



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	Jueves 16 de abril	Número 71

INDICE

PROVIDENCIAS JUDICIALES

- **JUZGADOS DE PRIMERA INSTANCIA.**
De Burgos núm. 1. 401/2009. Pág. 2.
De Burgos núm. 2. 612/2008. Pág. 2.
- **JUZGADOS DE INSTRUCCION.**
De Valladolid núm. 1. 265/2008. Pág. 2.

ANUNCIOS OFICIALES

- **JUNTA DE CASTILLA Y LEON.**
Delegación Territorial de Burgos. Oficina Territorial de Trabajo. Convenio colectivo de trabajo de la empresa Calferman, S.L.U. Págs. 3 y ss.
- **AYUNTAMIENTOS.**
Burgos. Gerencia Municipal de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades. Concejalía de Mujer. Pág. 27.
Monasterio de Rodilla. Pág. 27.
Villaldemiro. Pág. 27.
Villangómez. Pág. 27.
La Puebla de Arganzón. Pág. 27.
- **MANCOMUNIDADES.**
Mancomunidad Comarca del Arlanzón. Pág. 27.

ANUNCIOS URGENTES

- **AYUNTAMIENTOS.**
Burgos. Servicio de Sanidad y Medio Ambiente. Pág. 28.
Burgos. Protocolo, Relaciones Institucionales y Participación Ciudadana. Bases de la convocatoria municipal de subvenciones a entidades privadas sin ánimo de lucro para el desarrollo de programas para el fomento de la participación ciudadana. Bases de la convocatoria de 2009. Págs. 28 y ss.

Miranda de Ebro. *Adjudicación de las obras de Centro de Día en c/ Alava, 6 y de las obras de acondicionamiento de local para sede del voluntariado de Protección Civil en la c/ San Juan, 24.* Pág. 32.

Aranda de Duero. Gestión Tributaria. Págs. 32 y 33.

Aranda de Duero. Intervención. Pág. 33.

Torresandino. Pág. 33.

Madrigal del Monte. Pág. 33.

Condado de Treviño. Pág. 33.

Quintanilla Vivar. *Adjudicación de las obras de urbanización de viales.* Pág. 33.

Quintanilla del Agua y Tordueles. *Convocatoria para la enajenación por permuta del inmueble de propiedad municipal situado en la calle Frontón, 8.* Págs. 33 y 34.

Valluércanes. Pág. 34.

Pampliega. *Bases por las que se rige la convocatoria pública para la provisión, con carácter interino, del puesto de Secretaría-Intervención de clase tercera de la Agrupación de Pampliega.* Págs. 34 y ss.

Cascajares de la Sierra. Pág. 36.

Torrecilla del Monte. Pág. 36.

PROVIDENCIAS JUDICIALES

BURGOS

Juzgado de Primera Instancia número uno

Procedimiento: Expte. de dominio. Inmatriculación 401/2009 A.

Sobre: Expediente de dominio. Inmatriculación.

De: Lucía Pérez Pozas, María Angeles Pérez Pozas, Francisco Pérez Pozas y Severina Pérez Pozas.

Procurador: D. César Gutiérrez Moliner.

D. José Ignacio Melgosa Camarero, Magistrado-Juez del Juzgado de Primera Instancia número uno de Burgos.

Hago saber: Que en este Juzgado se sigue el procedimiento expediente de dominio 401/2009 a instancia de Lucía Pérez Pozas, María Angeles Pérez Pozas, Francisco Pérez Pozas y Severina Pérez Pozas, expediente de dominio para la inmatriculación de las siguientes fincas:

«Vivienda rural señalada con el número 11 de la calle San Antón por donde tiene su entrada. Ocupa una superficie de 181,46 m.² y se desarrolla en planta baja ocupada en parte por una cochera en su lindero este, planta primera y desván. Tiene un patio al norte y este de la vivienda que ocupa otros 100,61 m.². El conjunto linda: Norte, en línea de 7,96 metros, con Angel García Marín y en línea de 9,13 metros con M.^a Josefa Herrera Miñón; sur, en línea de 13,57 metros con calle San Antón y en línea de 3,57 metros con Lucía Fuentes López; este, en línea de 15,85 metros con Lucía Fuentes López y en línea de 6,89 metros con Isaac Fuentes García; y oeste en línea de 13,66 metros con calleja y en línea de 8,62 metros con Angel García Marín».

Por el presente y en virtud de lo acordado en providencia de esta fecha se convoca a las personas ignoradas a quienes pudiera perjudicar la inscripción solicitada para que en el término de los diez días siguientes a la publicación de este edicto puedan comparecer en el expediente alegando lo que a su derecho convenga.

En Burgos, a 18 de marzo de 2009. – El Secretario (ilegible).

200902551/2532. – 44,00

Juzgado de Primera Instancia número dos

Procedimiento: Procedimiento ordinario 612/2008 E.

Sobre: Otras materias.

De: Recreativos Lago, S.L.

Procurador: D. Enrique Sedano Ronda.

Contra: Narcisa Jacqueline Castro Becerra.

Cédula de notificación

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

«Sentencia: 61/2009.

Procedimiento: Procedimiento ordinario 612/2008 E.

En Burgos, a 18 de marzo de 2009. –

La Sra. doña M.^a Eugenia Fraile Sánchez, Juez de Primera Instancia de Burgos, habiendo visto los autos seguidos en este Juzgado al número 612/2008 a instancia de Recreativos Lago, S.L., contra Narcisa Jacqueline Castro Becerra, en rebeldía procesal, sobre reclamación de cantidad.

Fallo: Que estimando íntegramente la demanda presentada por el Procurador don Enrique Sedano Ronda, en nombre y representación de la mercantil Recreativos Lago, S.L., contra Narcisa Jacqueline Castro Becerra, en situación de rebeldía procesal, debo condenar y condeno a la demandada a que pague a la

actora la suma de cuatro mil seiscientos noventa y cuatro euros con setenta y cuatro céntimos (4.694,74 euros), más los intereses legales expuestos en el Fundamento de Derecho Cuarto, así como a las costas de este procedimiento.

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 (artículo 455 de la L.E.C.), ante este mismo Juzgado, para ante la Ilma. Audiencia Provincial, dentro de los cinco días siguientes a aquel en que se practique dicha notificación, conforme establece el art. 457 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

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

Y como consecuencia del ignorado paradero de Narcisa Jacqueline Castro Becerra, se extiende la presente para que sirva de cédula de notificación.

Burgos, a 23 de marzo de 2009. – El Secretario (ilegible).

200902374/2533. – 62,00

VALLADOLID

Juzgado de Instrucción número uno

Juicio de faltas: 265/2008.

Representados: Antonia Boyal Minuesa y Virgil Barbuleanu.

D.^a Emilia Cañadas Alcantud, Secretario del Juzgado de Instrucción número uno de Valladolid.

Doy fe y testimonio: Que en el juicio de faltas n.º 265/2008 se ha acordado citar a:

Cédula de citación

De orden de su S.S.^a y por tenerlo así acordado en las diligencias del juicio de faltas arriba indicado, por hurto, citará usted a las personas que luego se dirán y en el concepto que se expresa, para que el día 22 de mayo de 2009, y a las 10.50 horas comparezcan ante la Sala de Audiencia de este Juzgado (planta baja), al objeto de asistir al acto de juicio oral.

Se hará saber a las partes que deberán comparecer con todos los medios de prueba de que intenten valerse en el acto del juicio (testigos, documentos, peritos ...), así como que podrán ser asistidos de Letrado, si bien éste no es preceptivo.

Deberá apercibirse a las partes y testigos que residan dentro del término municipal, que de no comparecer ni alegar justa causa que se lo impida, podrá imponérseles una multa.

Se hará saber a los presuntos culpables que residan fuera del término municipal, que podrán dirigir escrito a este Juzgado en su defensa y apoderar a otra persona que presente en dicho acto las pruebas de descargo que tuvieren, conforme a lo dispuesto en el artículo 970 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

En Valladolid, a 26 de marzo de 2009. – La Secretario.

Personas que deben ser citadas. –

Denunciante: Antonia Boyal Minuesa, calle Barriondillo, n.º 11, Pesquera de Duero.

Denunciado: Virgil Barbuleanu, calle Santa María, n.º 10, Guzmán - Pedrosa de Duero (Burgos).

