



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS

SUSCRIPCION 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	INSERCCIONES 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 2010	Martes 9 de marzo	Número 46

INDICE

PROVIDENCIAS JUDICIALES

– JUZGADOS DE PRIMERA INSTANCIA.

- De Burgos núm. 6. 936/2009. Pág. 2.
- De Briviesca núm. 1. 514/2009. Pág. 2.

– JUZGADOS DE LO SOCIAL.

- De Burgos núm. 1. 385/2009. Págs. 2 y 3.
- De Burgos núm. 1. 397/2009. Pág. 3.
- De Burgos núm. 1. 502/2009. Pág. 3.
- De Burgos núm. 3. 286/2009. Págs. 3 y 4.
- De Burgos núm. 3. 433/2009. Pág. 4.

ANUNCIOS OFICIALES

– JUNTA DE CASTILLA Y LEON.

- Delegación Territorial de Burgos. Oficina Territorial de Trabajo. Convenio colectivo de trabajo de la empresa Artepref, S.A.U. Págs. 5 y ss.

ANUNCIOS URGENTES

– JUNTA DE CASTILLA Y LEON.

- Delegación Territorial de Burgos. Servicio de Industria, Comercio y Turismo. Pág. 29.
- Delegación Territorial de Burgos. Servicio de Industria, Comercio y Turismo. Sección de Industria y Energía. Pág. 29.

– AYUNTAMIENTOS.

- Burgos. Intervención General. Presupuesto general del Ayuntamiento de Burgos de 2010 y plantilla de personal. Págs. 29 y ss.
- Burgos. Concejalía de Personal y Régimen Interior. Relación de puestos de trabajo de personal funcionario y laboral de este Ayuntamiento, de la Gerencia de Fomento y del Instituto Municipal de Cultura y Turismo. Págs. 33 y ss.
- Burgos. Gerencia Municipal de Fomento. Pág. 43.
- Busto de Bureba. Pág. 43.
- Melgar de Fernamental. Pág. 44.
- Merindad de Cuesta Urria. Pág. 44.

– JUNTAS ADMINISTRATIVAS.

- Torres. Pág. 44.

– ANUNCIOS PARTICULARES.

- Comunidad de Regantes de San Pedro del Monte. Pág. 44.
- Comunidad de Regantes «San Agustín» (Tordómar). Pág. 44.
- Comunidad de Regantes «San Miguel» (Pedrosa del Príncipe). Pág. 44.

PROVIDENCIAS JUDICIALES

BURGOS

Juzgado de Primera Instancia número seis

Procedimiento: Juicio verbal 936/2009.

Sobre: Juicio verbal.

De: Florin Ac sente.

Procurador: Don Jesús Miguel Prieto Casado.

Contra: Alin Volocariu, Marius Catalin y Zurich Seguros, S.A.

Procurador: Don Andrés Jalón Pereda.

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

Hago saber: Que en el procedimiento arriba expresado, se ha dictado la siguiente resolución por sentencia n.º 204 de fecha 19 de octubre de 2009.

Fallo: Que debo estimar y estimo íntegramente la demanda, en ejercicio de acción personal, sobre derecho de crédito, en reclamación de cantidad, derivada de responsabilidad extracontractual, por mor de accidente de circulación, con ocasión de uso de vehículo a motor, formulada por el Procurador de los Tribunales don Jesús Miguel Prieto Casado, en nombre y representación de Florin Ac sente contra los demandados Marius Catalin, en rebeldía procesal y Alin Volocariu y Zurich Seguros, S.A., en la persona de su legal representación, representados en autos por el Procurador de los Tribunales don Andrés Jalón Pereda.

Y en consecuencia, debo condenar y condeno conjunta y solidariamente a los demandados a abonar al actor la cuantía de 2.483,20 euros de principal reclamado.

Corriendo a cargo de la demandada aseguradora los intereses legales moratorios ut supra devengados, desde la fecha del siniestro: 2-11-08 hasta su completo pago.

Y a cargo de los otros demandados con más los intereses legales de demora procesal del art. 576 L.E.C., desde la fecha de la presente resolución hasta su completo pago.

Haciendo a los demandados expresa imposición de las costas procesales causadas al actor en esta instancia.

Y poniendo certificación de la presente en los autos inclúyase en el libro de sentencias.

Contra esta resolución cabe recurso de apelación que se interpondrá por escrito ante este Juzgado en término de cinco días para que conozca la Ilma. Audiencia Provincial de Burgos.

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

Y para que sirva de notificación a Marius Catalin, en ignorado paradero, expido el presente en Burgos, a 5 de febrero de 2010. – El Secretario Judicial, Julio Lucas Moral.

201001205/1336. – 66,00

BRIVIESCA

Juzgado de Primera Instancia número uno

Procedimiento: Expediente de dominio. Reanudación del tracto 514/2009.

Sobre: Otras materias.

De: Mariano Barriocanal Munguía y Angeles Bernal Albillos.

Procurador: Don Alvaro López-Linares Derqui.

Doña Araceli Luquero Díez, Secretario Judicial del Juzgado de Primera Instancia número uno de Briviesca.

Hago saber: Que en este Juzgado se sigue el procedimiento expediente de dominio para la reanudación del tracto sucesivo registral y rectificación de cabida, con el n.º 514/2009 a instancias de Mariano Barriocanal Munguía y Angeles Bernal Albillos,

representados por el Procurador don Alvaro López-Linares Derqui, conforme a los siguientes:

– Reanudación del tracto sucesivo registral:

«Finca rústica n.º 12 del polígono 502 de Santa Olalla de Bureba», cuya inscripción registral es la siguiente:

Finca n.º 12 del polígono (hoy 502) del plano general de concentración parcelaria, dedicada a cereal seco, al sitio de La Viña, Ayuntamiento de Santa Olalla de Bureba (Burgos), que linda norte, f. 13, de Francisco Barriocanal; sur, ribazo; y oeste, camino La Varga. Tiene una extensión de cuarenta y un áreas y sesenta centiáreas y es por tanto indivisible según la legislación vigente.

Inscripción en el tomo 1.545, libro 15, folio 217, finca 1.998, inscripción 1.ª en el Registro de la Propiedad de Briviesca.

– Rectificación de cabida:

«Finca urbana en calle Eras, 15, de Santa Olalla de Bureba».

Registrada en el Registro de la Propiedad de Briviesca con el n.º 2.093, antes calle San Martín, como corral, que mide sesenta metros cuadrados.

Linda: Derecha entrando, reguera; izquierda, terreno del Ayuntamiento; espalda, reguera; y frente, calle.

Inscrita en el Registro de la Propiedad de Briviesca, al tomo 1.546, libro 16, folio 63, finca n.º 2.093, inscripción 1.ª.

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 y así se cita a aquellos cuyo domicilio se desconoce 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 Briviesca, a 11 de febrero de 2010. – La Secretario Judicial, Araceli Luquero Díez.

201001357/1369. – 96,00

JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO UNO DE BURGOS

N.º autos: Dem. 385/2009.

N.º ejecución: 243/2009.

Materia: Ordinario.

Demandante: José María Sierra Saiz.

Demandados: Javier Ortega, S.L. y Fondo de Garantía Salarial.

Cédula de notificación

Doña Carmen Gay-Pobes Vitoria, Secretario Judicial del Juzgado de lo Social número uno de Burgos.

Hago saber: Que en el procedimiento ejecución 243/2009 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de José María Sierra Saiz contra la empresa Javier Ortega, S.L., sobre ordinario, se ha dictado en el día de la fecha auto que contiene la siguiente:

Parte dispositiva. –

En atención a lo expuesto, se acuerda:

a) Declarar al ejecutado Javier Ortega, S.L., en situación de insolvencia total por importe de 161,51 euros, insolvencia que se entenderá, a todos los efectos, como provisional.

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

Notifíquese esta resolución a las partes y al Fondo de Garantía Salarial, y una vez firme, hágase entrega de certificación a la parte ejecutante para que surta efectos ante el Fondo de Garantía Salarial.

Modo de impugnarla: Mediante recurso de reposición a presentar en este Juzgado dentro de los cinco días hábiles siguientes al de recibirla, cuya sola interposición no suspenderá la ejecutividad de lo que se acuerda (artículo 184.1 de la Ley de Procedimiento Laboral) y siendo requisito necesario para su admisión el depósito, por quienes no tengan la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, de 25 euros en la cuenta que este Juzgado tiene abierta en Banesto, con el número 1072 0000 30 0243/09, indicando en el campo «concepto» el código «30-Social-Reposición» y la fecha de la resolución recurrida con el formato DD/MM/AAAA (disposición adicional 15.ª L.O.P.J., introducida por la L.O. 1/09, de 3 de noviembre).

Así lo acuerda, manda y firma Su Señoría, el Magistrado-Juez. Doy fe, la Secretario Judicial.

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

En Burgos, a 12 de febrero de 2010. – La Secretario Judicial, Carmen Gay-Pobes Vitoria.

201001293/1337. – 82,00

N.º autos: Dem. 397/2009.

N.º ejecución: 253/2009.

Materia: Ordinario.

Demandante: Pilar García Bernardo.

Demandados: Pinarejos Urbana, S.L. y Fondo de Garantía Salarial.

Cédula de notificación

Doña Carmen Gay-Pobes Vitoria, Secretario Judicial del Juzgado de lo Social número uno de Burgos.

Hago saber: Que en el procedimiento ejecución 253/2009 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Pilar García Bernardo contra la empresa Pinarejos Urbana, S.L., sobre ordinario, se ha dictado en el día de la fecha auto, cuya parte dispositiva es como sigue:

Parte dispositiva. –

En atención a lo expuesto, se acuerda:

a) Declarar al ejecutado Pinarejos Urbana, S.L., en situación de insolvencia total por importe de 17.509,51 euros, insolvencia que se entenderá, a todos los efectos, como provisional.

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

Notifíquese esta resolución a las partes y al Fondo de Garantía Salarial, y una vez firme, hágase entrega de certificación a la parte ejecutante para que surta efectos ante el Fondo de Garantía Salarial.

Modo de impugnarla: Mediante recurso de reposición a presentar en este Juzgado dentro de los cinco días hábiles siguientes al de recibirla, cuya sola interposición no suspenderá la ejecutividad de lo que se acuerda (artículo 184.1 de la Ley de Procedimiento Laboral) y siendo requisito necesario para su admisión el depósito, por quienes no tengan la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, de 25 euros en la cuenta que este Juzgado tiene abierta en Banesto, con el número 1072 0000 30 0253/09, indicando en el campo «concepto» el código «30-Social-Reposición» y la fecha de la resolución recurrida con el formato DD/MM/AAAA (disposición adicional 15.ª L.O.P.J., introducida por la L.O. 1/09, de 3 de noviembre).

Así lo acuerda, manda y firma Su Señoría. – Doy fe.

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

En Burgos, a 12 de febrero de 2010. – La Secretario Judicial, Carmen Gay-Pobes Vitoria.

201001282/1338. – 80,00

N.º autos: Dem. 502/2009.

N.º ejecución: 57/2010.

Materia: Ordinario.

Demandante: Angel Briongos García.

Demandados: Pla Penedes Excavaciones, S.L. y Fogasa.

Cédula de notificación

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

Hago saber: Que en el procedimiento ejecución 57/2010 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Angel Briongos García contra la empresa Pla Penedes Excavaciones, S.L., sobre ordinario, se ha dictado en el día de la fecha auto cuya parte dispositiva es como sigue:

Parte dispositiva.–

En atención a lo expuesto, dispongo:

1. – Se despacha ejecución en virtud del título mencionado en los hechos de la presente resolución solicitada por Angel Briongos García contra Pla Penedes Excavaciones, S.L., por un importe de 1.567,68 euros de principal, más 94 euros en concepto de intereses legales y otros 156 euros en concepto de costas, cantidades estas dos últimas que se fijan provisionalmente.

2. – No teniéndose conocimiento de la existencia de los bienes suficientes de la ejecutada, efectúese consulta en el Punto Neutro Judicial y de las bases de datos de la Agencia Tributaria y Tesorería General de la Seguridad Social, así como diríjase oficio al Servicio de Indices del Registro de la Propiedad.

Dese traslado al Fondo de Garantía Salarial a los efectos previstos en el razonamiento jurídico quinto.

Notifíquese la presente resolución a las partes.

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

Así lo acuerda, manda y firma Su Señoría. – Doy fe.

Y para que le sirva de notificación en legal forma a Pla Penedes Excavaciones, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el «Boletín Oficial» de la provincia.

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

En Burgos, a 15 de febrero de 2010. – La Secretario Judicial, María Cristina Rodríguez Cuesta.

201001289/1339. – 88,00

JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO TRES DE BURGOS

Número autos: Demanda 286/2009.

Número ejecución: 286/2009.

Materia: Ordinario.

Demandante: Adolfo González Vargas.

Demandado: Mirobringa Construcción y Reformas, S.L.

Cédula de notificación

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

Hago saber: Que en el procedimiento ejecución 286/2009 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Adolfo González Vargas contra la empresa Mirobringa Construcción y Reformas, S.L., sobre ordinario, se ha dictado con fecha de hoy auto, cuya parte dispositiva es la siguiente:

Parte dispositiva. –

Se decreta el embargo sobre los ingresos que se produzcan en la c/c. de la parte ejecutada Mirobringa Construcción y Reformas, S.L., así como de los saldos acreedores existentes en las cuentas corrientes, depósitos de ahorro o análogos y cualquier valor mobiliario titularidad de la apremiada, existentes en las entidades Caja de Ahorros de Vitoria y Alava, La Caixa, Banco de Santander y Banco Popular Español, S.A., en los que las entidades bancarias actúen como depositarias o meras intermediarias, hasta cubrir el importe total del principal adeudado más intereses y costas calculadas.

Líbrense la oportuna comunicación para la retención y transferencia de las indicadas cantidades y sucesivas que se abonen hasta cubrir el total importe a la Cuenta de Consignaciones de este Juzgado

Asimismo requiérase la aportación del extracto de la cuenta corriente, de la cartilla u otros análogos que pudiera tener el ejecutado a la fecha.

Y adviértase:

A) Que el pago que en su caso hiciera a la demanda no será válido (art. 1.165 del C.C.) y que, asimismo, la transferencia ordenada le libera de toda responsabilidad frente al acreedor.

B) Que este Juzgado es el competente para conocer las cuestiones que sobre el embargo decretado se susciten. (Artículos 236, 238, 258 y 273 de la L.P.L.).

C) De las responsabilidades penales en que puedan incurrir quienes realicen cualquier acto de disposición patrimonial o generador de obligaciones que dilate, dificulte o impida la eficacia del embargo. (Artículo 257.1.º.2 del C.P.).

Indíquese que este requerimiento debe contestarse en el plazo de cinco días hábiles a contar desde su notificación, bajo los apercibimientos derivados en lo establecido en los arts. 75 y 238.3.º de la L.P.L.

