títulos a su costa.

Descripción de las fincas embargadas.–

Deudor: Avila Pineda, Pedro.

– Finca número: 01.

Datos finca urbana. – Descripción finca: Urbana, en calle Travesía del Río, 1, de Villambistia; Tipo vía: Calle; Nombre vía: Travesía del Río; N.º vía: 1; Código Postal: 09258; Código Municipal: 09460.

Datos Registro: Número tomo: 1.073; Número libro: 32; Número folio: 182; Número finca: 3.629.

Descripción ampliada. – Urbana: Terreno no edificado en calle Travesía del Río, número 1, de Villambistia. Referencia catastral 8651115VM7985S0001RQ. Superficie terreno: Trescientos noventa y seis metros cuadrados.

Linderos: Norte, Rafael Cámara; sur, río; este, Anastasio Ortiz; oeste, Serafín Cámara.

Se declara embargada, además de la finca descrita, cualquier edificación que el propietario deudor pueda levantar en la misma.

Inscrita en el Registro de la Propiedad de Belorado (Burgos).

– Finca número: 02.

Datos finca urbana. – Descripción finca: Urbana. Solar en la calle Travesía del Río, 1, de Villambistia; Tipo vía: Calle; Nombre vía: Travesía del Río; N.º vía: 1; Código Postal: 09258; Código Municipal: 09460.

Datos Registro: Número tomo: 1.073; Número libro: 32; Número folio: 180; Número finca: 3.627.

Descripción ampliada. – Urbana: Solar en calle Travesía del Río, número 1, de Villambistia (Burgos). Referencia catastral 8651115VM7985S0001RQ. Superficie terreno: Ciento cuarenta y cuatro metros cuadrados.

Linderos: Frente, paso; derecha, Serafín Cámara; izquierda, calleja; y fondo, calleja.

Se declara embargada, además de la finca descrita, cualquier edificación que el propietario deudor pueda levantar en la misma.

Inscrita en el Registro de la Propiedad de Belorado (Burgos).

Miranda de Ebro, a 30 de diciembre de 2008. – La Recaudadora Ejecutiva, Victoria Tellería Aguirrezabala.

200902660/2646. – 231,00

Ayuntamiento de La Puebla de Arganzón

Aprobados inicialmente por acuerdo del Pleno Municipal, de 1 de abril de 2009, el presupuesto general de este Ayuntamiento para el ejercicio de 2009 y la plantilla de personal para el 2009, quedan expuestos al público por espacio de quince días de conformidad con lo previsto en el art. 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

Durante dicho plazo podrán los interesados examinar dicho presupuesto en la Secretaría de este Ayuntamiento y presentar reclamaciones o alegaciones que estimen oportunas.

En caso de no existir reclamaciones, se considerará definitivamente aprobado el presupuesto de que se trata.

En La Puebla de Arganzón, a 1 de abril de 2009. – El Alcalde, Roberto Ortiz Urbina.

200902695/2701. – 68,00

Expediente de modificación al presupuesto de gastos por suplementos de créditos

Por el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el pasado día 1 de abril de 2009, se aprobó provisionalmente el expediente de modificación al presupuesto de gastos por suplemento de crédito.

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

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

Lo que se hace público para general conocimiento en La Puebla de Arganzón, a 1 de abril de 2009. – El Alcalde Presidente, Roberto Ortiz Urbina.

200902696/2702. – 68,00

Ayuntamiento de Huérmeces

Aprobado por este Ayuntamiento, en sesión de fecha 31 de marzo de 2009, el proyecto técnico de «Reforma y rehabilitación de edificio municipal para uso de consultorio médico, oficinas municipales y centro cívico», redactado por los Arquitectos don Pedro del Barrio Riaño colegiado número 45 y don Raúl del Barrio Tajadura colegiado número 2.591, con un presupuesto de 235.039,95 euros, se expone al público por plazo de quince días, a fin de que se puedan presentar las reclamaciones oportunas.