Y para que conste y sirva de citación a Virgil Barbuleanu, actualmente en paradero desconocido y su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, expido el presente en Valladolid, a 26 de marzo de 2009. – La Secretario, Emilia Cañadas Alcantud.

200902646/2656. – 70,00

ANUNCIOS OFICIALES

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 Calferman, S.L.U., Código Convenio 0901282.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Calferman, S.L.U., suscrito por la representación empresarial y el Delegado de Personal, 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.

200902546/2546. – 5.130,00

* * *

CONVENIO COLECTIVO CALFERMAN, S.L.U. 2008

INDICE

CAPITULO I. – AMBITO DE APLICACION

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

CAPITULO II. – CONTRATACION

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

CAPITULO III. – CLASIFICACION PROFESIONAL

- Art. 20. – Clasificación profesional.

CAPITULO IV. – NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACION DE TRABAJO

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

CAPITULO V. – JORNADA DE TRABAJO

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

CAPITULO VI. – ESTRUCTURA SALARIAL

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

CAPITULO VII. – FALTAS Y SANCIONES

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

CAPITULO VIII. – SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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

CAPITULO IX. – PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

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

CAPITULO X. – REPRESENTACION COLECTIVA

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

CAPITULO XI. – ORDENACION Y ORGANIZACION DEL TRABAJO

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

CAPITULO XII. – FORMACION PROFESIONAL

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

CAPITULO XIII. – SUSPENSION TEMPORAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

- Art. 89. – *Procedimiento.*

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

- Art. 90. – *Preámbulo.*
 Art. 91. – *Mediación.*
 Art. 92. – *Arbitraje.*
 Art. 93. – *Disposiciones comunes a la mediación y arbitraje.*

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

- Art. 94. – *Indemnizaciones.*
 Art. 95. – *Jubilación, jubilación parcial y contrato relevo.*
 Art. 96. – *Comisión Paritaria.*

ANEXOS

- ANEXO I. – *Fórmula para el cálculo del valor sobre exceso de horas para la jornada irregular.*
 ANEXO II. – *Calendario laboral.*
 ANEXO III. – *Tablas salariales.*
 ANEXO IV. – *Cuadro de permisos y licencias.*
 ANEXO V. – *Cuadro de clasificación profesional.*

* * *

CAPITULO I. – AMBITO DE APLICACION

- Art. 1. – *Partes contratantes.*

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

- Art. 2. – *Ambito funcional.*

Los preceptos de este convenio serán de obligado cumplimiento en todas las actividades que se desempeñen en Calferman, S.L.U.

- Art. 3. – *Ambito territorial.*

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

- Art. 4. – *Ambito personal.*

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

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

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

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

Cualquiera de las partes firmantes podrá realizar su denuncia comunicándoselo a la otra con 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.er y 2.º trimestre	75%
3.er 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 laborales 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, concurra 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 reintegro 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 reintegro 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 reintegro 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 reintegro.

El reintegro 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 operativos, 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

Gerencia Municipal de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades

CONCEJALIA DE LA MUJER

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 13 de marzo de 2009, adoptó entre otros el siguiente acuerdo:

1.º – Aprobar inicialmente la modificación del Reglamento de los Pisos de Tránsito para mujeres víctimas de Violencia de Género.

2.º – Proceder a su exposición al público por el plazo de treinta días computables desde el siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, conforme a lo establecido en el art. 49 de la Ley 7/85 de 2 de abril, de Bases de Régimen Local, para la presentación de reclamaciones y alegaciones que se estimen convenientes.

3.º – Considerar aprobado este Reglamento con carácter definitivo, si no se presentan alegaciones en el periodo de información pública.

4.º – Publicar el texto íntegro, una vez aprobado definitivamente, en el «Boletín Oficial» de la provincia y tablón de edictos de la Casa Consistorial.

El Reglamento de Pisos de Tránsito se puede consultar en la Casa de la Mujer, calle Cabestreros, n.º 2 C, en horario de 9.00 a 14.00 horas.

Burgos, a 24 de marzo de 2009. – El Alcalde Presidente, Juan Carlos Aparicio Pérez.

200902706/2748. – 34,00

Ayuntamiento de Monasterio de Rodilla

En este Ayuntamiento se está tramitando expediente de autorización de uso excepcional en suelo rústico, solicitado por D. Francisco Martín Moreno, para el proyecto de instalación de estación base de equipos de telecomunicaciones en N-1 P.K. 259, polígono 505, parc. 5.194, del término municipal de Monasterio de Rodilla.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 307.3 del Decreto 22/2004, de 29 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Urbanismo de Castilla y León, se abre información pública por término de veinte días, contados a partir del siguiente al de la inserción del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia y Diario de Burgos, para que quienes se consideren afectados por la instalación, puedan formular las alegaciones u observaciones que consideren pertinentes, a cuyo efecto se hace saber que el expediente se halla de manifiesto en la Secretaría del Ayuntamiento, donde podrán ser examinado, durante las horas de oficina, en el plazo indicado.

Monasterio de Rodilla, a 27 de marzo de 2009. – El Alcalde, Antonio José Ibeas Saiz.

200902705/2752. – 34,00

Ayuntamiento de Villaldemiro

Por D. Oscar Villanueva Moreno, en nombre y representación de la empresa Iberdrola Distribución Eléctrica, S.A.U., y con domicilio a efectos de notificaciones en Burgos, c/Alcalde Fernando Dancausa, s/n., del Polígono Industrial Gamonal-Villimar, se solicita licencia de obras y licencia de prevención ambiental para mejorar el suministro de energía eléctrica en la zona, según proyecto de reforma de LAAT Burgos-Villaquirán entre el apoyo 20.939 de la derivación a S.T.R. Buniel (Futura) y el apoyo n.º 228 (término municipal Villaldemiro), en fincas rústicas del término municipal de Villaldemiro.

En cumplimiento con lo previsto en los artículos 23 y 25 de la Ley de Urbanismo de Castilla y León, artículos 293.4 y 307.3 del Decreto 22/2004, de 29 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Urbanismo de Castilla y León, y en el artículo 27 de la Ley 11/2003, de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León, se abre un periodo de información pública de veinte días, a contar desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, a efectos de que se formulen cuantas observaciones y alegaciones se estimen convenientes. Durante dicho plazo el expediente objeto de esta información se puede consultar en el Ayuntamiento.

En Villaldemiro, a 31 de marzo de 2009. – El Alcalde, Carlos Porres Miguel.

200902713/2753. – 36,00

Ayuntamiento de Villangómez

El Ayuntamiento de Villangómez el día 16 de marzo de 2009, aprobó el proyecto técnico redactado por el Ingeniero de Caminos D. Manuel Martínez Barrio para la ejecución de la obra «Conducción de agua de Villangómez a Villafuertes», obra 63/0 incluida en el Convenio Sequía 2008 de la Diputación Provincial de Burgos, lo que se hace público durante quince días, mediante su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y en el tablón de anuncios municipal.

En Villangómez, a 2 de abril de 2009. – El Alcalde, Juan Carlos Peña Peña.

200902694/2750. – 34,00

Ayuntamiento de La Puebla de Arganzón

Por el Pleno del Ayuntamiento de La Puebla de Arganzón, en sesión ordinaria celebrada el día 1 de abril de 2009, se acordó la aprobación inicial de la ordenanza municipal reguladora de tenencia de animales de compañía de razas caninas, y en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y en el artículo 56 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días, a contar desde el día siguiente a la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, para que pueda ser examinado y se presenten las reclamaciones que estimen oportunas.

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

En La Puebla de Arganzón, a 2 de abril de 2009. – El Alcalde Presidente, Roberto Ortiz Urbina.

200902720/2754. – 34,00

Mancomunidad Comarca del Arlanzón

Exposición al público de la cuenta general para el ejercicio de 2008

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 212.3 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, queda expuesta al público la cuenta general del ejercicio de 2008, por el plazo de quince días.

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

En Arlanzón, a 1 de abril de 2009. – El Presidente, Florencio Martínez Mediavilla.

200902697/2751. – 34,00

ANUNCIOS URGENTES

AYUNTAMIENTO DE BURGOS

Servicio de Sanidad y Medio Ambiente

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 285, de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de las resoluciones sancionadoras recaídas en los expedientes sancionadores que se indican dictadas por la autoridad sancionadora a las personas o entidades denunciadas que a continuación se relacionan, y que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, esta no se ha podido practicar.