Notifíquese la presente resolución a las partes.

Modo de impugnación: Mediante recurso de reposición, a presentar en este Juzgado dentro de los cinco días hábiles siguientes al de recibirla, cuya sola interposición no suspenderá la ejecutividad de lo que se acuerda (art. 184.1.º de la L.P.L.).

De conformidad con lo dispuesto en la D.A. 15.ª de la L.O.P.J. se advierte al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que para que sea admitido a trámite dicho recurso deberá acreditar al interponerlo haber constituido un depósito de 25 euros, que le será devuelto sólo en el caso de que el recurso sea estimado.

El depósito deberá constituirlo ingresando la citada cantidad en el Banco Banesto, en la cuenta correspondiente a este expediente (1717-0000-30-0286-09) indicando en el campo «concepto» el código «30-Social-Reposición» y la fecha de la resolución recurrida en formato DD/MM/AAAA.

Así por este auto, lo pronunciamos, mandamos y firmamos. Doy fe.

Y para que le sirva de notificación en legal forma a Mirobringa Construcción y Reformas, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Burgos, a 12 de febrero de 2010.

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

201001284/1350. – 150,00

N.º autos: Dem. 433/2009.

N.º ejecución: 197/2009.

Materia: Despido.

Demandante: Edwin Amable Montero Fiallos.

Demandados: Mobiliario Framas, S.L. y Fogasa.

Cédula de notificación

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

Hago saber: Que en el procedimiento ejecución 197/2009 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Edwin Amable Montero Fiallos, contra la empresa Mobiliario Framas, S.L., sobre despido, se ha dictado con fecha 1 de febrero de 2010 la siguiente:

«Providencia del Ilmo. Sr. Magistrado don Jesús Carlos Galán Parada.

En Burgos, a 1 de febrero de 2010.

Quedando pendiente de satisfacer en la presente ejecutoria la suma de 10.624,57 euros de principal, más 2.124,00 euros calculados para intereses y costas, desconociéndose bienes de la ejecutada susceptibles de traba, y a la vista de la diligencia que precede, procédase a dictar insolvencia y antes de ello, conforme lo previsto en el art. 274.1 L.P.L. a dar audiencia a las partes y al Fondo de Garantía Salarial para que en término de diez días insten lo que a su derecho convenga en orden a la continuación de la ejecutoria designando en tal caso bienes concretos del deudor sobre los que despachar ejecución.

Modo de impugnarla: Mediante recurso de reposición a presentar en este Juzgado dentro de los cinco días hábiles siguientes al de recibirla, cuya sola interposición no suspenderá la ejecutividad de lo que se acuerda (art. 184.1 de la L.P.L.).

De conformidad con lo dispuesto en la D.A. 15.ª de la L.O.P.J. se advierte al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que para que sea admitido a trámite dicho recurso deberá acreditar al interponerlo haber constituido un depósito de 25 euros, que le será devuelto sólo en el caso de que el recurso sea estimado.

El depósito deberá constituirlo ingresando la citada cantidad en el Banco Banesto, en la cuenta correspondiente a este expediente (1717-0000-30-0197-09) indicando en el campo «concepto» el código «30-Social-Reposición» y la fecha de la resolución recurrida en formato DD/MM/AAAA.

Lo manda y firma Su Señoría el Ilustrísimo señor Magistrado-Juez. – Doy fe, la Secretario Judicial».

Y para que le sirva de notificación en legal forma a Mobiliario Framas, S.L., en ignorado paradero, expido la presente que firmo en Burgos, a 15 de febrero de 2010.

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

201001285/1342. – 102,00

ANUNCIOS OFICIALES

JUNTA DE CASTILA Y LEON

DELEGACION TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 11 de febrero de 2010 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la publicación del convenio colectivo de trabajo de la empresa Artepref, S.A.U. Código Convenio 0901122.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Grupo Artepref, S.A.U., suscrito por la empresa y el Comité de Empresa, el día 12 de noviembre 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 26 de enero de 2010.

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 11 de febrero de 2010. – El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Antonio Corbí Echevarrieta.

201001323/1347. – 4.245,00

* * *

CONVENIO COLECTIVO ARTEPREF, S.A.U. 2009

INDICE

CAPITULO I. – AMBITO DE APLICACION.

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

CAPITULO II. – CONTRATACION.

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

CAPITULO III. – CLASIFICACION PROFESIONAL.

- Art. 20. – Clasificación profesional.

CAPITULO IV. – NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACION DE TRABAJO.

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

CAPITULO V. – JORNADA DE TRABAJO.

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

CAPITULO VI. – ESTRUCTURA SALARIAL.

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

CAPITULO VII. – FALTAS Y SANCIONES.

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

CAPITULO VIII. – SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

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

CAPITULO IX. – PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

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

CAPITULO X. – REPRESENTACION COLECTIVA.

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

CAPITULO XI. – ORDENACION Y ORGANIZACION DEL TRABAJO.

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

CAPITULO XII. – FORMACION PROFESIONAL.

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

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

- Art. 89. – Procedimiento.

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

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

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

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

ANEXOS

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

* * *

CAPITULO I. – AMBITO DE APLICACION

- Art. 1. – *Partes contratantes.*

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

- Art. 2. – *Ambito funcional.*

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

- Art. 3. – *Ambito territorial.*

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

- Art. 4. – *Ambito personal.*

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

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

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2009, 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 2009, 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 Artepref, S.A.U., a partir de la entrada en vigor del presente convenio, se realizará como norma general a través de contrato escrito.

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

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

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

Art. 11. – *Periodo de prueba.*

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

Grupo 1: 6 meses.

Grupos 2 y 3: 3 meses.

Grupo 4: 2 meses.

Grupos 5, 6 y 7: 1 mes.

Grupo 8: 15 días.

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

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

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

Art. 12. – *Modalidades de contratación.*

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

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

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

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

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

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

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

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

B) Contenido y régimen jurídico:

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

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

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

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

Indemnizaciones.

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

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

– Contrato en prácticas:

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

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

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

– Contrato para la formación:

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

La retribución del contrato para la formación se establecerá de acuerdo con el siguiente esquema: Se tomará como base el salario según la categoría profesional reflejada en el

contrato y se aplicarán los siguientes porcentajes hasta la finalización del mismo:

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

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

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

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

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

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

Indemnizaciones.

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

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

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

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

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

Art. 19. – *Finiquitos.*

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

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

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

CAPITULO III. – CLASIFICACION PROFESIONAL

Art. 20. – *Clasificación profesional.*

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

Criterios generales:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Este factor puede dividirse en dos subfactores:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Este factor comprende los subfactores:

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

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

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

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

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

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

– Grupo 0.

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

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

- Puestos de trabajo:

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

– Grupo 1.

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

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

- Puestos de trabajo:

- Técnicos:
- Director técnico.
- Titulados superiores.
- Empleados:
- Director administración.
- Director financiero.
- Director comercial.
- Director marketing.
- Director RR.HH.
- Director producción.

- Relación de actividades y tareas:

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

- Grupo 2.

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

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

- Puestos de trabajo:

Técnicos:

Titulados medios.

Empleados:

Jefe administración.

Jefe ventas.

Jefe compras.

Jefe personal.

Jefe producción.

Jefe fábrica.

Encargado general.

- Relación de actividades y tareas:

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

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

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

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

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

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

Análisis de sistemas de informática.

Responsables de la red de ventas.

- Grupo 3.

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

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

- Puestos de trabajo:

Técnicos:

Técnico departamento.

Técnico control calidad.

Técnico prevención RR.LL.

Delineante 1.ª.

- Empleados:

Oficial 1.ª administrativo.

Técnico comercial.

Comercial hormigón.

Comercial/viajante.

- Operarios:

Jefe y encargado sección.

Jefe taller.

Jefe planta hormigones.

- Relación de actividades y tareas:

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

Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

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

Analistas de aplicaciones informáticas.

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

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

Inspectores o supervisores de la red de ventas.

Vendedores especializados.

- Grupo 4.

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

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

- Puestos de trabajo:

Técnicos:

Delineante 2.ª.

Analista laboratorio.

Empleados:

Oficial 2.ª administrativo.

Operarios:

Oficial 1.ª oficio.

Conductor vehículos mayor de 7.500 kg.

Dosificador planta hormigones.

Conductor camión hormigonera.

Gruista torre.

Operador de grúa móvil.

Carretillero mayor de 15.000 kg.

Gruista de piezas especiales.

- Relación de actividades y tareas:

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

Tareas de delineación.

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

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

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

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

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

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

– Grupo 5.

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

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

- Puestos de trabajo:

Empleados:

Auxiliar administrativo.

Dependiente.

Conserje.

Operarios:

Oficial 2.ª oficio.

Maquinista.

Conductor camión hasta 7.500 kg.

Mezclador de hormigones.

Carretillero.

Operador de puente grúa.

Conductor de palas.

Palista de hormigón.

- Relación de actividades y tareas:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

– Grupo 6.

- Definición: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

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

- Puestos de trabajo:

Técnicos:

Auxiliar laboratorio.

Empleados:

Vigilante.

Operarios:

Oficial 3.ª oficio.

Especialista.

Conductor furgoneta hasta 3.500 kg.

Moldeador manual.

Operario de máquina sencilla.

- Relación de actividades y tareas:

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

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

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

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

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

– Grupo 7.

- Definición: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con cierto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y 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 V se incluye una tabla resumen de la clasificación profesional.

CAPITULO IV. – NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACION DE TRABAJO

Art. 21. – *Movilidad funcional.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 24. – *Movilidad geográfica.*

La movilidad geográfica afecta a los siguientes casos:

a) Desplazamientos.

b) Traslados.

Art. 25. – *Desplazamiento.*

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

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

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

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

a) Representantes legales de los trabajadores.

b) Disminuidos físicos y psíquicos.

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

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

A = Hasta 15 días.

B = De 16 a 30 días.

C = De 30 a 90 días.

D = Más de 90 días.

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

(SP = sin preaviso)

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

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

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

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

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

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

Art. 26. – Condiciones de los desplazamientos.

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

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

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

Art. 27. – Traslados.

Se considerará como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la empresa distinto de aquel

en que venía prestando sus servicios y que requiera cambio de su residencia habitual.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Los efectuados dentro del mismo término municipal.

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

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

Art. 28. – Desplazamientos y traslados voluntarios.

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

Art. 29. – Supuestos especiales.

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

Art. 30. – Otros supuestos de traslados.

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

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

CAPITULO V. – JORNADA DE TRABAJO

Art. 31. – *Jornada.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A los trabajadores en los que de forma habitual, y excepcionalmente a quienes les sustituyan, concorra la circunstancia de que su intervención es necesaria, con carácter previo al inicio inmediato o al cierre del proceso productivo, podrá adelantarse o prolongarse su jornada por el tiempo estrictamente preciso.

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

Art. 34. – *Turnos y relevos.*

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

Art. 35. – *Horas extraordinarias.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 37. – Calendario laboral.

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

Art. 38. – Vacaciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO VI. – ESTRUCTURA SALARIAL**Art. 39. – Estructura económica.**

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

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

Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

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

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

Art. 40. – Devengo de salario.

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

Art. 41. – Pago del salario.

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

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

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

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

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

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

Art. 42. – Salario base.

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

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

Art. 43. – Salario hora ordinaria.

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada 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 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, concurran 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 asesoramiento 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 la Empresa 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 repercuta negativamente en el trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

13. Autolesionarse en el trabajo.

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

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

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

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

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

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

Art. 63. – Régimen de sanciones.

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

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

Art. 64. – Sanciones.

1.º – Las sanciones que la empresa puede 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 reintegro.

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

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

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

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

CAPITULO X. – REPRESENTACION COLECTIVA

A. DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES.

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

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

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

Los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad mínima de 3 meses en la empresa, siempre que hayan superado el periodo de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores tal como se prevé en la sección segunda, art. 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 74. – *Crédito horario.*

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

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

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

El crédito de horas mensuales retribuidas de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá ser acumulable a cualquiera de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Dicha acumulación podrá computarse por periodos de hasta 3 meses.

Para que pueda operar la acumulación prevista en el párrafo anterior, será requisito indispensable el que se preavise de tal decisión a la empresa con una antelación mínima de 15 días naturales. De no observarse tal plazo la acumulación requerirá acuerdo entre las partes.

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

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

Art. 75. – *Derecho de reunión.*

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

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

Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

B. DE LOS SINDICATOS.

Art. 76. – *Delegado sindical.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 77. – *Cuota sindical.*

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

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

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

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

Art. 78. – Excedencias sindicales.

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

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

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

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

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

CAPITULO XI. – ORDENACION Y ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 79. – Dirección y control del trabajo.

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

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

Son facultades del empresario, entre otras, las siguientes:

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

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

c) La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del puesto de trabajo. La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, proceso de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 80. – Prestación del trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 82. – Trabajo a tarea.

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

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

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

Art. 83. – Trabajo a destajo.

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

Art. 84. – Trabajo a prima o incentivo.

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

Si en cualquiera de los trabajos remunerados con incentivo a destajo, tarea, con prima a la producción o por tarea y unidad de obra a que se refiere este capítulo, no se produjera el rendimiento exigible por causas imputables a la empresa, a pesar de poner el trabajador en la ejecución de la obra la técnica, actividad y diligencia necesarias, éste tendrá derecho a percibir el 50% del promedio de las primas obtenidas en el mes anterior durante los primeros 30 días, el 25% durante los 30 días posteriores y el 10% durante los 30 días siguientes, cesando a partir de este último periodo la obligación de la empresa de remunerar cantidad alguna por este concepto.

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

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

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

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

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

- a) Grado de especialización que el trabajo a realizar requiera según la mecanización de la industria.
- b) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.
- c) Dureza y cualquier otra circunstancia especial de trabajo que haya de realizar.
- d) Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar en donde tenga que verificarse.
- e) La calidad de los materiales empleados.
- f) La importancia económica que la labor a realizar tenga para la empresa y la marcha normal de su producción.
- g) Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas.

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

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

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

2.º – Los representantes de los trabajadores dispondrán de un plazo improrrogable de 5 días, desde la notificación anterior, para emitir informe razonado.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.º – Cuando cualquier otra circunstancia lo aconseje.

CAPITULO XII. – FORMACION PROFESIONAL

En lo referente a formación profesional se estará al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto (B.O.E. de 12-9-2003), por el que se regula el subsistema de formación profesional continua y a lo previsto en la Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero, por la que se regula la financiación de las acciones de formación continua en las empresas, incluidos los permisos individuales de formación, en desarrollo del Real Decreto antes mencionado en el Acuerdo Nacional de Formación Continua. Para lo no referido en dicho acuerdo se tendrá en cuenta lo dictado por el Convenio General de Derivados del Cemento. En caso de mejoras reflejadas en dicho convenio se optará por las mismas.