Huérmeces, a 31 de marzo de 2009. – El Alcalde, Santiago González González.

200902650/2644. – 68,00

Aprobación provisional del presupuesto general para el ejercicio 2009

El Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 31 de marzo de 2009, ha aprobado inicialmente el presupuesto general del Ayuntamiento de Huérmeces para el ejercicio 2009, cuyo estado de gastos consolidado asciende a 769.500,00 euros y el estado de ingresos a 769.500,00 euros, junto con sus bases de ejecución, la plantilla de personal y sus anexos y documentación complementaria.

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

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

En Huérmeces, a 31 de marzo de 2009. – El Alcalde, Santiago González González.

200902651/2645. – 68,00

Ayuntamiento de Merindad de Río Ubierna

Adjudicación provisional

La Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el día 30 de marzo de 2009, acordó adjudicar provisionalmente el contrato de las obras de «Reforma y ampliación de la Guardería de Sotopalacios», a la empresa Pascual González, S.L., en los siguientes términos:

- Precio del contrato: 202.554,77 euros, IVA excluido.
- IVA repercutible: 32.408,76 euros.
- Plazo de ejecución: Seis meses a contar desde la firma del acta de comprobación del replanteo.
- Mejoras: Las ofertadas por el adjudicatario provisional en su oferta.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 135.3 de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público.

En Merindad de Río Ubierna, a 2 de abril de 2009. – El Alcalde, Raúl Martín Bellostas.

200902719/2711. – 68,00

Ayuntamiento de Cerezo de Río Tirón

Contrato de obras por procedimiento negociado sin publicidad conforme al Fondo Estatal de Inversión Local

Por acuerdo de Pleno de fecha 27 de marzo de 2009, se aprobó la adjudicación provisional del contrato de obras de «Adecuación e instalación de servicios básicos urbanos en zona Alcalde Jesús Riaño, en Cerezo de Río Tirón», lo que se publica a los efectos del art. 135.3 de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público.

1. – *Entidad adjudicadora:*

a) Organismo: Ayuntamiento de Cerezo de Río Tirón.

2. – *Objeto del contrato:*

a) Tipo de contrato: Obras.

b) Descripción del objeto: Adecuación e instalación de servicios básicos urbanos en zona Alcalde Jesús Riaño, en Cerezo de Río Tirón.

3. – *Tramitación y procedimiento:*

a) Tramitación: Urgente.

b) Procedimiento: Negociado sin publicidad.

4. – *Precio del contrato:*

Precio: 103.904,31 euros, más 16.624,69 euros de IVA.

5. – *Adjudicación provisional:*

a) Fecha: 27 de marzo de 2009.

b) Contratista: Miniexcavaciones Loma, S.L.

c) Nacionalidad: Española.

d) Importe de adjudicación: 103.904,31 euros más 16.624,69 euros de IVA.

En Cerezo de Río Tirón, a 30 de marzo de 2009. – El Alcalde, Raúl Sobrino Garrido.

200902728/2714. – 68,00

Ayuntamiento de Palacios de la Sierra

Delegación de funciones de Alcaldía en Teniente de Alcalde

El Sr. Alcalde Presidente de este Ayuntamiento, mediante Decreto de fecha 1 de abril de 2009, ha conferido delegación expresa de sus atribuciones, en el Teniente de Alcalde don Justo Díez Beltrán, durante el periodo que se ausentará del municipio: 4 a 8 de abril de 2009, ambos días incluidos.

Lo cual se publica para conocimiento general, en virtud de lo dispuesto en el art. 44.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por R.D. 2568/1986, de 28 de noviembre, sin perjuicio de la producción de efectos de la delegación, desde el día siguiente al de la fecha del Decreto.

Palacios de la Sierra, a 1 de abril de 2009. – El Alcalde, Julio Munguía Ríos.

200902709/2704. – 68,00