# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE BURGOS

| SUSCRIPCION | SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS | INSERCIONES |
|---|---|---|
| Anual ..... 104,00 euros<br>Semestral ..... 62,00 euros<br>Trimestral ..... 37,00 euros<br>Ayuntamientos ..... 76,00 euros<br>(I. V. A. incluido) | *Director:* Diputado Ponente, D. José Antonio López Marañón | 2,00 euros por línea (DIN A-4)<br>1,40 euros por línea (cuartilla)<br>34,00 euros mínimo<br>Pagos adelantados<br>Carácter de urgencia: Recargo 100% |
| FRANQUEO CONCERTADO<br>Núm. 09/2 | ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL<br>Ejemplar: 1,25 euros :—: De años anteriores: 2,50 euros | Depósito Legal<br>BU - 1 - 1958 |
| **Año 2010** | **Viernes 9 de julio** | **Número 128** |


# INDICE


## PROVIDENCIAS JUDICIALES

– **Juzgados de lo Social.**

- **De Burgos núm. 1.** *531/2009.* Pág. 2.
- **De Burgos núm. 3.** *749/2009.* Pág. 2.
- **De Burgos núm. 3.** *185/2010.* Pág. 2.

## ANUNCIOS OFICIALES

– **Junta de Castilla y Leon.**

- **Delegación Territorial de Burgos. Oficina Territorial de Trabajo.** *Convenio colectivo de trabajo de la empresa Calferman, S.L.U.* Págs. 3 y ss.

## ANUNCIOS URGENTES

– **Junta de Castilla y Leon.**

- **Delegación Territorial de Burgos. Servicio de Agricultura y Ganadería.** Pág. 27.

– **Ministerio de Trabajo e Inmigracion.**

- **Tesorería General de la Seguridad Social. Administración de la Seguridad Social de Miranda de Ebro.** Págs. 27 y ss.
- **Tesorería General de la Seguridad Social. Dirección Provincial de Burgos. Unidad de Recaudación Ejecutiva 09/03 de Aranda de Duero.** Pág. 30.
- **Tesorería General de la Seguridad Social. Dirección Provincial de Alava. Administración de la Seguridad Social 01/03.** Págs. 30 y 31.

– **Ayuntamientos.**

- **Burgos. Concejalía de Personal y Régimen Interior.** *Adopción de medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.* Págs. 31 y 32.
- **Burgos. Gerencia Municipal de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades.** *Bases que rigen la convocatoria de concesión de subvenicones a entidades privadas sin ánimo de lucro para el desarrollo de programas de integración de personas inmigrantes, año 2010.* Págs. 32 y ss.
- **Miranda de Ebro. Negociado de Urbanismo.** Págs. 36 y 37.
- **Arcos de la Llana.** Págs. 37 y 38.
- **Santa María del Campo.** Pág. 38.
- **Quintanilla del Agua y Tordueles.** Pág. 38.
- **Sarracín.** *Convocatoria del contrato de obras de accesos desde la N-234 y pavimentación de la c/ Carretera Soria, números impares, fase I y fase II.* Pág. 38.
- **Villalbilla de Burgos.** Págs. 38 y 39.
- **La Sequera de Haza.** *Ordenanza reguladora de la tasa para el uso del punto de carga de agua para uso agrícola.* Págs. 39 y 40.
- **Hoyales de Roa.** Pág. 40.
- **Isar.** Pág. 40.

# PROVIDENCIAS JUDICIALES

## JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO UNO DE BURGOS

N.º autos: Dem. 531/2009.
N.º ejecución: 262/2009.
Materia: Ordinario.
Demandante: M.ª Ascensión Ibáñez Ruiz.
Demandados: IFE Proyectos y Construcciones, S.A. 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 262/2009, de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de M.ª Ascensión Ibáñez Ruiz contra la empresa IFE Proyectos y Construcciones, S.A., sobre ordinario, se ha dictado auto, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Parte dispositiva. –

En atención a lo expuesto, se acuerda:

a) Declarar al ejecutado IFE Proyectos y Construcciones, S.A., en situación de insolvencia total por importe de 10.716,32 euros, insolvencia que se entenderá, a todos los efectos, como provisional.