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

Expte.	Denunciado/a	Fecha del Decreto iniciador	Fecha del Decreto sancionador	Cuantía euros	Precepto	Artículo
216/08	Santamaría Rubio, Eduardo	26 de junio de 2008	2 de marzo de 2009	150,25	Ordenanza municipal del servicio de limpieza	Art. 18
155/08	Torrijos Rodríguez, Francisco J.	24 de junio de 2008	3 de marzo de 2009	30,05	Ordenanza municipal de alcohol	Art. 11.m)

Burgos, a 1 de abril de 2009. – El Alcalde, Juan Carlos Aparicio Pérez.

200902834/2810. – 96,00

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común («Boletín Oficial del Estado», número 285, de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación del pliego de cargos del expediente sancionador n.º 9/09 ima, instruido por el Servicio de Sanidad y Medio Ambiente del Ayuntamiento de Burgos, a D. Diego Gonzalo Casado, y que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

El correspondiente expediente obra en el Servicio de Sanidad y Medio Ambiente, ante el cual le asiste el derecho de alegar por escrito lo que en su defensa estime conveniente, con aportación o proposición de las pruebas que considere oportunas, dentro del plazo de diez días hábiles, contados desde el siguiente al de la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

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

Burgos, 18 de marzo de 2009. – El Alcalde, Juan Carlos Aparicio Pérez.

200902832/2808. – 68,00

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común («Boletín Oficial del Estado», número 285, de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de la propuesta de resolución del expediente sancionador que se indica, instruido por el Servicio de Sanidad y Medio Ambiente del Ayuntamiento de Burgos, a D. Christian Fuente Llorente por la infracción del artículo 18 de la ordenanza municipal del servicio de limpieza

Contra la resolución expresa del recurso de reposición podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo correspondiente, en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de la notificación del acuerdo resolutorio y contra la resolución tácita, en el de seis meses, a contar desde el día siguiente en el que se produzca el acto presunto (artículo 108 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y art. 14.2 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, ambos en su nueva redacción dada por la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, artículo 107 y Disposición Adicional Quinta de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en su nueva redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, y arts. 8 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa), sin perjuicio de que pueda ejercitar, en su caso, cualquier otro recurso que estime procedente.

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

de la vía pública, y que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

El correspondiente expediente obra en el Servicio de Sanidad y Medio Ambiente, ante el cual le asiste el derecho de alegar por escrito lo que en su defensa estime conveniente, con aportación o proposición de las pruebas que considere oportunas, dentro del plazo de diez días hábiles, contados desde el siguiente al de la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

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

Burgos, 18 de marzo de 2009. – El Alcalde, Juan Carlos Aparicio Pérez.

200902833/2809. – 68,00

Protocolo, Relaciones Institucionales y Participación Ciudadana

BASES DE LA CONVOCATORIA MUNICIPAL DE SUBVENCIONES A ENTIDADES PRIVADAS SIN ANIMO DE LUCRO PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS PARA EL FOMENTO DE LA PARTICIPACION CIUDADANA

BASES DE LA CONVOCATORIA DE 2009

Exposición de motivos. –

El art. 9 de la Constitución Española expresa que «corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social».

El Reglamento de Participación Ciudadana reconoce y regula este derecho, impulsando canales y mecanismos para la participación.

La participación ciudadana ha emergido con fuerza en estos últimos años desde presupuestos variados y posiciones diversas. Aunque existen diferentes planteamientos políticos, teóricos así como niveles en su desarrollo en la Administración Local, está vinculada sobre todo a la gobernabilidad y profundización democrática. Así la Administración avanza del modelo gerencial en donde es sólo prestadora de servicios a otro más participativo o relacional, cobrando entonces la participación un profundo significado de construcción de ciudadanía. Por participación ciudadana se entiende toda estrategia orientada a promover o potenciar la incidencia e implicación de la ciudadanía en las políticas públicas.

El Ayuntamiento de Burgos al reconocer y regular este derecho es consciente de que esto no agota la participación ciudadana en sí misma, sólo la posibilita, siendo necesario establecer otras medidas que apoyen, impulsen y promocionen esta materia entre todos los agentes: Ciudadanía, tejido social y Administración, por lo que pone a disposición de las entidades ciudadanas burgalesas la presente Convocatoria, que servirá para poner en marcha proyectos y/o actuaciones que fomenten, promocionen y articulen la participación ciudadana en la ciudad de Burgos.

Dentro de los límites que determina su presupuesto y garantizando los principios de publicidad, concurrencia y objetividad, el Área de Participación Ciudadana del Ayuntamiento de Burgos, teniendo en cuenta los principios establecidos en la Ley General de Subvenciones, con el objeto de fomentar la iniciativa de las Asociaciones y Entidades burgalesas en el ámbito de la Participación Ciudadana, convoca la concesión de subvenciones para el año 2009, conforme a las siguientes Bases:

1. – Objeto de la subvención.

Serán objeto de subvención los Programas que realicen las Asociaciones burgalesas que trabajen en la promoción de la participación ciudadana y que contemplen los objetivos siguientes:

- a) Proyectos que generen dinámicas activas de participación ciudadana, reforzando el tejido asociativo existente así como otras formas de participación y cooperación en beneficio de la comunidad.
- b) Proyectos de fomento de la participación ciudadana a través de las nuevas tecnologías.
- c) Proyectos cuyas actuaciones previstas mejoren la convivencia ciudadana, promoviendo una mayor cohesión social.

No será objeto de la convocatoria:

- a) Financiar el funcionamiento de la Entidad: Bienes, equipos y personal administrativo.
- b) Promocionar a la Entidad en sí misma.
- c) Proyectos cuyos fines principales sean culturales, turísticos o destinados a colectivos específicos o cualesquiera que sean objeto de otras subvenciones municipales en ese ámbito.

2. – Crédito de la convocatoria.

El crédito destinado a financiar las ayudas establecidas en esta Convocatoria, que tendrán el carácter de subvención, asciende a 18.000 euros en la partida 04.46301.48913 del presupuesto general correspondiente al año 2009.

3. – Beneficiarios.

Serán beneficiarios de estas subvenciones las Asociaciones burgalesas que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Estar legalmente constituidas e inscritas en el Registro Municipal de Asociaciones.
- b) Disponer de sede social o delegación permanente en Burgos.
- c) Que la Entidad no se encuentre incurso en alguna de las prohibiciones establecidas en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

4. – Compatibilidad.

Las presentes ayudas se convocan en régimen de concurrencia competitiva, siendo compatibles con otras ayudas otorgadas por el Ayuntamiento de Burgos para la misma finalidad

y con las concedidas desde otras Administraciones Públicas o desde otros Entes públicos o privados, dentro de los límites establecidos por la normativa aplicable y siempre que el importe de las ayudas o incentivos que se concedan para cada proyecto no sea, en ningún caso, de tal cuantía que aisladamente o en concurrencia, supere el coste de la inversión para la que fueron otorgadas.

Cuando se produzca exceso de las subvenciones percibidas de distintas Entidades públicas respecto del coste del proyecto o actividad, y aquellas fueran compatibles entre sí, el beneficiario deberá reintegrar el exceso junto con los intereses de demora, uniendo las cartas de pago a la correspondiente justificación. El reintegro del exceso se hará a favor de las Entidades concedentes en proporción a las subvenciones concedidas por cada una de ellas.

5. – Cuantía de las subvenciones.

El importe de la subvención será del 100% del coste total del programa.

6. – Solicitudes y plazo de presentación.

El plazo de presentación de las solicitudes permanecerá abierto hasta el 31 de agosto de 2009.

Las solicitudes presentadas fuera del plazo fijado no serán admitidas.

Las solicitudes de ayuda se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento o por cualquiera de los medios previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, dentro del plazo establecido en estas Bases y en impreso normalizado confeccionado al efecto según el modelo adjunto del Anexo I.

De conformidad con el artículo 23.3 de la Ley General de Subvenciones, no será necesaria la presentación de aquella documentación que ya estuviera en poder de la Administración, siempre que se haga constar esta circunstancia indicando la fecha y el órgano o dependencia en que fueron presentados.