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

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, el 50% de las horas que precise esa

acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

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

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

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

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

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

DISPOSICIÓN 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.

CAPÍTULO XIII. — SUSPENSIÓN 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.

CAPÍTULO XIV. — PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN 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, 48.000 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 legal-

mente para dicho supuesto de jubilación anticipada, aceptará la tramitación de la solicitud de acuerdo con las previsiones y obligaciones legales, siempre que el trabajador solicitante esté encuadrado entre los grupos IV y VIII, ambos inclusive, de clasificación profesional del convenio. De estar encuadrado entre los grupos 0 a III, ambos inclusive, será necesario el acuerdo entre empresa y trabajador.

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

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

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

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

6. Hasta que el trabajador/a jubilados parcialmente se jubilen totalmente o alcancen la edad ordinaria de jubilación, las empresas deberán mantener un contrato de relevo, de conformidad con los requisitos que establece 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

Se establece una subida salarial, sobre los conceptos salariales en tablas de 2008, de un 2,3%.

Renovación del seguro médico. –

Se acuerda la renovación del seguro médico por 3 años (2009, 2010 y 2011).

Este seguro aparecerá reflejado en la nómina como salario en especie en el concepto «665 seguro médico» y en «789 Descuento seguro médico - Cto. Especie».

Van a existir tres valores relacionados con el seguro médico:

– Valor real: Es el valor que la empresa paga a la compañía de seguros por el seguro médico cada año. Este valor varía todos los años y puede incrementar o disminuir dependiendo del uso que hagamos del seguro, a más uso, más nos incrementan su precio.

– Valor actualizado: Es el valor que resulta de multiplicar el valor inicial real que tenía el seguro médico en 2006, por el porcentaje de subida salarial que tenemos cada año.

– Valor diferencial: Es el valor que resulta de la diferencia entre el valor actualizado y el valor real de cada año. Este valor aparecerá en un nuevo concepto en nómina que se denominará «Plus diferencia seguro médico» y que cobraremos mensualmente.

Si este valor resultase negativo, se negociará por parte de la empresa y R.L.T. la continuidad de seguir con el seguro médico, asumiendo los trabajadores la diferencia con el valor actualizado, o bien, transformar el seguro médico en dinero (valor actualizado) y cobrarlo en nómina.

	IMPORTES MENSUALES SEGURO MEDICO			Diferencia v. actualizado-v. real Plus diferencia seguro médico
	Valor real seguro médico	Valor actualizado según % de subida en tablas	% subida tablas	
Año 2006	26,50 €			
Año 2007		28,04 €	5,82%	
Año 2008		29,08 €	3,72%	
Año 2009	26,87 €	29,75 €	2,30%	2,88 €

* Se toma el porcentaje de subida del grupo 4 para calcular el valor actualizado.

Todos los años se actualizará el valor del seguro médico, y la diferencia que resulte de restar el valor actualizado del valor real, se pagará en el Plus diferencia seguro médico.

El valor diferencial no es acumulable, es decir, no se sumará al valor del año anterior.

* * *

ANEXO I

FORMULA PARA EL CALCULO 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 31-12-2009.

Se reflejará el firmado a principios de año.

* * *

ANEXO III

Tablas salariales vigentes hasta el 31-12-2009.

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 nueros, 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 nueros, 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 2009

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	36.526,09	2.610,08	2.509,42	100,66	2.602,51	4B	19.917,03	1.396,01	1.295,35	100,66	1.582,42
1	30.749,54	2.156,43	2.055,76	100,66	2.436,18	5	19.326,43	1.353,39	1.252,73	100,66	1.542,82
2	28.758,79	2.017,76	1.917,09	100,66	2.272,81	6	18.625,54	1.303,77	1.203,11	100,66	1.490,11
3	22.379,54	1.572,19	1.471,53	100,66	1.756,58	7	18.303,81	1.281,30	1.180,63	100,66	1.464,08
4A	20.972,74	1.471,58	1.370,92	100,66	1.656,85	8	17.991,47	1.257,94	1.157,28	100,66	1.448,04

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

CALENDARIO FESTIVO AÑO 2009

1 enero	Año nuevo	10 abril	Viernes Santo	2 noviembre	Día de todos los santos
2 enero	Puente	23 abril	Día de la Comunidad de C. y L.	7 diciembre	Puente
5 enero	Puente	24 abril	Puente	8 diciembre	Inmaculada Concepción
6 enero	Reyes	1 mayo	Día del trabajo	24 diciembre	Puente
19 marzo	San José	15 agosto	Asunción	25 diciembre	Navidad
20 marzo	Puente	14 septiembre	Fiestas patronales	31 diciembre	Puente
9 abril	Jueves Santo	15 septiembre	Fiestas patronales		

* * *

ANEXO V

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	Personal Titulado Medio Jefe Administrativo 1. ^a Jefe Sección Org. 1. ^a	2	Titulado Medio	Jefe Administración Jefe Ventas Jefe Compras Jefe Personal Jefe Producción Jefe Fábrica Encargado General	
IV V	Jefe de Personal Responsable Sección Externa				
VI VII	Responsable Sección Interna Responsable de equipo Maquinista 1. ^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 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
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

ANUNCIOS URGENTES

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

DELEGACION TERRITORIAL DE BURGOS

Servicio de Industria, Comercio y Turismo

Información pública de solicitud de autorización administrativa de un parque eólico denominado «El Melguero».

Peticionario: Arbumiel, S.L.

Emplazamiento: Términos municipales de Sotresgudo, Villadiego, Villamayor de Treviño, Melgar de Fernamental y Padilla de Arriba en la provincia de Burgos.

Coordenadas geográficas U.T.M. Huso 30 (únicamente orientativas):

UTM X (m)	UTM Y (m)
400.500	4.706.500
400.244	4.705.858
405.000	4.702.000
407.500	4.704.000
405.500	4.708.000
403.500	4.707.000
403.000	4.706.000
400.500	4.706.500

Número de aerogeneradores a instalar: 25 de 2.000 kW.

Potencia a instalar: 50 MW.

Lo que se hace público para que en el plazo de un mes, contado a partir de la publicación de este anuncio, quienes estén interesados, puedan presentar, exclusivamente, proyectos en competencia con la instalación mencionada dirigidos a este Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo, sito en Burgos, Plaza de Bilbao, número 3, artículo 7 del Decreto 189/1997, de 27 de septiembre (B.O.C. y L. número 187, de 30 de septiembre de 1997).

Burgos, a 11 de febrero de 2010. – El Jefe del Servicio, Mariano Muñoz Fernández.

201001721/1721. – 104,00

Información pública de solicitud de autorización administrativa de un parque eólico denominado «Alto Viento».

Peticionario: Arbumiel, S.L.

Emplazamiento: Términos municipales de Sotresgudo y Villadiego en la provincia de Burgos.

Coordenadas geográficas U.T.M. Huso 30 (únicamente orientativas):

UTM X (m)	UTM Y (m)
408.012	4.707.616
408.084	4.709.340
405.072	4.711.993
403.217	4.710.390
403.423	4.707.949
403.500	4.707.000
405.500	4.708.000
405.895	4.707.211
408.012	4.707.616

Número de aerogeneradores a instalar: 25 de 2.000 kW.

Potencia a instalar: 50 MW.

No se entenderá sometida al presente anuncio de competencia el área o superficie que haya sido sometida previamente a este trámite, entre las que pudiera estar la perteneciente al parque eólico «La Peña», enviado a Boletines para publicación en esta misma fecha.

Lo que se hace público para que en el plazo de un mes, contado a partir de la publicación de este anuncio, quienes estén interesados, puedan presentar, exclusivamente, proyectos en competencia con la instalación mencionada dirigidos a este Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo, sito en Burgos, Plaza de Bilbao, número 3, artículo 7 del Decreto 189/1997, de 27 de septiembre (B.O.C. y L. número 187, de 30 de septiembre de 1997).

Burgos, a 11 de febrero de 2010. – El Jefe del Servicio, Mariano Muñoz Fernández.

201001720/1720. – 116,00

SECCION DE INDUSTRIA Y ENERGIA

Información pública de autorización administrativa y aprobación del proyecto de ejecución de instalación de un centro de transformación y una planta fotovoltaica conectada a red. Expediente: FV/407.

A los efectos previstos en la Ley 54/97, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, en el Decreto, 127/2003, de 30 de octubre, por el que se regulan los procedimientos de autorización administrativos de instalaciones de energía eléctrica en Castilla y León, se somete a información pública la solicitud de Tacón Sol, S.L., con emplazamiento en Ctra. Madrid-Irún, Km. 234, 09007 Burgos.

Características.–

– Potencia nominal: 400 kW.

– Potencia pico: 399,60 kW.

– Paneles: 2.220. Marca: Suntech. Mod.: STP-180-S.

– Inversores: 4. Marca: Ingeteam. Mod.: Ingecon SUN-100.

– Centro de transformación interior tipo caseta de 630 kVA. de potencia y relación de transformación 13.200/400 V. para la evacuación de la central fotovoltaica de 400 kW.

Presupuesto: Un millón quinientos cuarenta y cinco mil cuarenta y seis euros con cincuenta y ocho céntimos (1.545.046,58 euros).

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

Burgos, 18 de febrero de 2010. – El Jefe del Servicio, Mariano Muñoz Fernández.

201001532/1693. – 108,00

AYUNTAMIENTO DE BURGOS

Intervención General

En cumplimiento del artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, quedó aprobado inicialmente el presupuesto general del Ayuntamiento de Burgos de 2010, por el Pleno de la Corporación Municipal, en la sesión ordinaria celebrada el día 15 de enero de 2010, previo anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia n.º 15, de 25 de enero de 2010; se expuso al público durante el plazo de quince días hábiles, durante los cuales se han presentado reclamaciones, resultando inad-

mitidas en el Pleno de fecha 25 de febrero de 2010, quedando aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento de Burgos de 2010.

- Resumen de cada uno de los Capítulos del Estado de Gastos e Ingresos que lo integran.
- Anexo de Personal (plantillas).

Contra la aprobación definitiva del presupuesto podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo, en la forma y plazos que establecen las normas de dicha Jurisdicción.

Burgos, a 2 de marzo de 2010. – El Alcalde-Presidente, Juan Carlos Aparicio Pérez.

201001868/1742. – 1.080,00

* * *

ESTADO DE CONSOLIDACION DEL PRESUPUESTO GENERAL DEL AYUNTAMIENTO DE BURGOS 2010

	ESTADO DE GASTOS						AJUSTES
	AYUNTAMIENTO	RR.LL.	IMC	FOMENTO	PARKMUSA	TOTAL	
<i>A) Operaciones corrientes:</i>							
1 Gastos de personal	61.260.191,44	740.569,32	3.656.327,14	1.934.000,00	554.494,74	68.145.582,64	
2 Gastos en bienes corrientes y servicios	78.441.731,43	83.563,00	6.604.436,86		327.744,31	85.457.475,60	147.000,00
3 Gastos financieros	4.949.920,00					4.949.920,00	
4 Transferencias corrientes	24.009.843,08	2.000,00	1.527.236,00		1.300.000,00	26.839.079,08	13.241.907,31
Total operaciones corrientes	168.661.685,95	826.132,32	11.788.000,00	1.934.000,00	2.182.239,05	185.392.057,32	13.388.907,31
<i>B) Operaciones de capital:</i>							
6 Inversiones reales	40.720.424,00	6.000,00	253.000,00	800.000,00	1.982.574,33	43.761.998,33	
7 Transferencias de capital	3.521.776,05				2.727.565,00	6.249.341,05	1.353.000,00
8 Activos financieros	992.020,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00		995.020,00	
9 Pasivos financieros	16.104.094,00					16.104.094,00	
Total operaciones de capital	61.338.314,05	7.000,00	254.000,00	801.000,00	4.710.139,33	67.110.453,38	1.353.000,00
TOTAL GASTOS	230.000.000,00	833.132,32	12.042.000,00	2.735.000,00	6.892.378,38	252.502.510,70	14.741.907,31

	ESTADO DE INGRESOS						AJUSTES
	AYUNTAMIENTO	RR.LL.	IMC	FOMENTO	PARKMUSA	TOTAL	
<i>A) Operaciones corrientes:</i>							
1 Impuestos directos	79.289.186,00					79.289.186,00	
2 Impuestos indirectos	8.129.660,00					8.129.660,00	
3 Tasas y otros ingresos	60.302.396,03	69.256,80	921.000,00	6.000,00	1.744.406,90	63.043.059,73	
4 Transferencias corrientes	35.874.558,26	762.875,52	10.867.000,00	1.928.000,00		49.432.433,78	13.241.907,31
5 Ingresos patrimoniales	5.334.705,00	200,00			623.476,48	5.958.381,48	147.000,00
Total operaciones corrientes	188.930.505,29	832.332,32	11.788.000,00	1.934.000,00	2.367.883,38	205.852.720,99	13.388.907,31
<i>B) Operaciones de capital:</i>							
6 Enajenación de inversiones reales	7.796.211,47					7.796.211,47	
7 Transferencias de capital	6.462.957,36		253.000,00	800.000,00	4.524.495,00	12.040.452,36	1.353.000,00
8 Activos financieros	872.020,00	800,00	1.000,00	1.000,00		874.820,00	
9 Pasivos financieros	25.938.305,88					25.938.305,88	
Total operaciones de capital	41.069.494,71	800,00	254.000,00	801.000,00	4.524.495,00	46.649.789,71	1.353.000,00
TOTAL INGRESOS	230.000.000,00	833.132,32	12.042.000,00	2.735.000,00	6.892.378,38	252.502.510,70	14.741.907,31

AJUSTES DE CONSOLIDACION

RRLL	446.907,31
IMC	10.867.000,00
GERENCIA DE FOMENTO	1.928.000,00
PARKMUSA	147.000,00
OPERACIONES CORRIENTES	13.388.907,31
IMC	253.000,00
GERENCIA DE FOMENTO	800.000,00
PARKMUSA	300.000,00
OPERACIONES DE CAPITAL	1.353.000,00
TOTAL	14.741.907,31