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

Notifíquese la presente 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 y remítase edicto al Registro Mercantil Central para su publicación en el «Boletín Oficial» del mismo.

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 0262/09, 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 S.S.ª. – Doy fe».

Y para que le sirva de notificación en legal forma a IFE Proyectos y Construcciones, S.A., 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 revistan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

En Burgos, a 21 de junio de 2010. – La Secretario Judicial, María Cristina Rodríguez Cuesta.

201005668/5580. – 96,00

## JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO TRES DE BURGOS

N.º autos: Demanda 749/2009.
Materia: Ordinario.
Demandados: Nuevas Edificaciones Esro, S.L. y Fogasa.
Demandante: Orlando Ortuño García.

*Cédula de notificación*

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

Hago saber: Que en el procedimiento demanda 749/2009 de este Juzgado de lo Social, se ha dictado la sentencia cuyo encabezamiento y fallo literalmente dicen:

«En la ciudad de Burgos, a 17 de junio de 2010.

Don Jesús Carlos Galán Parada, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social número tres del Juzgado y localidad o provincia de Burgos, tras haber visto los presentes autos sobre ordinario entre partes, de una y como demandante Orlando Ortuño García, que comparece asistido por el Letrado don Javier Martínez Ruiz y de otra, como demandado, Nuevas Edificaciones Esro, S.L., que no comparece, y Fogasa que comparece representado por el Letrado don Rafael Santamaría Vicario.

En nombre del Rey, ha dictado la siguiente sentencia n.º 285/10.

Fallo: Que desestimando como desestimo la demanda interpuesta por Orlando Ortuño García contra Nuevas Edificaciones Esro, S.L. y Fogasa, debo absolver y absuelvo a las entidades demandadas de los pedimentos de la demanda.

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

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

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

En Burgos, a 18 de junio de 2010. – La Secretario Judicial, María Cristina Rodríguez Cuesta.

201005670/5582. – 82,00

---

N.º autos: Ejecución de títulos judiciales 185/2010.
Demandante: Beatriz Mínguez Gómez.
Abogado: Don Emilio Martínez Miguel.
Demandados: Inversiones y Proyectos Trébol 4, S.L. y Fogasa.

Que en virtud de lo acordado en los autos de referencia, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 59 de la L.P.L. y 156.4 y 164 de la L.E.C., por el presente se notifica a Inversiones y Proyectos Trébol 4, S.L., que con fecha de hoy se ha dictado auto, en cuya parte dispositiva se acuerda lo siguiente:

«Parte dispositiva. –

Dispongo: Despachar orden general de ejecución de sentencia a favor de la parte ejecutante Beatriz Mínguez Gómez frente a Inversiones y Proyectos Trébol 4, S.L., parte ejecutada, por importe de 7.408,68 euros, en concepto de principal, más otros 1.184,00 euros que se fijan provisionalmente en concepto de intereses que, en su caso, puedan devengarse durante la ejecución y las costas de ésta, sin perjuicio de su posterior liquidación.

Contra este auto no cabe recurso alguno, sin perjuicio de que la parte ejecutada pueda oponerse al despacho de ejecución en los términos previstos en el art. 556 de la L.E.C. y en el plazo de diez días a contar desde el siguiente a la notificación del presente auto y del decreto que se dicte.

Así lo acuerda y firma S.S.ª, el Magistrado-Juez. – Doy fe, la Secretario Judicial».

En Burgos, a 18 de junio de 2010. – La Secretario Judicial (ilegible).

201005669/5581. – 52,00

# ANUNCIOS OFICIALES

JUNTA DE CASTILA Y LEON

## DELEGACION TERRITORIAL DE BURGOS

### Oficina Territorial de Trabajo

*Resolución de fecha 22 de junio 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 Calferman, S.L.U., Código Convenio 0901282.*

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo correspondiente a la empresa Calferman, S.L.U., suscrito por la empresa y el Delegado de Personal, el día 17 de marzo de 2010 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 7 de abril 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 22 de junio de 2010. – El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Antonio Corbí Echevarrieta.

201005659/5585. – 2.284,50

* * *

CONVENIO COLECTIVO CALFERMAN, S.L.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 Calferman, S.L.U. y los trabajadores de la misma a través de su legítima representación.