Las Asociaciones solicitantes que comprende esta Convocatoria deberán presentar en el Registro General del Ayuntamiento la documentación siguiente:

- a) Instancia dirigida al Ilmo. Sr. Alcalde, se facilita modelo en el Anexo I. El plazo de presentación de solicitudes permanecerá abierto hasta el 31 de agosto de 2009.
- b) Declaración jurada del representante de la entidad relativa a la inscripción de la Entidad solicitante en el Registro Municipal de Asociaciones.
- c) Fotocopia del Número de Identificación Fiscal.
- d) Certificado de Cuenta Bancaria o modelo de ficha de identidad de terceros según modelo oficial de la Tesorería del Ayuntamiento de Burgos, debidamente cumplimentado y sellado por la entidad de crédito que corresponda.

e) Memoria de las actividades realizadas a lo largo de los dos últimos años por la Asociación o Colectivo.

f) Memoria económica en la que se detalle, por partidas, el coste total del proyecto objeto de subvención, así como la previsión para su financiación.

g) Declaración sobre las subvenciones que se han solicitado para el mismo fin que se solicita subvención municipal a otros Organismos Públicos o Privados.

h) Acreditar que la entidad solicitante se halla al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de la Seguridad Social.

i) Programa presentado: Fundamentación, objetivos, actuaciones a realizar, temporalización, evaluación y financiación, conforme al Anexo II.

Si la solicitud no reúne los requisitos exigidos o la documentación estuviese incompleta y/o defectuosa se requerirá al solicitante para que subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, en un plazo máximo de diez días, con apercibimiento

de que, de no hacerlo, se le tendrá por desistido en su petición, previa resolución, que deberá ser dictada en los términos previstos en el artículo 42 de la Ley 30/92, reguladora del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en su redacción dada por la Ley 4/99.

El órgano gestor podrá recabar del solicitante cuanta documentación e información complementaria estime necesaria para la adecuada valoración y resolución de la solicitud presentada.

7. – *Procedimiento de concesión y resolución de subvenciones.*

Las solicitudes presentadas en el plazo y forma serán valoradas, de acuerdo con los criterios que se reflejan en el artículo siguiente, por una Comisión de tres técnicos del Excmo. Ayuntamiento de Burgos que conformarán el órgano colegiado referido en el artículo 22 de la Ley 38/2003.

Una Comisión del Consejo Local de Participación Ciudadana compuesta por al menos tres miembros, tendrá conocimiento de todos los proyectos presentados a esta Convocatoria y emitirá su informe con carácter consultivo y no vinculante.

La Comisión Técnica municipal elevará su propuesta para su aprobación por el órgano competente para la concesión de las subvenciones que se estimen procedentes.

El plazo para emanar y notificar la resolución no podrá exceder de seis meses a partir de la presentación de la solicitud, transcurrido el cual se entenderá desestimada la solicitud por silencio negativo. La resolución de concesión o denegación de la ayuda solicitada se notificará a los interesados, señalando los motivos en que se fundamenta la decisión y el régimen de impugnación de la misma, de acuerdo con las disposiciones vigentes.

El plazo para dictar resolución expresa y notificarla, establecido en el apartado anterior, se podrá suspender de conformidad con lo dispuesto en el artículo 42.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y específicamente en los supuestos contemplados en el artículo 5.3 y artículo 6.3 y 4 de la presente Convocatoria.

El Ayuntamiento de Burgos publicará en el «Boletín Oficial» de la provincia y en el tablón de edictos las subvenciones concedidas al amparo de esta Convocatoria. Las solicitudes que no cumplan con los requisitos para ser beneficiario serán denegadas por Decreto de Alcaldía.

8. – *Criterios de valoración.*

Dentro de las disponibilidades presupuestarias, tendrán prioridad para la concesión de subvenciones aquellos proyectos que obtengan mayor valoración según los criterios siguientes:

– Calidad técnica del proyecto presentado y viabilidad económica (5 puntos).

– Tendrán prioridad aquellos proyectos movilizados que fomenten la participación activa de la ciudadanía en asuntos comunes (3 puntos).

– Se valorará la innovación del proyecto a desarrollar e inexistencia de programas similares en el mismo lugar (3 puntos).

– Tendrán prioridad aquellos proyectos en los que participen en su elaboración y ejecución varias organizaciones de forma conjunta (4 puntos).

9. – *Obligaciones de las entidades beneficiarias.*

Cualquier modificación de los Programas o Proyectos presentados y subvencionados deberá ser previamente comunicada al Ayuntamiento para su autorización por los órganos municipales competentes. Asimismo será necesario el cumplimiento de las siguientes obligaciones:

a) Asumir todas las responsabilidades que pudieran derivarse de la ejecución y desarrollo de los programas o servicios subvencionados.

b) Cumplir los objetivos, ejecutar los programas o desarrollar el servicio subvencionado y aplicar las cantidades recibidas a los fines para los que fue concedida la subvención.

c) Comunicar previamente al Ayuntamiento cualquier modificación de los programas o proyectos presentados y subvencionados para su autorización por los órganos municipales competentes.

d) Someterse a las actuaciones de comprobación, control y seguimiento por parte del Ayuntamiento de la aplicación de la subvención concedida.

e) Comunicar al órgano concedente la obtención de subvenciones, para la misma finalidad, procedentes de cualquier Administración Pública o Entidad Privada.

f) Reintegrar la subvención concedida en los casos y en los supuestos contemplados en la normativa aplicable a esta Convocatoria.

g) Hacer constar explícitamente en la publicidad de las actividades subvencionadas la colaboración del Ayuntamiento de Burgos.

Los beneficiarios de estas ayudas quedan sujetos al régimen de obligaciones y responsabilidades previsto en la Ley reguladora de Haciendas Locales.

10. – *Liquidación y justificación de la subvención.*

Con la resolución de la Convocatoria se abonará a los beneficiarios el 70% del total a entregar en concepto de anticipo con el carácter de «a justificar». Una vez justificada esta cantidad se abonará el 30% restante.

La cantidad por la que se debe presentar justificación será el total de la base subvencionable.

En ningún caso se considerarán gastos subvencionables los impuestos indirectos cuando sean susceptibles de recuperación o compensación, ni los impuestos personales sobre la renta. No se considerará subvencionable el I.V.A. y tan sólo podrá considerarse cuando no se recupere o compense mediante certificado expedido por la Agencia Estatal de la Administración Tributaria a la fecha de justificación que acredite la exención del I.V.A.

Las Asociaciones beneficiarias de la subvención deberán presentar antes del 31 de diciembre de 2009, justificación de la subvención concedida, mediante la documentación siguiente:

a) Memoria técnica explicativa del Programa o Proyecto desarrollado que ha sido objeto de subvención municipal, y evaluación del cumplimiento de los objetivos del mismo.

b) Relación clasificada de la totalidad de los gastos realizados con cargo a la subvención pública, indicándose las facturas o demás documentos de valor probatorio. La relación irá acompañada de fotocopia autenticada de las facturas o documentos acreditativos del gasto, así como justificante de pago a través de medio bancario. Para que sean válidos estos documentos deberán ser:

a. Originales o fotocopias debidamente compulsadas.

b. El beneficiario deberá figurar obligatoriamente como destinatario de la factura (N.I.F./C.I.F.).

c. Deberá expresar con detalle los bienes y servicios adquiridos y tener relación directa con los gastos generados por la actividad.

d. Cumplir con los requisitos técnicos exigidos en el Real Decreto 1496/03 de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de las Obligaciones de Facturación.

c) Certificación acreditativa de las subvenciones o ayudas económicas que se hayan obtenido de otras Entidades públicas o privadas para el mismo programa, o en su defecto declaración jurada de no haber recibido ninguna otra subvención para el mismo.

d) Declaración jurada de la Entidad por la que se acredite haberse destinado el importe total de la subvención concedida a la ejecución del programa o proyecto subvencionado municipalmente.

11. – Cancelación de la subvención y reintegros.

Se procederá a la cancelación de las subvenciones concedidas, y en su caso al reintegro de las cantidades percibidas y la exigencia del interés de demora desde el momento del pago de la subvención, en los siguientes casos:

- a) Incumplimiento de la obligación de justificación.
b) Haber obtenido la subvención sin reunir las condiciones requeridas para ello.
c) Incumplimiento de las condiciones impuestas con la concesión de la subvención.
d) Incumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente resolución de Convocatoria.