PLANTILLA DE FUNCIONARIOS PARA EL AÑO 2010

Subgrupo	Denominación y titulares	Número			Subgrupo	Denominación y titulares	Número plazas	Ocup.	Vacant.
		plazas	Ocup.	Vacant.					
A1	HABILITADOS DE CARACTER ESTATAL	6	6	0		Coordinador Cultural	1	1	0
	Secretario General	1	1	0		Jefe Gabinete de Alcaldía eventual	1	1	0
	Interventor de Fondos	1	1	0		Técnico Superior en Análisis	1	1	0
	Tesorero	1	1	0		Director Centro Información Juvenil	1	1	0
	Vicesecretario	1	1	0		Técnico Modernización y Calidad	1	0	1
	Viceinterventor	1	1	0		Jefe Protección Civil	1	0	1
	Vicetesorero	1	1	0	A2	Técnico en Turismo	2	2	0
	ESCALA DE ADMINISTRACION GENERAL	192	156	36		Técnico Medio en análisis	1	1	0
A1	SUBESCALA TECNICA	37	28	9		Técnico de Cultura	4	2	2
	CLASE TECNICOS ADMON. GENERAL	37	28	9		Ayudante de Archivo	3	2	1
A2	SUBESCALA GESTION DE ADMON. GENERAL	1	0	1		Ayudante de Biblioteca	2	2	0
	Gestor	1	0	1		Técnico en Gestión Económ.-Financiera	4	1	3
C1	SUBESCALA ADMINISTRATIVA	77	69	8		Animador Comunitario	12	11	1
C2	SUBESCALA AUXILIAR	76	58	18		Informador Documentalista	2	2	0
						Técnico en Juventud	3	1	2
						Agente de Igualdad de Oportunidades	1	1	0
Agrup. Prof. Ley 7/2007	SUBESCALA D) SUBALTERNA	1	1	0		Técnico Medio	5	1	4
	Subalternos Admón. Gral.	1	1	0		Técnico Responsable en Prevención	1	1	0
	ESCALA DE ADMINISTRACION ESPECIAL	580	493	87		Técnico Jefe de Almacenes	1	1	0
	SUBESCALA A) TECNICA	77	63	14		Guía Turístico	1	1	0
A1	CLASE DE TECNICOS SUPERIORES	28	21	7		Gestor de Promoción de Empleo	1	0	1
	Arquitecto	11	8	3		Guía-Informador Turístico	2	0	2
	Ingeniero Industrial	2	2	0		Jefe Servicio Ex. y P. Incendios	1	1	0
	Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos	2	2	0	C1	Técnico Protección Civil	1	0	1
	Farmacéutico Laboratorio	1	1	0		Animador Cultural de Barrio	2	2	0
	Ingeniero Geodesia y Cartografía	1	0	1		Animador Juvenil	3	2	1
	Técnico Superior Gestión Económ.-Financiera	1	0	1		Especialista en Educación	3	3	0
	Químico Laboratorio	1	1	0		Agente Ejecutivo	3	0	3
	Lcdo. Ciencias de la Información	1	0	1	C2	Auxiliar de Archivo	3	3	0
	Lcdo. Cias. Información Eventual	1	1	0		Auxiliar de Biblioteca	6	6	0
	Economista	1	1	0		Agente Notificador	4	0	4
	Técnico Organización y Psicología	1	1	0	Agrup. Prof. Ley 7/2007	Ayudante de Laboratorio	1	1	0
	Licenciado en Psicología	4	3	1	Agrup. Prof. Ley 7/2007	Ayudante de Recaudación	3	0	3
	Licenciado en Derecho	1	1	0		CLASE D) PERSONAL DE OFICIOS	29	25	4
A2	CLASE DE TECNICOS MEDIOS	46	39	7	D	ENCARGADOS	5	3	2
	Aparejador/Arquitecto Técnico	7	6	1		Celador Policía Urbana	1	0	1
	Perito Industrial	1	1	0		Encargado Conductores	1	0	1
	Ingeniero Técnico Industrial	3	3	0		Regente Casa Consistorial	1	1	0
	Ingeniero Técnico Obras Públicas	7	7	0		Capataz Maquinaria Pesada	1	1	0
	Ingeniero Técnico Agrícola	1	1	0		Encargado Alumbrado Eléctrico	1	1	0
	Educador Social	1	0	1	D	OFICIALES	13	12	1
	Asistentes Sociales	6	6	0		Oficial Mecánico Conductor	9	9	0
	Trabajador Social	20	15	5		Oficial Jardines	2	2	0
C1	CLASE DE TECNICOS AUXILIARES	3	3	0		Oficiales	2	1	1
	Delineante	2	2	0	Agrup. Prof. Ley 7/2007	AYUDANTES	7	7	0
	Ayud. Técn. Aux. Laboratorio	1	1	0		Ayudante Jardines	7	7	0
	SUBESCALA B) SERVICIOS ESPECIALES	503	430	73	Agrup. Prof. Ley 7/2007	GUARDAS	3	2	1
	CLASE A) POLICIA LOCAL	274	243	31		Guarda del cementerio	3	2	1
A1	Intendente	1	0	1	Agrup. Prof. Ley 7/2007	OPERARIOS	1	1	0
A1	Mayor	2	1	1		TOTAL PLANTILLA	778	655	123
A2	Inspector	6	5	1		PLANTILLA PERSONAL LABORAL			
A2	Subinspector	11	8	3					
C1	Oficial	32	30	2					
C1	Agente	222	199	23					
	CLASE B) EXTINCION DE INCENDIOS	114	109	5					
A2	Subjefe Ex. y P. Incendios	1	0	1					
C1	Suboficial	1	0	1					
C1	Sargentos ⁽¹⁾	7	6	1					
C2	Cabos	20	19	1					
C2	Cabo-conductor	1	1	0					
C2	Bomberos ⁽²⁾	65	65	0					
C2	Bomberos Conductor	19	18	1					
	CLASE C) DE COMETIDOS ESPECIALES	86	53	33					
A1	Gerente	1	0	1		Jefe de Departamento	1	1	0
	Técnico Jefe de Servicio Sanidad	1	0	1		Responsable Area de Sistemas	1	1	0
	Técnico Servicio Movilidad	1	0	1		Ingeniero de Telecomunicación	1	0	1
	Archivera Bibliotecaria	1	1	0		Jefe Area de Aplicativos	2	2	0
	Director Biblioteca Pública	1	1	0		Técnicos	5	5	0
						Aparejadores	1	1	0
						Arquitecto Técnico	1	1	0
						Ingeniero Técnico de Obras Públicas	2	2	0
						Técnico de Explotación	2	1	1
						Analista-Programador 1. ^a	4	2	2
						Analista-Programador 2. ^a	1	1	0
						Encargados	11	8	3
						Operadores Informáticos	2	2	0

(1) Se amortizará una plaza de Sgto., cuando se cubra la de Suboficial.

(2) Se amortizarán 4 plazas de Bombero, a medida que vayan quedando vacantes.

Denominación/Titulares	Número plazas	Ocup.	Vacant.
Capataces de Oficio	5	4	1
Delineante	1	1	0
Topógrafo 2. ^a	1	1	0
Agentes Tributarios	7	7	0 a extinguir
Almacenero	1	1	0
Jefe Negociado	1	1	0 a extinguir
Administrativos	8	7	1 a extinguir
Oficial 1. ^a Advo. Jefe de Equipo	1	1	0 a extinguir
Oficiales Primera Tributario	1	1	0 a extinguir
Oficiales de Primera	28	16	12
Subalternos	56	32	24
Auxiliar Advo.-Jefe Grupo	1	1	0 a extinguir
Auxiliares Administrativos	11	11	0 a extinguir
Auxiliar de Biblioteca	1	1	0 a extinguir
Oficiales de Segunda	28	23	5
Peones Especializados	72	72	0 31 a extinguir
Encargado de mantenimiento	2	0	2
Vigilante	5	0	5
Controlador	2	0	2
TOTAL PLANTILLA	266	207	59

PLANTILLA PERSONAL LABORAL FIJO/INDEFINIDO DISCONTINUO

Denominación	N.º plazas	Ocup.	Vacant.
Lcdo. Historia	1	1	0
Lcdo. Psicología	1	0	1
Diplomado C. Educación	7	1	6
Diplomado Artes Aplicadas	7	3	4
Informador Turístico	3	0	3
Monitor	4	0	4
Auxiliar Administrativo	1	1	0
Oficial 1. ^a Oficio	1	1	0
Oficial 2. ^a	1	1	0
Peón Especialista	1	1	0
TOTAL PLANTILLA	27	9	18

* * *

INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO PLANTILLA DE FUNCIONARIOS PARA EL AÑO 2010

Grupo	Denominación y titulares	Número plazas	Ocup.	Vacant.
A1	ESCALA DE ADMINISTRACION GENERAL	5	3	2
	SUBESCALA A) TECNICA	1	1	0
C1	SUBESCALA B) ADMINISTRATIVA	1	1	0
C2	SUBESCALA C) AUXILIAR	3	1	2
	ESCALA DE ADMINISTRACION ESPECIAL	26	20	6
	SUBESCALA B) SERVICIOS ESPECIALES	26	20	6
	CLASE C) DE COMETIDOS ESPECIALES	26	20	6
A1	Gerente	1	0	1
A2	Técnico Medio Cultura	1	0	1
	Ayudante de Biblioteca	2	2	0
	Ayudante de Biblioteca Sección Archivo	1	0	1
C1	Ayudante Programación	1	1	0
C2	Auxiliar de Archivo	1	1	0
	Auxiliar de Biblioteca	19	16	3
TOTAL PLANTILLA		31	23	8

PLANTILLA PERSONAL LABORAL DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO

Denominación	N.º plazas	Ocup.	Vacant.
Auxiliar de Biblioteca	6	6	0
Jefe de Sala	1	0	1
Oficial 1. ^a	1	1	0
Subalternos	21	7	14
Limpiadoras	2	0	2
TOTAL PLANTILLA	31	14	17

* * *

PLANTILLA AGUAS DE BURGOS 2010

Categoría laboral	N.º plazas año 2010	N.º plazas fijas ocup.	Vacant.
Director Gerente	1	1	0
Jefe Administrativo	1	1	0
Titulado Superior con Jefatura	3	2	1
Titulado Superior sin Jefatura	1	0	1
Titulado Medio con Jefatura	2	2	0
Jefe de Area	2	2	0
Jefe de Servicio	4	4	0
Delineante Proyectista	1	1	0
Encargado de Sección	4	3	1
Celador de Obras	2	1	1
Auxiliar Técnico de 1. ^a	2	2	0
Analista Laboratorio 2. ^a	1	1	0
Auxiliar Técnico de 2. ^a	3	1	2
Jefe de Negociado	1	1	0
Programador de 1. ^a	1	1	0
Subjefe de Negociado	2	2	0
Oficial 1. ^a Administrativo	5	5	0
Oficial 2. ^a Administrativo	2	1	1
Auxiliar Adtvo.	2	0	2
Encargado	3	3	0
Capataz	4	4	0
Montador eléctrico	1	1	0
Maquinista mecánico	6	6	0
Subcapataz	1	1	0
Inspector de instalaciones	4	4	0
Oficial 1. ^a	11	11	0
Oficial 1. ^a conductor-maquinista	2	2	0
Oficial 1. ^a mecánico	2	2	0
Operador de control 1. ^a	1	1	0
Oficial 2. ^a	2	2	0
Guarda	1	1	0
Operador de control 2. ^a	10	6	4
Oficial 3. ^a	6	3	3
Peón Especialista	12	6	6
Conserje	1	1	0
TOTALES	107	85	22

* * *

PLANTILLA DEL SERVICIO MUNICIPALIZADO DE ACCESIBILIDAD, MOVILIDAD Y TRANSPORTES. AÑO 2010

Personal	Categoría	Creadas	Ocup.	Vacant.
DIRECCION	GERENTE	1	1	0
LABORAL	JEFE DE MATERIAL	1	1	0
LABORAL	ORDENANZA	1	1	0
LABORAL	LIMPIADORA	1	1	0
LABORAL	ADMINISTRATIVOS	6*	3	3
LABORAL	INSPECTOR DE LINEA	6	6	0
LABORAL	CONDUCTORES-PERCEPTORES	156**	125	31
LABORAL	OFICIALES DE MANTENIMIENTO	8***	7	1
TOTAL PLANTILLA		180	145	35

* 3 plazas cubiertas por contrato temporal

** 31 plazas cubiertas por contrato temporal

*** 1 plaza cubierta por contrato temporal

* * *

PLANTILLA DE PERSONAL DEL SERVICIO MUNICIPALIZADO DE ESTACION DE AUTOBUSES. AÑO 2010

Denominación	N.º plazas	Ocup.	Vacant.
PERSONAL FIJO	14	13	1
JEFE DE NEGOCIADO	1	1	0
ADMINISTRATIVOS	2	2	0
FACTORES	1	1	0
EXPENDEDORES	7	7	0
GUARDA NOCTURNO EXPENDEDOR	1	1	0
GUARDAS NOCTURNOS	2	1	1
TOTALES	14	13	1

* * *

PLANTILLA DEL SERVICIO MUNICIPALIZADO DE DEPORTES

Denominación	Número plazas	Ocup.	Vacant.
Gerente	*1	1	0
Jefe Administrativo	*2	1	0
Director Técnico		1	0
Responsable Proyectos, Obras y M.	*3		
Responsable Promoción Deportiva	*4	1	0
Encargado General		1	1
Jefe Negociado Area Laboral		1	0
Jefe Negociado Area Económica		1	1
Oficial Administrativo		1	0
Auxiliar Administrativo		5	3
Encargado	*5	4	2
Jefe Equipo		2	0
Auxiliar Instalaciones		74	57
Ordenanza		1	0
TOTALES		94	71

*1 Puesto de libre designación.

*2 Ocupado por un funcionario de carrera municipal.

*3 Desempeño de cometidos de forma temporal y a tiempo parcial por Funcionario Municipal.

*4 Cubierta con un contrato de interinidad, titular de la plaza ocupando puesto de libre designación.

*5 Titular jubilado a tiempo parcial (15% jornada).

ESCUELA UNIVERSITARIA NO ESTATAL DE RELACIONES LABORALES DE BURGOS

Denominación	N.º plazas		
	2010	Ocup.	Vacant.
Gerente y Prof. del Area de Economía	1	1	0
Director y Profesor del Area de Derecho	1	1	0
Subdirector y Prof. del Area de Derecho	1	1	0
Profesores del Area de Derecho	4	4	0
Profesores del Area de Economía	5	5	0
Profesores del Area de Sociología	2	2	0
Personal de Administración	2	2	0
Personal de Conserjería	2	2	0
TOTAL	18	18	0

AYUNTAMIENTO DE BURGOS**Concejalía de Personal y Régimen Interior**

De conformidad con lo estipulado en el art. 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, se publica la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Burgos que refleja las modificaciones aprobadas por acuerdo plenario de 15 de enero de 2010, significando que contra dicho acuerdo plenario no caben recur-

sos en vía administrativa, pudiéndose interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de conformidad con lo dispuesto en el art. 10.1 b) de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de la publicación.

Burgos, a 2 de marzo de 2010. – El Alcalde, P.D. la Teniente de Alcalde, Gema Conde Martínez.

201001895/1743. – 1.980,00

RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE BURGOS

N.º total de puestos	Denominación	Programa	Orgánico	Nivel	C. Específico	Forma provisión	Requisitos para su desempeño		
							Adscripción grupo	Caract.	Cuerpo escala
SECRETARIA GENERAL									
1	Secretario General	920	01	30	48.585,63	Concurso	A1	Di	Hab. Estatal
1	Vicesecretario	920	01	30	46.295,22	LD	A1	Di	Hab. Estatal
3	Unidad de Apoyo a la Secretaría General Administrativo	920	01	18	5.396,63	LD	C1		Admva.
SECCION DE MODERNIZACION Y NUEVAS TECNOLOGIAS									
1	Técnico Modernización y Calidad	928	01	26	17.600,62	Concurso	A1		Com. Esp.
1	Técnico Programa 010	491	01	22	8.278,21	Concurso	A2		TAE/Com. Esp.
1	Administrativo	928	01	18	5.396,63	Concurso	C1		Admva.
SECCION DE INGENIERIA DE CAMINOS Y TRAFICO									
1	Jefe de Sección	155	01	26	25.023,66	Concurso	A1	DI	TAE
1	Técnico Jefe Almacenes y Talleres	155	01	22	13.147,90	Concurso	A2	DI	TAE
3	Ingeniero Técnico Obras Públicas	155	01	22	13.147,90	Concurso	A2	DI	TAE
1	Ingeniero Técnico Agrícola	155	01	22	13.147,90	Concurso	A2	DI	TAE
1	Jefe Unidad Tráfico	130	01	22	13.147,90	Concurso	A2	DI	TAE
1	Jefe de Negociado	155	01	20	7.979,19	Concurso	C1		Admva.
2	Administrativo	155	01	18	5.396,63	Concurso	C1		Admva.
2	Auxiliar	155	01	16	5.139,65	Concurso	C2		Auxiliar
2	Oficial Jardines	171	01	16	4.951,88	Concurso	C2		P. Oficios
6	Ayudante de Jardines	171	01	14	4.507,36	Concurso	Agrup. Prof. Ley 7/2007		P. Oficios
GERENCIA DE SERVICIOS SOCIALES									
1	Gerente	230	08	26	31.313,65	LD	A1/A2	DI	
1	Jefe de Sección	230	08	26	17.600,62	Concurso	A1	DI	TAG

N.º total de puestos	Denominación	Programa	Orgánico	Nivel	C. Específico	Forma provisión	Requisitos para su desempeño		
							Adscripción grupo	Caract.	Cuerpo escala
1	Adjunto Jefe de Sección	230	08	24	13.785,56	Concurso	A1	DI	TAG
1	Licenciado en Derecho	230	08	24	13.785,56	Concurso	A1	DI	TAE
1	Asesor en Psicología	230	08	24	13.785,77	Concurso	A1	DI	TAE
1	Jefe de Area Infancia y Familia	230	08	24	15.534,89	Concurso	A1	DI	TAE
1	Jefe Sec. Téc. Mujer, Empleo y Juventud	230	08	26	17.600,63	Concurso	A1	DI	TAE
1	Jefe Sección Técnica Acción Social	230	08	26	17.600,62	Concurso	A1/A2	DI	TAE/Com. Esp.
1	Agente Igualdad Oportunidades	230	08	22	8.278,21	Concurso	A2	DI	TAE
1	Jefe Area Inmigración y Cooperación Social	230	08	24	9.922,25	Concurso	A1/A2	DI	TAE/Com. Esp.
1	Jefe Area Centros Cívicos	230	08	24	9.922,25	Concurso	A1/A2	DI	TAE/Com. Esp.
20	Diplomados en Trabajo Social	230	08	22	8.278,21	Concurso	A2	DI	TAE
9	Animadores Comunitarios	230	08	22	8.278,21	Concurso	A2	DI	TAE/Com. Esp.
1	Jefe Area Mayores y Prestaciones	230	08	24	9.922,25	Concurso	A1/A2	DI	TAE
1	Técnico Orientación Profesional	230	08	24	13.785,55	Concurso	A1	DI	TAE
2	Téc. de Juventud en Inform. y Document.	230	08	22	8.278,21	Concurso	A2	DI	TAE/Com. Esp.
3	Téc. de Juventud	230	08	22	8.278,21	Concurso	A2	DI	TAE/Com. Esp.
1	Técnico en Educación Familiar	230	08	22	8.278,21	Concurso	A2	DI	TAE
3	Animadores Juveniles	230	08	18	5.396,63	Concurso	C1		Com. Esp.
2	Jefes de Negociado	230	08	20	7.979,19	Concurso	C1		Admva.
4	Administrativos	230	08	18	5.396,63	Concurso	C1		Admva.
8	Auxiliares Administrativos	230	08	16	5.139,65	Concurso	C2		Auxiliar
2	Técnicos Apoyo Sección de Acción Social	230	08	22	8.278,21	Concurso	A2	DI	TAE/Com. Esp.
1	Técnico Apoyo Area Centros Cívicos	230	08	22	8.278,21	Concurso	A2	DI	TAE/Com. Esp.
1	Gestor de Promoción de Empleo	230	08	22	8.278,21	Concurso	A2	DI	TAE
SERVICIO DE PROMOCION INDUSTRIAL, MEDIO AMBIENTE Y SANIDAD									
1	Jefe de Servicio	313	01	28	31.313,65	Concurso	A1		Com. Esp.
1	Adjunto Jefe de Sección	313	01	24	13.785,56	Concurso	A1		TAG
1	Adjunto Jefe de Sección	313	01	22	15.885,31	Concurso	A2		TAE
1	Químico	313	01	24	17.600,63	Concurso	A1		TAE
1	Farmacéutico	313	01	26	17.600,63	Concurso	A1		TAE
1	Técnico Superior	313	01	24	13.785,56	Concurso	A1		TAE
1	Técnico Medio	313	01	22	8.278,21	Concurso	A2		TAE
1	Técnico Medio Ambiente Urbano	170	01	22	8.278,21	Concurso	A2		TAE
1	Técnico Educ. Ambiental Sanidad	170	01	22	8.278,21	Concurso	A2		TAE
1	Coordinador Plan Drogodependencia	314	01	22	8.278,21	Concurso	A2		TAE
1	Ingeniero Técnico Industrial	422	01	22	13.147,89	Concurso	A2	DI	TAE
1	Admva. Jefe de Negociado	313	01	20	7.979,19	Concurso	C1		Admva.
1	Ayudante Técnico Auxiliar	313	01	18	5.462,11	Concurso	C1		TAE
5	Administrativo	313	01	18	5.396,63	Concurso	C1		Admva.
1	Celador P. Urbana	313	01	17	6.718,24	Concurso	C2		P. Oficios
1	Capataz Maquinaria Pesada	313	01	16	6.802,19	Concurso	C2		P. Oficios
3	Auxiliar	313	01	16	5.139,65	Concurso	C2		Auxiliar
1	Ayudante de Jardines	170	01	14	4.507,36	Concurso	Agrup. Prof. Ley 7/2007		P. Oficios
3	Guardia Cementerio	164	01	14	4.507,36	Concurso	Agrup. Prof. Ley 7/2007		P. Oficios
1	Ayudante	313	01	14	4.437,16	Concurso	Agrup. Prof. Ley 7/2007		Com. Esp.
SECCION DE HACIENDA Y CONTRATACION									
1	Jefe de Sección	920	01	26	17.600,63	Concurso	A1		TAG
2	Adjunto Jefe de Sección	920	01	24	13.785,56	Concurso	A1		TAG
2	Administrativo	920	01	18	5.396,63	Concurso	C1		Admva.
3	Auxiliar	920	01	16	5.139,65	Concurso	C2		Auxiliar
SERVICIO DE PERSONAL Y REGIMEN INTERIOR									
1	Jefe de Servicio	920	01	28	31.313,65	LD	A1		
1	Jefe de Sección	920	01	26	24.615,82	Concurso	A1		TAG
1	Inspector	920	01	26	17.600,62	Concurso	A1		TAG
1	Adjunto Jefe de Sección	920	01	24	13.785,56	Concurso	A1		TAG

N.º total de puestos	Denominación	Programa	Orgánico	Nivel	C. Específico	Forma provisión	Requisitos para su desempeño		
							Adscripción grupo	Caract.	Cuerpo escala
1	Técnico en Organización y Psicología	920	01	26	17.600,63	Concurso	A1		TAE
1	Técnico Prevención Riesgos Laborales	920	01	22	13.147,89	Concurso	A2		TAE
3	Jefe de Negociado	920	01	20	7.979,19	Concurso	C1		Admva.
2	Administrativo	920	01	18	7.268,39	Concurso	C1		Admva.
3	Administrativo	920	01	18	5.396,63	Concurso	C1		Admva.
2	Auxiliar	920	01	16	7.011,42	Concurso	C2		Auxiliar
7	Auxiliar	920	01	16	5.139,65	Concurso	C2		Auxiliar
1	Oficial cometidos diversos	920	01	16	4.602,88	Concurso	C2		P. Oficios
1	Subalerno	920	01	14	4.507,36	Concurso	Agrup. Prof. Ley 7/2007		Subalerno
ORGANO DE GESTION TRIBUTARIA									
TESORERIA									
1	Tesorero	932	01	30	46.739,40	LD	A1	Di	Hab. Estatal
1	Vice-Tesorero	932	01	30	32.830,16	LD	A1		Hab. Estatal
2	Jefe de Sección	932	01	26	17.600,63	Concurso	A1		TAG
2	Adjunto Jefe de Sección	932	01	24	13.785,56	Concurso	A1		TAG
3	Jefe de Negociado	932	01	20	7.979,19	Concurso	C1		Admva.
3	Administrativo	932	01	18	5.396,63	Concurso	C1		Admva.
3	Agente Ejecutivo	932	01	18	5.396,63	Concurso	C1		Com. Esp.
4	Agente Notificador	932	01	16	5.139,65	Concurso	C2		Com. Esp.
11	Auxiliar	932	01	16	5.139,65	Concurso	C2		Auxiliar
3	Ayudante Recaudación	932	01	14	4.437,16	Concurso	Agrup. Prof. Ley 7/2007		Com. Esp.
SECCION DE TRIBUTOS									
1	Jefe de Sección	932	01	26	24.615,82	Concurso	A1		TAG
1	Adjunto Jefe de Sección	932	01	24	13.785,56	Concurso	A1		TAG
2	Jefe de Negociado	932	01	20	7.979,19	Concurso	C1		Admva.
7	Administrativo	932	01	18	5.396,63	Concurso	C1		Admva.
5	Auxiliar	932	01	16	5.139,65	Concurso	C2		Auxiliar
SECCION DEL I.B.I.									
1	Jefe de Sección	932	01	26	17.600,63	Concurso	A1		TAG
SERVICIO DE INSPECCION									
1	Jefe de Sección	932	01	26	17.600,63	Concurso	A1		TAG
1	Adjunto Jefe de Sección	932	01	24	13.785,56	Concurso	A1		TAG
1	Administrativo	932	01	18	5.396,63	Concurso	C1		Admva.
2	Auxiliar	932	01	16	5.139,65	Concurso	C2		Auxiliar
INTERVENCION									
1	Interventor	931	01	30	48.585,64	LD	A1	Di	Hab. Estatal
1	Vice-Interventor	931	01	30	46.295,22	LD	A1	Di	Hab. Estatal
1	Jefe de Sección	931	01	26	17.600,63	Concurso	A1		TAG
1	Técnico Superior en Gestión Econ.-Finan.	931	01	26	17.600,63	Concurso	A1		TAE
3	Adjunto Jefe de Sección de Fiscalización (1)	931	01	24	13.785,56	Concurso	A1		TAG
1	Tecnico de Gestión y Presupuestos	931	01	24	13.785,56	Concurso	A1		TAE
3	Técnico en Gestión Económico-Financiera (2)	931	01	22	11.864,28	Concurso	A2		TAE
2	Jefe de Negociado	931	01	20	7.979,19	Concurso	C1		Admva.
4	Administrativos	931	01	18	5.396,63	Concurso	C1		Admva.
4	Auxiliar	931	01	16	5.139,65	Concurso	C2		Auxiliar
(1) Compartido con el IMC.									
(2) Un puesto quedará amortizado cuando se lleve a cabo la provisión definitiva de la plaza de Técnico Superior en Gestión Económico-Financiera.									
SERVICIO MUNICIPALIZADO DE ACCESIBILIDAD, MOVILIDAD Y TRANSPORTES									
1	Jefe de la Unidad de Transportes y Movilidad	440	03	26	20.415,87	Concurso	A1		TAG
1	Jefe Técnico del Servicio Municipalizado	441	03	26	19.586,68	Concurso	A1		TAE
1	Jefe de Negociado	441	03	20	7.979,19	Concurso	C1		Admva.
SERVICIO DE INSTALACIONES DEPORTIVAS									
1	Jefe de la Unidad Administrativa	342	06	26	17.600,63	Concurso	A1		TAG
SECCION DE INGENIERIA INDUSTRIAL. UNION TECNICA DE MANTENIMIENTO DE INMUEBLES MUNICIPALES									
1	Jefe de Sección	920	01	26	25.023,66	Concurso	A1	DI	TAE
1	Ingeniero Industrial	920	01	24	20.724,43	Concurso	A1	DI	TAE