Las cantidades a reintegrar tendrán la consideración de ingresos de derecho público.

12. – Procedimiento de reintegro.

Procederá el reintegro de las cantidades percibidas y la existencia y la exigencia del interés de demora correspondiente desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro, cuando se produzcan alguno de los supuestos previstos en el apartado anterior o en el artículo 37 de la Ley General de Subvenciones.

Para exigir el reintegro de las ayudas se deberá seguir el siguiente procedimiento:

- Informe técnico en el que conste que se ha producido alguno de los supuestos previstos en el artículo anterior.
- Audiencia al interesado por plazo de quince días para que se alegue lo que estime conveniente en defensa de su derecho.
- Resolución del órgano competente.

Para garantizar la correcta instrucción de las ayudas establecidas en estas Bases, así como el empleo adecuado de los fondos recibidos, el control financiero de las subvenciones se ajustará a lo señalado en los artículos 41 y siguientes de la Ley General de Subvenciones, quedando el beneficiario sometido al control financiero de la Intervención General, debiendo concluir estas actuaciones del control financiero en el plazo máximo de doce meses a contar desde la fecha de notificación a los beneficiarios del inicio de las mismas, pudiéndose ampliar en los términos del artículo 49.7 de la Ley General de Subvenciones.

Transcurrido el plazo para resolver sin que se haya notificado la resolución del procedimiento de reintegro, se producirá la caducidad del procedimiento, sin perjuicio de continuar las actuaciones hasta su terminación y sin que se considere interrumpida la prescripción por las actuaciones realizadas hasta la finalización del citado plazo.

13. – Inspección, seguimiento y control.

El Ayuntamiento de Burgos se reserva el derecho a la inspección, control y seguimiento de las actuaciones objeto de las subvenciones concedidas al objeto de comprobar la coincidencia de las obras realizadas con las previstas y la idoneidad económica de su valor real, así como la petición de cualquier documento o justificante que considere necesario.

En caso de advertir el Ayuntamiento diferencias subsanables, comunicará a la asociación el plazo y condiciones necesarias para proceder a su subsanación. El Ayuntamiento podrá acordar la modificación a la baja del importe de la subvención concedida a la vista de los justificantes de pago de la actividad subvencionada. Igual modificación podrá suceder por la obtención concurrente de otras subvenciones de acuerdo al apartado 4.º de las presentes Bases.

14. – Aceptación de Bases.

La presentación de las solicitudes implica la aceptación en su totalidad de las presentes Bases. En caso de duda sobre los particulares contenidos de esta Convocatoria, este Ayuntamiento, se reserva el derecho de interpretación.

15. – Normativa aplicable.

En todo lo no previsto en estas Bases, será de aplicación lo preceptuado en la Ley 38/2003, General de Subvenciones, en las Bases de Ejecución del Presupuesto Municipal y en el Reglamento de la Ley General de Subvenciones aprobado por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

Las presentes Bases entrarán en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

16. – Próximas convocatorias.

La concesión de una ayuda no implica la adquisición de derechos para la percepción de otras en años sucesivos.

* * *

ANEXO I

CONVOCATORIA MUNICIPAL DE SUBVENCIONES A ENTIDADES PRIVADAS SIN ANIMO DE LUCRO, PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS PARA EL FOMENTO DE LA PARTICIPACION CIUDADANA

SOLICITUD CONVOCATORIA 2009

- Entidad:
Denominación:
Domicilio: C.P.:
Localidad: Provincia:
Teléfono: Correo electrónico:
N.º Registro Municipal de Asociaciones:
N.º de Identificación Fiscal:
- Representante legal:
Nombre y apellidos:
D.N.I.:
Dirección: C.P.:
Localidad: Provincia:
Teléfono:
Cargo que ocupa:
- Programa presentado:
Denominación:
Presupuesto total del programa:
Subvención solicitada:
Burgos, a de de 2009.
El representante legal:
Fdo.:

ILMO. SR. ALCALDE-PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE BURGOS. —

* * *

ANEXO II

PROGRAMA CONVOCATORIA 2009

1. – Entidad solicitante:

Nombre de la asociación:

2. – Descripción básica del programa:

Título:
Justificación:
Contenidos:

3. – Temporalización prevista:

Fecha de comienzo: Fecha de finalización:

4. – Cronograma:

Cronograma o fases del proyecto:	
Tareas:	Fechas aproximadas:

5. – Destinatarios:

Colectivo o Colectivos Destinatarios:
Número estimado de beneficiarios/as directos/as:

6. – Espacios e instalaciones:

Ubicación y descripción:

7. – Recursos materiales:

Material inventariable: Material necesario para ejecutar el proyecto Bienes propios, alquileres, préstamos, cesiones...	Material fungible: Consumibles necesarios para realizar el proyecto

8. – Recursos humanos - Organización:

Recursos propios (explicar brevemente cómo se va a organizar el Equipo de Trabajo: El número de personas que intervienen en la organización de la actividad, sus diferentes funciones, etc.).

Asociaciones y otras entidades que colaboran en el desarrollo del proyecto	
Entidad:	Contribución al proyecto:

9. – Presupuesto económico:

Consignar todos los gastos previstos especificando claramente conceptos e importe y financiación: Subvención solicitada y otros tipos de financiación.	
Gastos: Detallar cuantía y concepto	Ingresos

10. – Evaluación del proyecto:

Explicar brevemente cómo está previsto evaluar el proyecto, con qué indicadores, mediante qué instrumentos, en qué momento se va a producir la actividad evaluadora, etc.

11. – Observaciones:

--

En Burgos, a 6 de abril de 2009. – El Alcalde accidental, Francisco Javier Lacalle Lacalle.

200902838/2806. – 1.290,00

Ayuntamiento de Miranda de Ebro

1. – *Objeto del contrato:* Obras de «Centro de Día en calle Alava, 6».

2. – *Procedimiento:* Procedimiento abierto.

3. – *Adjudicación provisional:* Decreto de la Alcaldía de fecha 6 de abril de 2009 a Promociones Aranguiz, S.A. de Vitoria, en la cantidad de 243.003,76 euros, IVA no incluido.

Miranda de Ebro, a 6 de abril de 2009. – El Alcalde, Fernando Campo Crespo.

200902918/2897. – 68,00

1. – *Objeto del contrato:* Obras de «Acondicionamiento de local para sede del voluntariado de Protección Civil en la c/ San Juan, 24».

2. – *Procedimiento:* Procedimiento abierto.

3. – *Adjudicación provisional:* Decreto de la Alcaldía de fecha 6 de abril de 2009 a Construcciones Ojembarrena, S.L. de Miranda de Ebro, en la cantidad de 234.611,60 euros, IVA no incluido.

Miranda de Ebro, a 6 de abril de 2009. – El Alcalde, Fernando Campo Crespo.

200902919/2898. – 68,00

Ayuntamiento de Aranda de Duero

GESTION TRIBUTARIA

Anuncio de exposición y cobranza de la tasa por suministro y distribución de agua potable y alcantarillado, saneamiento, vertido y depuración de aguas residuales de Aranda de Duero

Habiéndose aprobado por Decreto de Alcaldía núm. 406/09 de fecha 2 de abril el siguiente padrón fiscal, correspondiente al primer trimestre del ejercicio 2009:

– Tasa por suministro y distribución de agua potable y alcantarillado, saneamiento, vertido y depuración de aguas residuales de Aranda de Duero.

Y de conformidad con lo establecido en el 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, queda expuesto al público durante el plazo de un mes, contado desde el siguiente día al de publicación de su anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, durante el cual los interesados podrán examinar el padrón y formular alegaciones.

Al amparo de lo previsto en el artículo 14.2.A) del citado Real Decreto Legislativo 2/2004, contra las liquidaciones comprendidas en el padrón podrá formularse recurso de reposición, previo al contencioso administrativo, ante el Alcalde en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de finalización de la exposición pública del padrón.

En cumplimiento del artículo 102.3 de la Ley General Tributaria 58/2003, de 17 de diciembre, se publicará mediante edictos para advertir que las liquidaciones por la tasa y ejercicio referenciados se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas las notificaciones el día en que termine la exposición al público del padrón.