N.º total de puestos	Denominación	Programa	Orgánico	Nivel	C. Específico	Forma provisión	Requisitos para su desempeño		
							Adscripción grupo	Caract.	Cuerpo escala
1	Perito Industrial	920	01	22	13.147,90	Concurso	A2	DI	TAE
1	Ingeniero Técnico Industrial	920	01	22	13.147,90	Concurso	A2	DI	TAE
1	Arquitecto Técnico	920	01	22	13.147,90	Concurso	A2	DI	TAE
1	Administrativo	920	01	18	5.396,63	Concurso	C1		Admva.
1	Auxiliar	920	01	16	5.139,65	Concurso	C2		Auxiliar
1	Encargado de Alumbrado Eléctrico	920	01	17	6.718,25	Concurso	C2		P. Oficios
1	Encargado Conductores	920	01	17	6.718,25	Concurso	C2		P. Oficios
1	Oficial Servicios Especiales	920	01	16	4.610,29	Concurso	C2		P. Oficios
6	Oficial Mecánico Conductor	920	01	16	4.602,88	Concurso	C2		P. Oficios
CONSERJERIA									
1	Regente Casa Consistorial	920	01	17	6.718,25	Concurso	C2		P. Oficios
1	Operario	920	01	14	4.507,36	Concurso	Agrup. Prof. Ley 7/2007		P. Oficios
ASESORIA JURIDICA									
1	Letrado Consistorial-Jefe de la Ases. Jurídica	920	01	30	44.672,52	LD	A1		(1)
1	Letrado	920	01	24	22.141,98	Concurso	A1		TAG
1	Auxiliar	920	01	16	5.139,65	Concurso	C2		Auxiliar
(1) Cuerpos superiores de Letrados de las distintas Administraciones Públicas									
ALCALDIA									
1	Jefe de Gabinete Alcaldía	913	01	24	24.615,82	Eventual	A1		
1	Director de Comunicación	913	01	24	15.383,46	Eventual	A1		
1	Auxiliar de Redacción	913	01	24	13.785,56	Concurso	A1		TAE
1	Administrativo (*)	913	01	18	9.912,83	Concurso	C1		Admva.
6	Administrativo Eventual	913	01	17	5.396,63	Eventual	C1		
1	Auxiliar (*)	913	01	16	9.912,83	Concurso	C2		Auxiliar
(*) Dependencia jerárquica y funcional del Jefe de Sección de la Unidad Administrativa de Protocolo, Relaciones Institucionales y Participación Ciudadana.									
UNIDAD ADMINISTRATIVA DE PROTOCOLO, RELACIONES INSTITUCIONALES Y PARTICIPACION CIUDADANA									
1	Jefe de Sección	913	01	26	17.600,63	Concurso	A1		TAG
1	Técnico de Participación	913	01	24	9.922,25	Concurso	A2		TAE/Com. Esp.
SERVICIO DE LICENCIAS									
1	Jefe de Servicio	150	01	28	31.313,65	LD	A1	DI	
SECCION DE OBRAS									
1	Jefe Sección Obras	150	01	26	22.141,98	Concurso	A1	DI	TAG
1	Jefe de Arquitectos	150	01	26	22.141,98	Concurso	A1	DI	TAE
1	Adjto. Jefe Sección	150	01	24	15.984,58	Concurso	A1	DI	TAG
4	Arquitecto Superior	150	01	24	19.301,06	Concurso	A1	DI	TAE
5	Arquitecto Técnico	150	01	22	13.147,90	Concurso	A2	DI	TAE
1	Delineante	150	01	18	6.671,28	Concurso	C1	DI	TAE
3	Jefe de Negociado	150	01	20	7.979,19	Concurso	C1		Admva.
3	Administrativo	150	01	18	5.396,63	Concurso	C1		Admva.
1	Aux. Jefe de Grupo	150	01	17	5.139,65	Concurso	C2		Auxiliar
6	Aux. Administrativo	150	01	16	5.139,65	Concurso	C2		Auxiliar
SECCION DE SERVICIOS									
1	Jefe de Sección	150	01	26	17.600,63	Concurso	A1		TAG
1	Adjunto Jefe de Sección	150	01	24	13.785,56	Concurso	A1		TAG
2	Jefe de Negociado	150	01	20	7.979,19	Concurso	C1		Admva.
1	Administrativo	150	01	18	5.396,63	Concurso	C1		Admva.
2	Auxiliar	150	01	16	5.139,65	Concurso	C2		Auxiliar
COMERCIO Y CONSUMO									
1	Jefe de Sección de Comercio y Consumo	431	07	26	17.600,63	Concurso	A1	DI	TAG
1	Técnico de Comercio	431	07	22	8.278,21	Concurso	A2		TAE
1	Técnico de Comercio y Mercados	431	07	22	11.864,28	Concurso	A2	DI	Com. Esp.
3	Auxiliar (*)	431	07	16	5.139,65	Concurso	C2		Auxiliar

(*) Uno de los puestos de apoyo administrativo a la Sección de Protocolo.

LD Libre Designación.

Di. Disponibilidad.

AREA DE SEGURIDAD PUBLICA Y EMERGENCIAS

N.º total de puestos	Denominación	Programa	Orgánico	Nivel	C. Específico	Forma provisión	Requisitos para su desempeño		
							Adscripción grupo	Caract.	Cuerpo escala
1	Jefe de Area	130	01	29	32.830,15	LD	A1	Edi//ER/ ED/D/DT	
ADMINISTRACION DEL AREA									
1	Jefe de Sección	130	01	26	17.600,63	Concurso	A1		TAG
1	Técnico de Gestión	130	01	22	11.864,28	Concurso	A2		Téc. Gestión
2	Jefe de Negociado	130	01	20	7.979,19	Concurso	C1		Admvo.
3	Administrativo	130	01	18	5.396,63	Concurso	C1		Admvo.
11	Auxiliar	130	01	16	5.139,65	Concurso	C2		Auxiliar
EXTINCION DE INCENDIOS									
1	Jefe	135	01	26	5.132,95	Concurso	A2	Di	Com. Esp.
1	Subjefe	135	01	24	20.526,00	Concurso	A2	Di	Ext. Incendios
Oposición (3)									
1	Suboficial	135	01	22	18.778,78	Concurso	C1	Di	Ext. Incendios
6	Sargento de Intervención	135	01	20	17.552,99	Concurso	C1	Di	Ext. Incendios
1	Sargento de Prevención (1)	135	01	20	17.192,84	Concurso	C1	Di	Ext. Incendios
18	Cabo Intervención	135	01	18	15.196,19	Concurso	C2	Di	Ext. Incendios
1	Cabo-Conductor	135	01	18	15.196,19	Concurso	C2	Di	Ext. Incendios
2	Cabo Prevención	135	01	18	14.980,06	Concurso	C2	Di	Ext. Incendios
19	Bombero-Conductor	135	01	16	13.969,28	Concurso	C2	Di	Ext. Incendios
65	Bombero (2)	135	01	16	13.004,89	Concurso	C2	Di	Ext. Incendios

(1) Este puesto quedará amortizado una vez cubierto el de Suboficial.

(2) Se amortizarán 4 puestos de bombero a medida que vayan quedando vacantes.

(3) Concurso-Oposición por el sistema de promoción interna.

PROTECCION CIVIL

1	Jefe de Protección Civil	134	01	26	17.600,62		A1	Di	Com. Esp.
1	Técnico Protección Civil	134	01	22	13.147,90		A2	Di	Com. Esp.

Características puestos Area Seguridad y Emergencias.

D Dirección / DT Dificultad Técnica / ER Especial Responsabilidad / ED Especial Dedicación / Edi Especial Disponibilidad / Di Disponibilidad.

N.º de puestos	Categorías	Programa	Orgánico	Grupo	Nivel	Complemento específico	Forma provisión	Modalidad de desempeño	Req. para su desempeño	
									Caract.	Cuerpo escala
POLICIA LOCAL										
1	Intendente	132	01	A1	27	31.313,66	Concurso		DT/Edi/ ER/ED/D	Policía Local
1	Mayor Dirección Técnico-Administrativa	132	01	A1	25	18.686,07	Concurso		Di	Policía Local
1	Mayor Dirección Operativa	132	01	A1	25	18.686,07	Concurso		Di	Policía Local
1	Inspector Ud. Planificación, Recursos, 112	132	01	A2	23	15.804,41	Concurso	S D JP		Policía Local
1	Inspector Ud. Tráfico, Barrio, Movilidad	132	01	A2	23	15.804,41	Concurso	S D JP		Policía Local
1	Inspector Ud. Protección Ciudadana	132	01	A2	23	15.804,41	Concurso	S D JP		Policía Local
1	Inspector Ud. Policía Administrativa	132	01	A2	23	15.804,41	Concurso	S D JP		Policía Local
1	Inspector Ud. Atestados	132	01	A2	23	15.804,41	Concurso	S D JP		Policía Local
1	Subinspector Tráfico	132	01	A2	21	13.147,58	Concurso	S D JP	Di	Policía Local
1	Subinspector Barrio	132	01	A2	21	17.542,72	Concurso	S D JP	Di	Policía Local
6	Subinspector Protección Ciudadana	132	01	A2	21	17.542,72	Concurso	M T N F		Policía Local
1	Subinspector Policía Administrativa	132	01	A2	21	13.147,58	Concurso	S D N JP	Di	Policía Local
1	Subinspector Atestados	132	01	A2	21	13.147,58	Concurso	S D JP	Di	Policía Local
5	Oficial 112, sala comunicaciones A	132	01	C1	19	14.244,38	Concurso	M T N F		Policía Local
1	Oficial 112, sala comunicaciones	132	01	C2	19	10.986,64	Concurso	M T N F		Policía Local
2	Oficial Tráfico	132	01	C1	19	11.885,33	Concurso	JP		Policía Local
1	Oficial Barrio B	132	01	C1	19	11.130,31	Concurso	M T S		Policía Local
1	Oficial Barrio	132	01	C1	19	10.231,62	Concurso	M T S		Policía Local
16	Oficial Protección Ciudadana A	132	01	C1	19	14.244,38	Concurso	M T N F		Policía Local
2	Oficial Protección Ciudadana	132	01	C1	19	10.986,64	Concurso	M T N F		Policía Local
2	Oficial Policía Administrativa A	132	01	C1	19	14.244,38	Concurso	M T N F/JP	Di	Policía Local
11	Agente 112, sala comunicaciones A	132	01	C1	17	13.271,69	Concurso	M T N F		Policía Local
1	Agente 112, sala comunicaciones	132	01	C1	17	10.013,95	Concurso	M T N F		Policía Local
2	Agente planificación y recursos B	132	01	C1	17	8.637,20	Concurso	M T		Policía Local

N.º de puestos	Categorías	Programa	Orgánico	Grupo	Nivel	Complemento específico	Forma provisión	Req. para su desempeño	
								Modalidad de desempeño	Cuerpo escala
2	Agente Tráfico B	132	01	C1	17	10.912,64	Concurso	JP	Policía Local
8	Agente Tráfico	132	01	C1	17	10.013,95	Concurso	JP	Policía Local
8	Agente Motoristas B	132	01	C1	17	10.912,64	Concurso	S F JP	Policía Local
14	Agente Motoristas	132	01	C1	17	10.013,95	Concurso	S F JP	Policía Local
10	Agente Barrio Gamonal B	132	01	C1	17	9.513,68	Concurso	M T S	Policía Local
10	Agente Barrio Gamonal	132	01	C1	17	8.614,99	Concurso	M T S	Policía Local
58	Agente Protección Ciudadana A	132	01	C1	17	13.271,69	Concurso	M T N F	Policía Local
13	Agente Protección Ciudadana	132	01	C1	17	10.013,95	Concurso	M T N F	Policía Local
17	Agente Policía Administrativa A	132	01	C1	17	13.271,69	Concurso	M T N F	Policía Local
7	Agente Policía Administrativa	132	01	C1	17	10.013,95	Concurso	M T N F	Policía Local
29	Agente Atestados A	132	01	C1	17	13.271,69	Concurso	M T N F	Policía Local
1	Agente Atestados	132	01	C1	17	10.013,95	Concurso	M T N F	Policía Local
7	Agente Protección Autoridades	132	01	C1	17	10.013,95	Concurso	JE	Policía Local
2	Agente Educación Vial	132	01	C1	17	8.637,20	Concurso	M T	Policía Local
1	Agente Relaciones Externas	132	01	C1	17	9.832,03	Concurso	M T	Di Policía Local
1	Agente Taller	132	01	C1	17	8.637,20	Concurso	M T	Policía Local
POLICIA LOCAL-SEGUNDA ACTIVIDAD									
1	Inspector	132	01	A2	24	15.473,18		M T	Policía Local
1	Subinspector	132	01	A2	22	12.871,26		M T	Policía Local
2	Oficial	132	01	C1	20	10.618,45		M T F	Policía Local
20	Agentes	132	01	C1	18	9.737,30		M T F	Policía Local

Características puestos Area Seguridad y Emergencias.

D Dirección / DT Dificultad Técnica / ER Especial Responsabilidad / ED Especial Dedicación / Edi Especial Disponibilidad / Di Disponibilidad.

* * *

RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO

N.º total puestos	Denominación	Programa	Nivel	Complemento Específico	Forma provisión	Requisitos para su desempeño	
						Adscripción grupo	Cuerpo escala
GERENCIA							
1	Gerente	320	26	31.313,65	Concurso	A1	Com. Esp.
2	Oficial cometidos diversos	320	16	4.602,88	Concurso	C2	P. Oficios
TEATRO PRINCIPAL							
1	Adjunto Jefe de Sección	320	24	13.785,59	Concurso	A1	TAG
2	Administrativo	320	18	5.396,63	Concurso	C1	Admvo.
2	Auxiliar	320	16	5.139,66	Concurso	C2	Aux. Admvo.
1	Ayudante de Programación	320	18	5.396,63	Concurso	C1	Com. Esp.
1	Coordinador Cultural	320	24	13.785,59	Concurso	A1	Com. Esp.
3	Técnico Medio de Cultura	320	22	8.278,32	Concurso	A2	Com. Esp.
3	Educadores	320	18	5.396,63	Concurso	C1	Com. Esp.
2	Animador Cultural de Barrio	320	18	5.396,63	Concurso	C1	Com. Esp.
2	Técnico en Turismo	432	22	8.278,21	Concurso	A2	Com. Esp.
2	Técnico de Ocio	320	22	9.363,89	Concurso	A2	Com. Esp.
1	Guía Turístico	432	18	8.278,21	Concurso	A2	Com. Esp.
2	Guía Informador Turístico	432	18	8.278,21	Concurso	A2	Com. Esp.
SECCION DE ARCHIVO							
1	Director de Archivo	332	26	17.600,71	Concurso	A1	Com. Esp.
3	Ayudante de Archivo	332	22	8.278,32	Concurso	A2	Com. Esp.
1	Ayudante de Biblioteca	332	22	8.278,32	Concurso	A2	Com. Esp.
4	Auxiliar de Archivo	332	16	5.139,66	Concurso	C2	Com. Esp.
1	Auxiliar Microfilmador	332	16	6.075,97	Concurso	C2	Com. Esp.
SECCION DE BIBLIOTECA							
1	Director de Biblioteca	332	26	17.600,71	Concurso	A1	Com. Esp.
4	Ayudante de Biblioteca	332	22	8.278,32	Concurso	A2	Com. Esp.
25	Auxiliar de Biblioteca	332	16	5.139,66	Concurso	C2	Com. Esp.
1	Auxiliar	332	16	5.139,66	Concurso	C2	Aux. Admvo.