El plazo de ingreso en periodo voluntario será desde el día 18 de abril al 22 de junio de 2009, a través de la Caja de Ahorros del Círculo Católico de Obreros de Burgos.

Transcurrido el plazo indicado sin que se haya efectuado el pago voluntario, se iniciará el periodo ejecutivo, que determinará la exigencia de los intereses de demora y de los recargos del periodo ejecutivo en los términos de los artículos 26 y 28 de esta Ley y, en su caso, de las costas del procedimiento de apremio,

según lo dispuesto en el artículo 161.4 de la Ley General Tributaria. Cuando la deuda se satisfaga antes de que haya sido notificada al deudor la providencia de apremio, el recargo exigible será del 5% y no se habrán de satisfacer intereses de demora

Recordándole que para evitar molestias puede domiciliar sus recibos en cualquier entidad financiera.

En Aranda de Duero, a 2 de abril de 2009. – El Alcalde, Luis Briones Martínez.

200902837/2811. – 96,00

INTERVENCION

Exposición pública de la cuenta general de 2006

Habiendo sido informada favorablemente por la Comisión Especial de Cuentas de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el 3 de abril de 2009, la cuenta general correspondiente al ejercicio de 2006, dicha cuenta junto con sus justificantes queda expuesta al público por plazo de quince días, durante los cuales y ocho más los interesados podrán examinarla y presentar, en su caso, cuantas reclamaciones, reparos y observaciones estimen necesarios, los cuales serán examinados por dicha Comisión, que practicará cuantas comprobaciones crea necesarias, emitiendo nuevo informe, antes de someterla al Pleno de la Corporación, para que pueda ser examinada y en su caso aprobada, de conformidad con lo dispuesto en el número 3 del artículo 212 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Aranda de Duero, a 6 de abril de 2009. – El Alcalde, Luis Briones Martínez.

200902813/2812. – 68,00

Ayuntamiento de Torresandino

Aprobado por el Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 31 de marzo de 2009, el proyecto técnico para la ejecución de las obras de «Pavimentación de calles en Torresandino», incluidas en el Plan Provincial de Obras y Servicios de la Excelentísima Diputación Provincial con el n.º 60/0/2009, cuyo presupuesto asciende a la cantidad de 121.000,00 euros y que ha sido redactado por D.ª M.ª del Mar Ayllón Rodríguez, se expone al público por término de quince días a efectos de examen y reclamaciones.

En Torresandino, a 1 de abril de 2009. – El Alcalde, Martín Tamayo Val.

200902846/2816. – 68,00

Ayuntamiento de Madrigal del Monte

Aprobado por el Pleno del Ayuntamiento de Madrigal del Monte, en sesión celebrada el 23 de noviembre de 2007, el proyecto de «Pavimentación de calle Las Eras y calle Camino Madrigalejo», en Madrigal del Monte, redactado por D. José Luis Calleja, por importe de sesenta mil euros, obra incluida en el Plan F.C.L. 2009, como obra 153/0, se expone al público por espacio de quince días hábiles, a efectos de su examen y presentación de reclamaciones. De no presentarse reclamaciones quedará definitivamente aprobado sin necesidad de nuevo acuerdo.

En Madrigal del Monte, a 27 de febrero de 2009. – El Alcalde Presidente, Jesús Celestino Estébanez Ortega.

200902840/2835. – 68,00

Ayuntamiento de Condado de Treviño

Advertido error en el anuncio de aprobación definitiva de la modificación de las ordenanzas fiscales reguladoras del abastecimiento domiciliario de agua potable en las localidades de Zur-

bitu, Pedruzo, Moscador, Moraza, San Martín Galvarín, San Esteban de Treviño y Araico, publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia n.º 231 de fecha 2 de diciembre de 2008 y conforme establece el artículo 105.2 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se procede a corregir el mismo, estableciendo que donde consta aprobación provisional habrá de decir aprobación definitiva.

Treviño, 7 de abril de 2009. – La Secretaria (ilegible).

200902970/2905. – 68,00

Ayuntamiento de Quintanilla Vivar

Por acuerdo del Ayuntamiento de Quintanilla Vivar, en sesión plenaria de fecha 6 de abril de 2009, se aprobó la adjudicación provisional del contrato de obras de «Urbanización de viales en Quintanilla Vivar», lo que se publica a los efectos del artículo 135.3 de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público.

1. – *Entidad adjudicadora:*

- a) Organismo: Ayuntamiento de Quintanilla Vivar.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría.

2. – *Objeto del contrato:*

- a) Tipo de contrato: Obras.
- b) Descripción del objeto: Urbanización de viales en Quintanilla Vivar.

c) Lote: Unico.

d) Perfil del contratante: municipioburgos.es

3. – *Tramitación, procedimiento:*

- a) Tramitación: Urgente.
- b) Procedimiento: Negociado sin publicidad.

4. – *Precio del contrato:*

Precio 103.599,14 euros y 16.575,86 euros de IVA.

5. – *Adjudicación provisional:*

- a) Fecha: 6 de abril de 2009.
- b) Contratista: RFS Obras Hidráulicas, S.L.
- c) Nacionalidad: Española.
- d) Importe de adjudicación: 120.175,00 euros.

En Quintanilla Vivar, a 7 de abril de 2009. – El Alcalde, Jesús Manuel Navas Sanz.

200902911/2896. – 68,00

Ayuntamiento de Quintanilla del Agua y Tordueles

De conformidad con el acuerdo adoptado por el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión extraordinaria celebrada el día 13 de febrero de 2009, y contando con la preceptiva dación de cuenta de la Diputación Provincial de Burgos del expediente tramitado para enajenar mediante permuta inmueble de propiedad municipal situado en calle Frontón, 8, de Quintanilla del Agua, por medio del presente anuncio se efectúa convocatoria para la enajenación por permuta, mediante procedimiento abierto, oferta económica más ventajosa, varios criterios de adjudicación (curso) del citado inmueble de propiedad municipal.

1. – *Objeto.* Enajenación de inmueble de propiedad municipal situado en calle Frontón, 8, de Quintanilla del Agua, por otro inmueble de propiedad particular que se encuentre situado en suelo urbano consolidado de Quintanilla del Agua, cercano a los edificios de la Casa Consistorial y de Usos Múltiples, y preferentemente en alguna de las siguientes calles: Calle Mayor, plaza del Rollo o calle El Río.

2. – *Tramitación y procedimiento*: Tramitación ordinaria y procedimiento abierto.

3. – *Precio del contrato*: El precio del contrato a suscribir asciende a la cuantía de 3.463,43 euros, precio al que asciende la valoración del bien inmueble de propiedad municipal a permutar. Al tratarse de permuta de bienes inmuebles, el precio del contrato será la diferencia resultante del valor del bien inmueble municipal y el bien inmueble a permutar, que podrá ser negativa o positiva, sin que pueda existir una diferencia superior al 40% del que lo tenga mayor.

4. – *Obtención de documentación e información*:

a) Entidad: Ayuntamiento de Quintanilla del Agua y Torduelles (Burgos).

b) Domicilio: Plaza Alfonso Pérez Andújar, 1.

c) Localidad: Quintanilla del Agua (Burgos). C.P. 09347.

d) Teléfono: 947 17 45 41.

e) Fax: 947 17 47 43.

5. – *Requisitos*: Especificados en el correspondiente pliego.

6. – *Criterios de adjudicación*:

Los criterios para la valoración del bien inmueble privado que se oferte serán:

1. – Por la superficie del solar en el que se emplaza, hasta un máximo de 40 puntos.

2. – Por el emplazamiento que ocupa, hasta un máximo de 30 puntos.

3. – Por la configuración del inmueble respecto de la vía pública, hasta un máximo de 30 puntos.

7. – *Presentación de proposiciones*.

a) Fecha límite de presentación: Hasta el decimoquinto día natural, a contar del día siguiente a la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

b) Documentación a presentar: Recogida en el pliego de condiciones.

c) Lugar de presentación: Oficinas de la Casa Consistorial del Ayuntamiento de Quintanilla del Agua y Torduelles, en Quintanilla del Agua (Burgos), en horario de oficina, lunes a viernes, de 11 a 14 horas.

8. – *Apertura de proposiciones*:

En la Casa Consistorial, el séptimo día hábil siguiente a la finalización del plazo de presentación de proposiciones. Si coincidiera en sábado, se trasladará al siguiente hábil, a las 13.30 horas.

9. – *Resto de información y lugar donde obtener los pliegos*:

El resto de información está en el pliego de condiciones que se facilitará a los interesados en este Ayuntamiento en horario de oficina.

Quintanilla del Agua, 31 de marzo de 2009. – El Alcalde, Leopoldo López Tomé.

200902798/2894. – 164,00

1. Que el Ayuntamiento de Valluércanes proyecta constituir a su nombre y por periodo de diez años el coto de caza BU-10.310, cuyo ámbito se extiende a todo el término municipal.

2. Que los predios que les pertenezcan y estén enclavados en dicho coto se considerarán incluidos en el mismo, salvo que se manifiesten expresamente en contrario, mediante escrito dirigido a este Ayuntamiento (Ayuntamiento de Valluércanes, calle Río, 12. 09289 Valluércanes) en el plazo máximo de quince días, más otros siete, contados desde la publicación de este edicto en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

3. Que los terrenos no incluidos en el coto de caza por expresa oposición de su propietario tendrán la condición de vedados voluntarios y aquél habrá de señalarlos obligatoriamente en su perímetro exterior, en todos sus accesos y a lo largo de las carreteras de uso público que los atraviesen mediante la colocación de señales indicadoras conforme al modelo establecido oficialmente (artículo 29.2 de la Ley 4/1996, de 12 de julio, de Caza de Castilla y León y art. 52 del Decreto 83/1998, de 30 de abril, por el que se desarrolla reglamentariamente el Título IV de dicha Ley de Caza).

Personas a las que se notifica:

Luis Caño Fernández	Milagros Caño Mardones
M. Concepción Soto Moreno	María Belén Moreno Torrecilla
Juan José García Moreno	Alonso Ascensión Ortiz Zarete
Cerezo María Au Ortiz Quintana	Julia Valgañón López
Visitación Villanueva López	María Valdivielso López
María Ra Torrecilla Torrecilla	Epifania Torrecilla Torrecilla
Fermina Torrecilla Sáez	M. Rosa Santiago de Santiago
M. Teresa Ruiz San Millán	Antonio Ruiz Caño
Simón Rubio Caño	Jesús Rubio Caño
Asunción Riaño Riaño	Carmen Pozo López
Jesús Pozo Caño	Exuperancia Pérez Pérez
Digna Moreno Torrecilla	Isaac Moreno Pérez
Felicita Moreno Pérez	Benigno Moreno Martínez
Feliciana Moreno Caño	Francisca San Millán Barrasa
José Martínez Ortiz	Porfirio Martínez Marroquín
Miguel Martínez Díez	Piedad Martínez Díez
Julián Caño Corcuera	Higinia Martínez Díez
Antonina Martínez Díez	Cata Marroquín Díez de Tolosa
León Marroquín Díez de Tolosa	Javier Hernández Pérez
Angel María Hermosilla Moreno	Conrado Frías Sáez
Gervasia España Andueza	Rosario Díez López
León Díez García	Félix Díez Díez
Romualdo Díez Cantabrana	Felisa Delgado Caño
León Díez Barrasa	Benedicto Corcuera San Millán
Esteban Corcuera Díez	Avelino Corcuera Cerezo
Anastasio Corcuera Díez	Anastasio Corcuera Cerezo
Juan Cerezo Vélez	Luis Cerezo López
Valentín Carrillo Martínez	Felisa Caño
Vicente Caño Sáez	Teodoro Moreno Caño
Julia Caño Caño	María Constantina España Caño
Marino Moreno Pérez	

En Valluércanes, a 1 de abril de 2009. – El Alcalde, José Ignacio Díez Pozo.

200902903/2895. – 96,00

Ayuntamiento de Pampliega

Bases por las que se rige la convocatoria pública para la provisión, con carácter interino, del puesto de Secretaría-Intervención de clase tercera de la Agrupación de Pampliega (Burgos).

De acuerdo con lo establecido en el art. 64.1 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social y en el Decreto 32/2005, de 28 de abril, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial de la Junta de Castilla y León, por el que se regulan los procedimientos de selección de funcionarios interinos y se crea la bolsa de trabajo para la provisión temporal de puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter esta-

Ayuntamiento de Valluércanes

Notificación por edicto

De conformidad y a los efectos previstos en el párrafo tercero del artículo 21.4 de la vigente Ley de Caza en Castilla y León (Ley 4/1996, de 12 de julio, de las Cortes de Castilla y León), se notifica a las personas que se relacionan más adelante, que, siendo desconocidas, aparecen sin embargo en el Catastro Municipal de Rústica como propietarios de terrenos o titulares de otros derechos reales o personales que conlleven el uso y disfrute del aprovechamiento cinegético:

tal, por Decreto del Presidente de la Agrupación de fecha 31 de marzo de 2009, se acordó aprobar las bases que a continuación se reproducen:

Primera. - *Características del puesto:* Se convoca concurso de méritos para cubrir por personal interino, el puesto de Secretaría-Intervención de clase tercera de esta Agrupación de Pampliega (Burgos), integrada por los Ayuntamientos de Pampliega, Villazopeque, Palazuelos de Muñó, Belbimbre y Barrio de Muñó, reservado a funcionarios con habilitación de carácter estatal de la Subescala Secretaría-Intervención, Grupo A1/A2, Nivel de Complemento de Destino 26.

Segunda. - *Lugar y plazo de presentación de solicitudes:* Los aspirantes a desempeñar dicha plaza deberán dirigir sus solicitudes al Presidente de esta Agrupación, presentándolas en el Registro del Ayuntamiento de Pampliega o en cualquier otro de los previstos en el artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en el plazo de cinco días hábiles, a contar desde el siguiente al de la publicación de esta convocatoria en el «Boletín Oficial» de la provincia, así como la documentación acreditativa de los méritos que se aleguen. La citada solicitud habrá de ajustarse al modelo del Anexo I de la convocatoria.

Se hace constar expresamente que el plazo de presentación de solicitudes lo es también para que los funcionarios de habilitación estatal interesados en el desempeño de dicho puesto manifiesten por escrito al Presidente de la Agrupación su interés en el desempeño del mismo. En tal caso, si hubiera funcionario con habilitación de carácter estatal interesado, el procedimiento se suspenderá hasta el efectivo nombramiento de este, momento en que se dejará sin efecto. Si finalmente no recayera nombramiento en el funcionario interesado, continuará el procedimiento de selección de interino.

Tercera. -

1. - *Requisitos para participar en la selección:* Los candidatos deberán reunir, en el momento en que termine el plazo de presentación de solicitudes, los siguientes requisitos:

- a) Ser español.
- b) Tener cumplidos los 18 años de edad.
- c) Estar en posesión de la titulación de: Licenciado en Derecho, Licenciado en Ciencias Políticas y de la Administración, Licenciado en Sociología, Licenciado en Administración y Dirección de Empresas, Licenciado en Economía, Licenciado en Ciencias Actuariales y Financieras, Licenciado en Ciencias Políticas y Sociología, Licenciado en Ciencias Económicas o Licenciado en Ciencias Empresariales.

También en base a la Disposición Transitoria Unica del Real Decreto 834/2003 de 27 de junio, estar en posesión de alguna de las titulaciones académicas recogidas en los artículos 22.1.a) y b) del Real Decreto 1174/1987, de 18 de septiembre, es decir: Licenciado en Derecho, Licenciado en Sociología, Licenciado en Ciencias Políticas o Licenciado en Empresariales.

d) No estar separado, mediante expediente disciplinario, de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.

e) No padecer enfermedad o defecto físico o psíquico que le impida el ejercicio de las funciones correspondientes.

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

2. - Los requisitos establecidos en esta base deberán poseerse en el momento de finalizar el plazo de presentación de solicitudes y gozar de los mismos durante el proceso selectivo hasta el momento de la toma de posesión.

Cuarta. - *Baremo de méritos:*

1. - El procedimiento de selección será el concurso de méritos en el que se valorará:

1.1. Por haber superado alguno o algunos de los ejercicios de las pruebas selectivas convocadas para el acceso:

a) A la misma subescala y categoría: 1,5 puntos por cada ejercicio, hasta un máximo de 3 puntos.

b) A distinta subescala y categoría: 1 punto por cada ejercicio, hasta un máximo de 2 puntos.