* * *

**RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO
DE LA GERENCIA DE FOMENTO**

N.º total puestos	Denominación	Programa	Nivel	Complemento Específico	Forma provisión	Requisitos para su desempeño		
						Adscripción grupo	Caract.	Cuerpo escala
1	Gerente	450	28	41.585,88	LD	A1	Di	
1	Jefe Dpto. Jurídico y del Suelo	450	26	25.023,66	LD	A1	Di	TAG
1	Jefe Dpto. de Planeamiento	450	26	25.023,66	LD	A1	Di	TAE/Arquitecto
1	Jefe Dpto. de Gestión	450	26	25.023,66	LD	A1	Di	
1	Jefe Dpto. de Infraestructuras	450	26	25.023,66	Concurso	A1	Di	TAE
4	Arquitectos	450	24	19.301,06	Concurso	A1	Di	TAE
1	Arquitecto Patrimonio Municipal Suelo y Vivienda	450	24	19.301,06	Concurso	A1	Di	TAE
2	Técnicos Admón. Gral. Servicios Jurídicos	450	24	15.984,58	Concurso	A1	Di	TAG
1	Ingeniero en Geodesia y Cartografía	450	24	15.702,07	Concurso	A1	Di	TAE
1	Arquitecto Técnico	450	22	13.147,90	Concurso	A2	Di	TAE
3	Ing. Téc. Obras Públicas	450	22	13.147,90	Concurso	A2	Di	TAE
1	Jefe de Negociado	450	20	7.979,19	Concurso	C1		Admvo.
2	Administrativo	450	18	5.396,63	Concurso	C1		Admvo.
3	Aux. Administrativo	450	16	5.139,65	Concurso	C2		Aux. Admvo.
4	Delineante	450	18	6.671,28	Concurso	C1		TAE

* * *

RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BURGOS

N.º puestos	Denominación del puesto	Programa	C. Funcional	C. Orgánica	Subgrupo	Complem. Destino	Complem. Específico	Relación	Provisión
----------------	-------------------------	----------	-----------------	----------------	----------	---------------------	------------------------	----------	-----------

INTERVENCION

1	Técnico Economista * (a extinguir)	931	61100	01	A1	26	17.600,63	Laboral	Concurso
---	------------------------------------	-----	-------	----	----	----	-----------	---------	----------

S. INGENIERIA DE CAMINOS Y TRAFICO. Los puestos de Oficial de 1.ª y Superiores tendrán obligación de conducir vehículos municipales

ALMACENES MUNICIPALES

OFICINA

1	Encargado	155	43201	01	C2	18	6.985,17	Laboral	Concurso
1	Oficial 2.ª	155	43201	01	Agr. Prof.	14	4.769,90	Laboral	Concurso

ALMACEN

1	Oficial 1.ª	155	43201	01	C2	16	5.038,26	Laboral	Concurso
1	Oficial 2.ª	155	43201	01	Agr. Prof.	14	4.769,90	Laboral	Concurso

MONTAJES

1	Capataz	155	43201	01	C2	16	7.014,01	Laboral	Concurso
1	Oficial 1.ª	155	43201	01	C2	16	5.038,26	Laboral	Concurso
1	Oficial 1.ª-Conductor *	155	43202	02	C2				
1	Oficial 2.ª	155	43201	01	Agr. Prof.	14	4.769,90	Laboral	Concurso
5	Peón Especialista	155	43201	01	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso

* Retribuciones según convenio aplicable al personal del extinto Servicio Municipalizado de Desarrollo Urbano y Fomento de la Construcción.

ELECTRICIDAD

1	Capataz	155	43201	01	C2	16	7.014,01	Laboral	Concurso
1	Oficial 1.ª *	155	43201	01	C2	16	5.038,26	Laboral	Concurso
2	Oficial 2.ª **	155	43201	01	Agr. Prof.	14	4.769,90	Laboral	Concurso

* Dependencia jerárquica de Ingeniería Industrial.

** Un puesto dependencia jerárquica de Ingeniería Industrial.

HERRERIA

2	Oficial 1.ª	155	43201	01	C2	16	5.038,26	Laboral	Concurso
3	Oficial 2.ª	155	43201	01	Agr. Prof.	14	4.769,90	Laboral	Concurso

CARPINTERIA

1	Capataz	155	43201	01	C2	16	7.014,01	Laboral	Concurso
1	Oficial 1.ª	155	43201	01	C2	16	5.038,26	Laboral	Concurso
1	Oficial 2.ª	155	43201	01	Agr. Prof.	14	4.769,90	Laboral	Concurso

FONTANERIA

1	Capataz	155	43201	01	C2	16	7.014,01	Laboral	Concurso
1	Oficial 1.ª	155	43201	01	C2	16	5.038,26	Laboral	Concurso

ALBAÑILERIA

2	Oficial 1.ª	155	43201	01	C2	16	5.038,26	Laboral	Concurso
1	Peón Especialista	155	43201	01	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso

PINTURA

7	Oficial 2.ª	155	43201	01	Agr. Prof.	14	4.769,90	Laboral	Concurso
---	-------------	-----	-------	----	------------	----	----------	---------	----------

N.º	Denominación del puesto	Programa	C. Funcional	C. Orgánica	Subgrupo	Complem. Destino	Complem. Específico	Relación	Provisión
UNIDAD DE TRAFICO									
1	Auxiliar Administrativo (a extinguir)	130	22201	01	C2	16	5.139,80	Laboral	Concurso
1	Oficial 1.ª montaje-señalización	130	22201	01	C2	16	5.038,26	Laboral	Concurso
5	Peón Especialista	130	22201	01	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso
1	Encargado	130	22201	01	C2	18	6.985,17	Laboral	Concurso
BRIGADA DE OBRAS. Los trabajadores pertenecientes al extinto Servicio de Desarrollo Urbano que no se hayan adherido al Convenio de Personal Laboral del Ayuntamiento percibirán las retribuciones correspondientes.									
6	Encargado	155	51102	01	C2	18	6.985,17	Laboral	Concurso
1	Capataz	155	51102	01	C2	16	7.014,01	Laboral	Concurso
21	Oficial 1.ª	155	51102	01	C2	16	5.038,26	Laboral	Concurso
7	Oficial 2.ª	155	51102	01	Agr. Prof.	14	4.769,90	Laboral	Concurso
10	Peón Especialista	155	51102	01	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso
VIVERO MUNICIPAL									
1	Peón Especialista	170	41300	01	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso
INGENIERIA DE CAMINOS									
2	Vigilante	155	43201	01	C2	16	5.038,26	Laboral	Concurso
GERENCIA DE SERVICIOS SOCIALES									
AULAS DE LA TERCERA EDAD									
* Sus retribuciones se calcularán atendiendo a la jornada anual que finalmente realicen y conforme a las determinaciones de Sentencia Judicial.									
3	Diplomada Artes Aplic.	235	31300	08	C1	18	5.396,53	Laboral	Concurso
1	Diplomada Cienc. Educ.	235	31300	08	A2	22	7.118,24	Laboral	Concurso
1	Oficial 1.ª Teatro - 0,528 Jornada	235	31300	08	C2	16	2.813,79	Laboral	Concurso
1	Licenciada Historia - 0,528 Jornada	235	31300	08	A1	22	7.440,23	Laboral	Concurso
1	Aux. Administrativo (a extinguir)	235	31300	08	C2	16	5.139,80	Laboral	Concurso
1	Monitora	235	31300	08	C1	18	1.381,74	Laboral	Concurso
1	Monitora	235	31300	08	C1	18	1.171,84	Laboral	Concurso
1	Monitora	235	31300	08	C1	18	2.482,14	Laboral	Concurso
1	Monitora	235	31300	08	C1	18	1.745,24	Laboral	Concurso
1	Diplomada Educación	235	31300	08	A2	20	6.330,12	Laboral	Concurso
1	Diplomada Educación	235	31300	08	A2	20	4.624,74	Laboral	Concurso
1	Diplomada Educación	235	31300	08	A2	20	5.168,79	Laboral	Concurso
1	Diplomada Educación	235	31300	08	A2	20	3.853,32	Laboral	Concurso
1	Diplomada Educación	235	31300	08	A2	20	4.548,74	Laboral	Concurso
1	Diplomada Educación	235	31300	08	A2	20	3.921,39	Laboral	Concurso
1	Diplomada Artes Aplic.	235	31300	08	A2	20	2.322,73	Laboral	Concurso
1	Diplomada Artes Aplic.	235	31300	08	A2	20	3.214,24	Laboral	Concurso
1	Diplomada Artes Aplic.	235	31300	08	A2	20	4.471,28	Laboral	Concurso
1	Diplomada Artes Aplic.	235	31300	08	A2	20	2.981,87	Laboral	Concurso
1	Licenciada	235	31300	08	A1	22	4.195,03	Laboral	Concurso
1	Subalterno	230	31300	08	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso
ESPACIO JOVEN									
1	Subalterno	230	31300	08	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso
MUJER									
1	Subalterno	230	31300	08	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso
CENTROS CIVICOS									
1	Encargado mantenimiento	230	31300	08	C2	16	6.985,17	Laboral	Concurso
UNIDAD DE ACCESIBILIDAD, TRANSPORTES Y MOVILIDAD									
1	Titulado Superior	441	12100	01	A1	24	13.785,63	Laboral	Concurso
SERVICIO DE PROMOCION INDUSTRIAL, SANIDAD Y MEDIO AMBIENTE. Los puestos de Oficial 1.ª y Superiores tendrán obligación de conducir vehículos municipales.									
1	Subalterno	442	44202	01	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso
INSPECCION SANITARIA-CONTROL PLAGAS									
1	Titulado Superior	313	41300	01	A1	26	17.570,67	Laboral	Concurso
2	Peón Especialista	313	41300	01	Agr. Prof.	14	7.072,39	Laboral	Concurso
VERTEDERO									
2	Controlador	170	44201	01	C2	18	6.985,17	Laboral	Concurso
CENTRO DE AVES DEL CASTILLO									
1	Peón Especialista	170	44202	01	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso

N.º	Denominación del puesto	Programa	C. Funcional	C. Orgánica	Subgrupo	Complem. Destino	Complem. Específico	Relación	Provisión
SERVICIO DE PERSONAL Y REGIMEN INTERIOR. Los puestos de Oficial 1.ª y Superiores tendrán obligación de conducir vehículos municipales.									
1	Encargado mantenimiento	920	12100	01	C2	16	6.985,17	Laboral	Concurso
REGENCIA									
CASA CONSISTORIAL									
11	Subalterno	920	12100	01	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso
2	Subalterno - Corretornos	920	12100	01	Agr. Prof.	14	5.244,03	Laboral	Concurso
COLEGIOS PUBLICOS									
C.P. «Alejandro Rodríguez Valcárcel»									
2	Subalterno	320	42200	01	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso
C.P. «Antonio Machado»									
1	Subalterno	320	42200	01	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso
2	Subalterno	320	42200	01	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso
C.P. «Claudio Sánchez Albornoz»									
1	Subalterno	320	42200	01	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso
1	Subalterno	320	42200	01	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso
C.P. «Fco. Vitoria»									
1	Subalterno	320	42200	01	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso
C.P. «Fernando de Rojas»									
2	Subalterno	320	42200	01	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso
2	Subalterno	320	42200	01	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso
C.P. «Juan de Vallejo»									
1	Subalterno	320	42200	01	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso
1	Subalterno	320	42200	01	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso
C.P. «Jueces de Castilla»									
1	Subalterno	320	42200	01	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso
1	Subalterno	320	42200	01	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso
C.P. «Vadillos»									
2	Subalterno	320	42200	01	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso
C.P. «Marceliano Santamaría»									
2	Subalterno	320	42200	01	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso
C.P. «Miguel de Cervantes»									
1	Subalterno	320	42200	01	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso
C.P. «Delibes»									
1	Subalterno	320	42200	01	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso
1	Subalterno	42200	42200	01	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso
C.P. «Padre Manjón»									
2	Subalterno	320	42200	01	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso
C.P. «Río Arlanzón»									
1,5	Subalterno	320	42200	01	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso
C.P. «Ribera del Vena»									
1	Subalterno	320	42200	01	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso
1	Subalterno	320	42200	01	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso
C.P. «San Pablo»									
1	Subalterno	320	42200	01	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso
C.P. «Solar del Cid»									
1	Subalterno	320	42200	01	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso
1	Subalterno	320	42200	01	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso
C.P. «Venerables»									
1,5	Subalterno	320	42200	01	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso
C.P. «Fray Pedro Ponce de León»									
1	Subalterno	320	42200	01	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso
ORGANO DE GESTION TRIBUTARIA									
TESORERIA									
1	Auxiliar Administrativo (a extinguir)	932	61100	01	C2	16	5.139,80	Laboral	Concurso
INSPECCION DE RENTAS									
7	Agente Tributario (a extinguir)	932	61100	01	C1	18	5.396,53	Laboral	Concurso
SECCION DEL I.B.I.									
2	Administrativo (a extinguir)	932	61100	01	C1	18	5.396,53	Laboral	Concurso
5	Aux. Administrativo (a extinguir)	932	61100	01	C2	16	5.139,80	Laboral	Concurso
2	Ayudante I.B.I.	932	61100	01	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso
BANCO DE DATOS									
1	Técnico Superior	932	12104	01	A1	24	13.785,63	Laboral	Concurso
5	Administrativo (a extinguir)	932	12104	01	C1	18	5.396,53	Laboral	Concurso

N.º	Denominación del puesto	Programa	C. Funcional	C. Orgánica	Subgrupo	Complem. Destino	Complem. Específico	Relación	Provisión
1	Of. 1.ª Admvo.-Jefe Equipo (a extinguir)	932	12104	01	C1	18	5.396,53	Laboral	Concurso
1	Aux. Admvo.-Jefe Grupo (a extinguir)	932	12104	01	C2	17	5.585,44	Laboral	Concurso
1	Aux. Administrativo (a extinguir)	932	12104	01	C2	16	5.139,80	Laboral	Concurso

SECCION DE INGENIERIA INDUSTRIAL. Los puestos de Oficial 1.ª y Superiores tendrán la obligación de conducir vehículos municipales.

1	Oficial 1.ª - Electricista	920	43201	01	C2	16	5.038,26	Laboral	Concurso
1	Peón Especialista	920	43201	01	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso
1	Arquitecto Técnico (a extinguir)*	920	43201	01	A2			Laboral	Concurso

* Retribuciones según convenio aplicable al personal del extinto Servicio Municipalizado de Desarrollo Urbano y Fomento de la Construcción.

SECCION DE OBRAS

1	Aparejador (a extinguir)	155	43201	01	A2	22	11.864,48	Laboral	Concurso
---	--------------------------	-----	-------	----	----	----	-----------	---------	----------

COMERCIO Y CONSUMO. Los puestos de Oficial de 1ª y Superiores tendrán obligación de conducir vehículos municipales.

CONSUMO

1	Coord. Téc. de Consumo* (a extinguir)	493	44400	01	A1	24	13.785,55	Laboral	Concurso
1	Administrativo	493	44400	01	C1	18	5.396,53	Laboral	Concurso

COMERCIO * Sus retribuciones vienen reguladas en su Convenio.