1.2. Por experiencia profesional desarrollada en la Administración:

a) En puestos reservados a la misma subescala y categoría: 0,04 puntos por mes completo hasta un máximo de 4 puntos.

b) En puestos reservados a distinta subescala y categoría: 0,03 puntos por mes completo hasta un máximo de 2,25 puntos.

c) En puestos de trabajo de la Administración Local no reservados a funcionarios con habilitación de carácter estatal clasificados en los grupos A1, A2 y B, o grupo equivalente para el personal laboral, y que tengan atribuido el desempeño de funciones administrativas: 0,02 puntos por mes completo hasta un máximo de 1,5 puntos.

d) En puestos de trabajo de la Administración Local no reservados a funcionarios con habilitación de carácter estatal clasificados en los grupos C1 y C2, o grupo equivalente para el personal laboral, y que tengan atribuido el desempeño de funciones administrativas: 0,01 puntos por mes completo hasta un máximo de 1 punto.

e) En puestos de trabajo de otras Administraciones diferentes de la Local, clasificados en los grupos A1, A2 y B o grupo equivalente para el personal laboral, con funciones propias de la actividad administrativa: 0,01 puntos por mes completo hasta un máximo de 1,5 puntos.

f) En puestos de trabajo de otras Administraciones diferentes de la Local, clasificados en los grupos C1 y C2, o grupo equivalente laboral, con funciones propias de la actividad administrativa: 0,005 puntos por mes completo hasta un máximo de 1 punto.

1.3. Por la realización de cursos impartidos por centros oficiales de formación en los siguientes sectores: Urbanismo, informática, gestión económica financiera, tesorería y recaudación, contabilidad, legislación general y sectorial relacionada con la Administración Local, hasta un máximo de 3 puntos, de acuerdo con el siguiente baremo:

a) Por cursos entre 25 y 50 horas lectivas: 0,10 puntos.

b) Entre 51 y 100 horas lectivas: 0,20 puntos.

c) Superior a 100 horas lectivas: 0,30 puntos.

1.4. Realización de pruebas para determinar con mayor precisión la aptitud de los aspirantes en relación con el puesto de trabajo y/o entrevistas para ponderar las circunstancias académicas y profesionales del aspirante, hasta un máximo de 3 puntos, si lo estima conveniente o necesario el órgano de selección.

La convocatoria de pruebas y/o entrevistas se comunicará a los interesados con una antelación mínima de cuatro días hábiles.

2. - Los méritos se acreditarán por los aspirantes mediante certificados y títulos originales emitidos por los órganos competentes o fotocopias debidamente compulsadas.

Quinta. - *Composición del órgano de selección:* La comisión de selección estará integrada por los siguientes miembros:

- Presidente: Designado entre funcionarios del Grupo A (representante nombrado a propuesta de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León de Burgos entre funcionarios de carrera pertenecientes al Grupo A, en situación de servicio activo).

- Vocal: Funcionario con habilitación de carácter nacional de la misma o superior categoría que la correspondiente al puesto convocado.

- Secretario: Funcionario con habilitación de carácter nacional de la misma o superior categoría que la correspondiente al puesto convocado.

Sexta. - El aspirante que resulte seleccionado deberá presentar ante la Corporación la siguiente documentación: Fotocopia del Documento Nacional de Identidad, fotocopia de los documentos acreditativos de poseer la titulación exigida como requisito para el acceso, declaración de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquier Administración Pública y de no encontrarse inhabilitado para el ejercicio de las funciones correspondientes, declaración de no padecer enfermedad o defecto físico que impida el ejercicio de las funciones y declaración de no estar dentro de las causas de incompatibilidad del personal al servicio de las Administraciones Públicas, conforme a lo establecido en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Séptima. - La comisión de selección propondrá a la Agrupación de Municipios de Pampliega el candidato seleccionado y hasta un máximo de tres suplentes ordenados según la puntuación obtenida y, de acuerdo con dicha propuesta, el Presidente de la misma remitirá la propuesta de nombramiento y el expediente completo a la Dirección General de Administración Territorial, que resolverá definitivamente.

El Presidente de la Agrupación hará público en el tablón de anuncios del Ayto. de Pampliega el nombramiento efectuado.

Octava. - El candidato nombrado deberá tomar posesión en el plazo de tres días hábiles desde el siguiente al de la recepción en la Corporación de la resolución por la que se efectúa el nombramiento.

Novena. - La Corporación convocante podrá proponer motivadamente que la Dirección General competente declare desierto el proceso de selección.

Décima. - El funcionario interino cesará en el desempeño del puesto de acuerdo con lo dispuesto en el art. 4 del Decreto 32/2005, de 28 de abril, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial de la Junta de Castilla y León.

* * *

ANEXO I

MODELO DE SOLICITUD PARA PARTICIPAR EN EL PROCESO DE PROVISION CON CARACTER INTERINO DEL PUESTO DE SECRETARIA-INTERVENCION DE CLASE TERCERA DE LA AGRUPACION DE PAMPLIEGA

D./D.^a, con D.N.I., y con domicilio a efectos de comunicaciones y notificaciones en c/ con número de teléfono

EXPONGO:

Que deseo ser admitido para la provisión interina de la plaza de Secretaría-Intervención de clase tercera de la Agrupación de Pampliega (Burgos), integrada por los municipios de Pampliega, Villazopeque, Palazuelos de Muño, Belbimbre y Barrio de Muño, cuya convocatoria ha sido publicada en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos n.º de fecha

Que reúno todas las condiciones exigidas en las bases del concurso, que declaro conocer y aceptar.

Que aporto los siguientes documentos de los méritos exigidos en las bases.

(Enumerarlos):
.....
.....
.....

POR LO QUE SOLICITO:

Que se me admita en el proceso selectivo para la provisión con carácter interino de la plaza de Secretaría-Intervención de clase tercera de la Agrupación de Pampliega (Burgos).

En, a de de 2009.
(Firma).

SR. PRESIDENTE DE LA AGRUPACION DE MUNICIPIOS DE PAMPLIEGA.-

En Pampliega, a 1 de abril de 2009. – El Alcalde, Pedro Oma Nkomi.

200902923/2906 – 450,00

Ayuntamiento de Cascajares de la Sierra

Convocatoria para la designación de Juez de Paz sustituto, para el Juzgado de Paz de Cascajares de la Sierra

Finalizando en fechas próximas el mandato de Juez de Paz sustituto de este Juzgado de Paz de Cascajares de la Sierra, se anuncia convocatoria pública para la presentación de solicitudes de los aspirantes a dicho cargo, de acuerdo con las siguientes bases:

- *Requisitos:*

Ser español y residente en Cascajares de la Sierra, mayor de edad y reunir los requisitos establecidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial, para el ingreso en la carrera judicial, excepto los derivados de jubilación por edad, siempre que ésta no suponga impedimento físico o psíquico para el cargo.

- *Plazo:*

El plazo de presentación de solicitudes será de veinte días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente edicto en el «Boletín Oficial» de la provincia; dicha presentación deberá efectuarse en el Ayuntamiento de Cascajares de la Sierra, los lunes de 9 a 12 horas, o en cualquiera de las formas establecidas en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

- *Solicitudes:*

A la solicitud se acompañará fotocopia del D.N.I. y declaración jurada de no hallarse incurso en alguna de las causas de incompatibilidad o prohibición previstas en los artículos 101.2, 102, 389 y 395 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y Reglamento 3/1995, de 7 de junio de los Jueces de Paz.

En Cascajares de la Sierra, a 5 de abril de 2009. – El Alcalde, Daniel García Sainz de la Maza.

200902929/2901. – 68,00

Ayuntamiento de Torrecilla del Monte

Exposición al público del presupuesto del año 2009

La Asamblea del Ayuntamiento de Torrecilla del Monte, en sesión ordinaria celebrada el día 18 de marzo de 2009, aprobó inicialmente el presupuesto general para el año 2009. Durante quince días contados desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, el citado acuerdo se expone al público, para que los interesados legitimados, de conformidad con el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, puedan presentar cuantas reclamaciones consideren necesarias.

En el caso de que no se presentaran reclamaciones, el presupuesto se entenderá definitivamente aprobado.

En Torrecilla del Monte, a 18 de marzo de 2009. – El Alcalde, José García Román.

200903002/2982. – 68,00