1	Jefe Negociado Mercados* (a extinguir)	431	62200	07	Mercados	Merc.		Laboral	Concurso
4	Encargado* (a extinguir)	431	62200	07	Mercados	Merc.		Laboral	Concurso
4	Peón Especialista	431	62200	07	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso
8	Peón Espec.-Mercados* (a extinguir)	431	62200	07	Mercados	Merc.		Laboral	Concurso

SECCION DE MODERNIZACION Y NUEVAS TECNOLOGIAS

1	Jefe de Departamento	927	12104	01	A1	26	17.600,63	Laboral	Concurso
1	Respons. Area Sistemas	927	12104	01	A1	24	13.785,63	Laboral	Concurso
1	Técnico de Telecomunicación	927	12104	01	A1	24	13.785,63	Laboral	Concurso
2	Jefe Area Aplicativos	927	12104	01	A1	24	13.785,63	Laboral	Concurso
4	Analista-Programador 1.ª	927	12104	01	A2	22	11.864,48	Laboral	Concurso
2	Técnico de Explotación	927	12104	01	A2	22	11.864,48	Laboral	Concurso
1	Analista-Programador 2.ª	927	12104	01	A2	18	8.732,94	Laboral	Concurso
2	Operador Informático	927	12104	01	C1	18	5.396,53	Laboral	Concurso
1	Aux. Admvo. (a extinguir)	927	12104	01	C2	16	5.139,80	Laboral	Concurso

* * *

RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO

N.º	Denominación del puesto	Programa	C. Funcional	Grupo	Complem. Destino	Complem. Específico	Relación	Provisión
7	Aux. de Biblioteca	332	45100	C2	16	5.139,80	Laboral	Concurso
1	Oficial de 1.ª	330	45100	C2	16	5.038,26	Laboral	Concurso
1	Capataz	330	45100	C2	16	7.014,01	Laboral	Concurso
26	Subalterno	330	45100	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso
1	Agente de Cultura	330	45100	C1	18	5.396,53	Laboral	Concurso
1	Jefe de Sala	330	45100	C2	16	5.139,80	Laboral	Concurso
3	Inform. Turísticos. (Fijos-Discont.)	432	45100	C1	18	5.396,53	Laboral	Concurso
1	Ayudante de Gestión Cultural	330	45100	C1	18	5.396,53	Laboral	Concurso
1	Limpiadora*	330	45100	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso
1	Limpiadora*	330	45100	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso

* Sus retribuciones serán acordes a la jornada prevista en el contrato de trabajo.

* * *

RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL DE LA GERENCIA DE FOMENTO

Los puestos de Oficial de 1.ª y Superiores tendrán obligación de conducir vehículos municipales.

N.º	Denominación del puesto	Programa	C. Funcional	Grupo	Complem. Destino	Complem. Específico	Relación	Provisión
2	Ingeniero Técnico de Obras Públicas	450	43200	A2	22	13.147,90	Laboral	Concurso
1	Topógrafo 2.ª	450	43200	C1	18	5.566,53	Laboral	Concurso
1	Delineante	450	43200	C1	18	5.566,53	Laboral	Concurso
2	Aux. Administrativo (a extinguir)	450	43200	C2	16	5.139,80	Laboral	Concurso
1	Oficial de 2.ª	450	43200	Agr. Prof.	14	4.769,90	Laboral	Concurso
3	Vigilante	450	43200	C2	16	5.038,26	Laboral	Concurso
1	Subalterno	450	43200	Agr. Prof.	14	4.507,42	Laboral	Concurso

AYUNTAMIENTO DE BURGOS**Gerencia Municipal de Fomento**

El Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Burgos, hace saber:

Que no habiendo sido posible practicar las notificaciones a los solicitantes de licencias urbanísticas pendientes de resolución que resulten afectados por la suspensión de licencias en la aprobación inicial del Documento de Revisión y Adaptación del Plan General de Ordenación Urbana de Burgos, promovido por la Gerencia Municipal de Fomento:

Myriam Gómez-Salas Villanueva.

Y de conformidad con lo establecido en el art. 59.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se les notifica el contenido del traslado notificado, y que literalmente dice lo siguiente:

«El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 15 de enero de 2010, ha adoptado el siguiente acuerdo:

La Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el día 28 de diciembre de 2007, acordó adjudicar el contrato de asistencia técnica para la redacción de la Revisión y Adaptación del Plan General de Ordenación Urbana de Burgos a la mercantil Ezquiaga Arquitectura, Sociedad y Territorio, S.L.

Durante la elaboración del planeamiento, el Ayuntamiento ha expuesto al público avances expresivos de sus objetivos y propuestas generales, a efectos de las fases de consulta previa y elaboración del Documento de Revisión y Adaptación del Plan General, de conformidad con el artículo 50.4 de la Ley 5/1999, de 8 de abril, de Urbanismo de Castilla y León.

Tras los documentos de Avance, que fueron sometidos a información pública, con fecha de Registro General de Entrada en el Ayuntamiento de Burgos de 28 de diciembre de 2009 se ha presentado un nuevo documento técnico, que ha sido informado el día 29 de diciembre de 2009 por la Gerente Municipal de Fomento y por los Jefes de los Departamentos de Planeamiento, Infraestructuras y Jurídico y del Suelo.

De conformidad con antedicho informe municipal, la estructura y contenido documental se corresponde con lo reglamentariamente exigible para acordar su aprobación inicial, incorporando tanto a nivel normativo como de fichas los trabajos del Catálogo elaborados por Urbyplan.

Por otra parte, la competencia para adoptar este acuerdo corresponde al Excmo. Ayuntamiento Pleno, de conformidad con lo establecido en el artículo 22.2.c) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

En virtud de lo expuesto, el Consejo de la Gerencia Municipal de Fomento, y en su nombre el Presidente del mismo, tiene el honor de proponer a V.E. adopte el siguiente acuerdo:

Primero: Aprobar inicialmente el Documento de Revisión y Adaptación del Plan General de Ordenación Urbana de Burgos, redactado por la mercantil Ezquiaga Arquitectura, Sociedad y Territorio, S.L., y registrado de entrada en la Gerencia Municipal de Fomento el 29 de diciembre de 2009, al número 1872/09.

Segundo: De conformidad con el artículo 156 del Reglamento de Urbanismo de Castilla y León y del Informe emitido el 29 de diciembre de 2009 por la Gerente Municipal de Fomento, y por los Jefes de los Departamentos de Planeamiento, Infraestructuras y Jurídico y del Suelo, se suspende hasta la entrada en vigor del presente instrumento de planeamiento, con un máximo de dos años a contar a partir del día siguiente a la publicación de este acuerdo en el «Boletín Oficial de Castilla

y León», el otorgamiento de licencias y tramitación de los instrumentos de planeamiento y gestión en aquellos ámbitos en que se modifica el régimen urbanístico vigente, recogidos en el documento técnico de 28 de diciembre de 2009, haciendo mención expresa de los recogidos en los planos del punto 6 de la Memoria Vinculante.

Tercero: Someter a información pública la documentación de la Revisión y Adaptación del Plan General de Ordenación Urbana de Burgos presentada el 28 de diciembre de 2009, mediante publicación de anuncios en el «Boletín Oficial de Castilla y León», Tablón municipal de edictos y prensa local, para que en el plazo de dos meses se pueda examinar y aducir las alegaciones pertinentes.

Cuarto: De conformidad con antedicho informe municipal de 29 de diciembre de 2009, notificar este acuerdo a los solicitantes de licencias urbanísticas pendientes de resolución que resulten afectados por la suspensión de licencias, según listado elaborado por la Sección de Obras, aportado al expediente el día 5 de enero de 2010, indicando la posibilidad de reclamar los derechos indemnizatorios que consideren que les puedan corresponder, de conformidad con el artículo 156.4 del Reglamento de Urbanismo de Castilla y León. Asimismo notificar este acuerdo a los interesados afectados por la tramitación de instrumentos de planeamiento y gestión urbanística, según recoge ese informe municipal.

Quinto: Facultar al Ilmo. Sr. Alcalde o Teniente de Alcalde en quien delegue, para la firma de cuantos documentos sean necesarios para la efectividad del presente Acuerdo».

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente a la notificación, recurso contencioso-administrativo, en aplicación del art. 8.1, párrafo primero de la Ley 29/98, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, según redacción dada por la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica del Poder Judicial, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Burgos, de conformidad con el art. 46 de la citada Ley 29/1998, o potestativamente y con carácter previo, podrá interponerse ante el mismo Órgano que dictó esta resolución, en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de su notificación, recurso de reposición, según disponen los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, conforme redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, de modificación de la anterior. Todo ello sin perjuicio de cualesquiera otras acciones que estime procedentes.

Burgos, a 25 de febrero de 2010. – El Alcalde, Juan Carlos Aparicio Pérez.

201001838/1694. – 192,00

Ayuntamiento de Busto de Bureba

El Pleno del Ayuntamiento de Busto de Bureba, en sesión celebrada el 24 de febrero de 2010 aprobó por unanimidad de los presentes el proyecto redactado por el Ingeniero don Alfredo Peraita Lechosa en relación con la obra «Ampliación, sondeo y canalización de depósito a la red en Busto de Bureba», por importe de 85.000,00 euros, incluida en el Plan de Sequía 2009 de la Excmo. Diputación Provincial de Burgos.

El citado proyecto se encuentra expuesto en la Secretaría del Ayuntamiento durante el plazo de quince días, para que se puedan presentar alegaciones y reclamaciones por los interesados.

En Busto de Bureba, a 24 de febrero de 2010. – El Alcalde Presidente, Severino Hermosilla Fernández.

201001809/1695. – 68,00

Junta Administrativa de Torres

Aprobación del anexo al proyecto de la obra de reforma del alumbrado público en Torres, incluida en el Plan Fondo de Cooperación Local para 2009 de la Excma. Diputación Provincial de Burgos, con el n.º de obra 31/0.

Por acuerdo de la Junta Administrativa de Torres, en sesión extraordinaria de la misma, celebrada el 20 de febrero de 2010, se ha aprobado provisionalmente el anexo al proyecto de obra de reforma de alumbrado público en Torres, por importe de 31.120,90 euros, incluida en el Plan Fondo de Cooperación Local para 2009, de la Excma. Diputación Provincial de Burgos, con el n.º de obra 31/0, para la correcta ejecución de la obra directamente por la Administración, según acuerdo de la Junta Administrativa de Torres, en sesión extraordinaria de la misma, celebrada el 30 de mayo de 2009.

El expediente permanecerá expuesto al público en el tablón de anuncios de la Casa de Concejo de la Junta Administrativa de Torres, por espacio de quince días hábiles, a contar desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, a efectos de que los interesados puedan formular cuantas alegaciones u observaciones consideren oportunas. Caso de no presentarse ninguna, el acuerdo se entenderá elevado a definitivo, condicionando los informes y demás autorizaciones favorables pertinentes que sean preceptivos.

En Torres, a 20 de febrero de 2010. – El Alcalde Pedáneo, Gerardo Fernández Revillas.

201001847/1699. – 68,00

Ayuntamiento de Melgar de Fernamental

Por el presente se hace saber que por parte de don José Aurelio Alonso Ortega, en representación de Naveros MI-Alon Sociedad Cooperativa, se ha solicitado en este Ayuntamiento autorización de uso excepcional en suelo rústico, junto a licencia urbanística y ambiental, para la ejecución de proyecto de central fotovoltaica conectada a la red de 100 Kw. en parcela 11.911 del polígono 534.

Lo que se expone al público, ex artículo 307.c) del Decreto 22/2004, de 29 de enero, en redacción dada por el Decreto 45/2009, durante el plazo de veinte días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente edicto en el «Boletín Oficial» de la provincia, para que los interesados puedan formular alegaciones o reclamaciones.

En Melgar de Fernamental, a 23 de febrero de 2010. – La Alcaldesa, Montserrat Aparicio Aguayo.

201001865/1749. – 68,00

Comunidad de Regantes de San Pedro del Monte

Por la presente se convoca a Junta General extraordinaria que se celebrará en el salón social de San Pedro, el día 13 de marzo a las 12.00 horas en primera convocatoria y si no se alcanzase quórum a las 12.30 horas en segunda, con arreglo al siguiente orden del día:

Punto único: Aprobación de los estatutos de la Comunidad adaptados a la Ley de Aguas.

San Pedro del Monte, a 23 de febrero de 2010. – El Presidente (ilegible).

201001854/1746. – 68,00

Comunidad de Regantes «San Agustín» (Tordómar)

Convocatoria de asamblea general ordinaria

La Comunidad de Regantes «San Agustín», de Tordómar, convoca a sus comunitarios a la asamblea general de carácter ordinario, que tendrá lugar en el salón del Ayuntamiento de esta localidad el sábado 20 de marzo de 2010, a las 19.30 horas en primera convocatoria y a las 20.00 horas en segunda convocatoria, con arreglo al siguiente orden del día:

1. – Lectura y aprobación del acta de la asamblea anterior.
2. – Examen y aprobación de las cuentas del ejercicio de 2009.
3. – Liquidación de obras de mejora del regadío.
4. – Asuntos varios: Rotura de la balsa. Intereses de demora.
5. – Ruegos y preguntas.

Tordómar, a 2 de marzo de 2010. – El Presidente, José Abel Díez Burgos.

201001887/1750. – 68,00

Comunidad de Regantes «San Miguel» (Pedrosa del Príncipe)

Convocatoria de asamblea general ordinaria

La Comunidad de Regantes «San Miguel», de Pedrosa del Príncipe, convoca a sus comunitarios a la asamblea general de carácter ordinario, que tendrá lugar en el salón de actos del Centro Cultural «Virgen de la Olma» de la localidad, el sábado 27 de marzo de 2010, a las 10.30 horas en primera convocatoria y a las 11.00 horas en segunda convocatoria, con arreglo al siguiente orden del día:

1. – Lectura del acta de la asamblea anterior.
2. – Memoria y balance del ejercicio de 2009.
3. – Presupuesto del ejercicio de 2010.
4. – Asuntos varios: Propuesta de riego. Modificación de Estatutos. Derrama por renovación de cuadros eléctricos.
5. – Ruegos y preguntas.

Pedrosa del Príncipe, a 27 de febrero de 2010. – El Presidente, Felipe Arenas Cayuela.

201001855/1747. – 68,00

Ayuntamiento de Merindad de Cuesta Urria

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada con fecha 28 de enero de 2010, aprobó el proyecto técnico de la obra de «Pavimentación de calles en Nofuentes y Parala-cuesta», por un presupuesto de ejecución por contrata de 39.914,41 euros, más IVA por 6.386,31 euros, redactado por la Técnico doña Teresa Ruiz Martínez.

Se abre información pública en la Secretaría de este Ayuntamiento, durante el plazo de quince días hábiles, a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, con el fin de que pueda ser examinado por los interesados en horario de oficina y presentar cuantas alegaciones u observaciones consideren oportunas.

En Merindad de Cuesta Urria, a 5 de febrero de 2010. – El Alcalde, Alfredo Beltrán Gómez.

201001835/1696. – 68,00

IMPRESA PROVINCIAL

Ctra. Madrid-Irún, Km. 243. Navas ISSA, n.º 22
09007 BURGOS • Teléfono 947 47 12 80 • Fax 947 47 11 79
Correo electrónico: imprenta@diputaciondeburgos.es

Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS

ADMINISTRACIÓN

Paseo del Espolón, 34
09003 Burgos • Teléfono 947 25 86 39 • Fax 947 25 86 58
www.burgos.es/boletin-oficial-provincial/hemeroteca