Art. 2. – *Ambito funcional.*

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

Art. 3. – *Ambito territorial.*

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

Art. 4. – *Ambito personal.*

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

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

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 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 quince días de antelación a la finalización de su vigencia.

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

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

Art. 6. – *Ambito material.*

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

Art. 7. – *Garantías personales.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPITULO II. – CONTRATACION

Art. 10. – *Forma del contrato.*

La admisión de trabajadores en Calferman, S.L.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 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.er y 2.º trimestre | 75% |
| 3.er trimestre | 80% |
| 4.º trimestre | 85% |
| 5.º trimestre | 90% |
| 6.º trimestre | 95% |
| 7.º y 8.º trimestre | 100% |

– Contrato para la formación:

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

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

| | |
|---|---|
| 1.er y 2.º trimestre | 75% |
| 3.er trimestre | 80% |
| 4.º trimestre | 85% |

5.º trimestre 90%

6.º trimestre 95%

7.º y 8.º trimestre 100%

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

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

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

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

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

*Indemnizaciones.*

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

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

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

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

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

Art. 19. – *Finiquitos.*

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

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

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

## CAPITULO III. – CLASIFICACION PROFESIONAL

Art. 20. – *Clasificación profesional.*

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

Criterios generales:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Este factor puede dividirse en dos subfactores:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Este factor comprende los subfactores:

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

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

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

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

a) Capacidad de ordenación de tareas.

b) Naturaleza del colectivo.

c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

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

– Grupo 0.

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

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

- Puestos de trabajo:

Director general.

Director división.

Director gerente.

– Grupo 1.

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

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

- Puestos de trabajo:

Técnicos:

Director técnico.

Titulados superiores.

Empleados:

Director administración.

Director financiero.

Director comercial.

Director marketing.

Director RR.HH.

Director producción.

- Relación de actividades y tareas:

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

– Grupo 2.

- Definición: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsa-

bilidad 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 VI se incluye una tabla resumen de la clasificación profesional.

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

Art. 21. – *Movilidad funcional.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Los efectuados dentro del mismo término municipal.

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

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

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

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

Art. 29. – *Supuestos especiales.*

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

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

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

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

## CAPITULO V. – JORNADA DE TRABAJO

Art. 31. – *Jornada.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 34. – *Turnos y relevos.*

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

Art. 35. – *Horas extraordinarias.*

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

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

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

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

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

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

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

El 50% de las horas no trabajadas por las causas de interrupción de la actividad, previstas en el párrafo anterior, se 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 trascurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

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

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

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

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

## CAPITULO VI. – ESTRUCTURA SALARIAL

Art. 39. – *Estructura económica.*

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

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

Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

a) Salario base.

b) Complementos salariales:

– De puesto de trabajo.

– De cantidad o calidad de trabajo.

– Pagas extraordinarias.

– Vacaciones.

– Complementos de convenio.

– Horas extraordinarias.

– Antigüedad consolidada.

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

Art. 40. – *Devengo de salario.*

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

Art. 41. – *Pago del salario.*

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

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

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

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

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

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

Art. 42. – *Salario base.*

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

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

Art. 43. – *Salario hora ordinaria.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 46. – *Complemento de nocturnidad.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 48. – *Gratificaciones extraordinarias.*

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

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

– Devengo de las pagas:

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

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

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

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

Art. 49. – *Vacaciones.*

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

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

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

4.º – A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado, el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuera su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquélla 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 asesoramientos técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si, en la empresa solicitante, concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

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

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

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

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

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

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

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

## CAPITULO VII. – FALTAS Y SANCIONES

Art. 58. – *Régimen disciplinario.*

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

Art. 59. – *Graduación de faltas.*

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

Art. 60. – *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a cuatro faltas de puntualidad en el periodo de 30 días naturales sin causa justificada.

2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre y cuando no afecte al buen funcionamiento de la empresa, ni perturbe el trabajo de los demás trabajadores, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

7. La embriaguez ocasional.

8. Usar el teléfono u otros elementos para asuntos particulares sin la debida autorización.

9. Trasladarse de una a otra dependencia de la fábrica, talleres u oficinas, sin que las necesidades del servicio lo justifiquen, salvo que se trate de representantes legales de los trabajadores en actuaciones propias de su cargo.

10. Indagar o revolver los armarios o efectos personales de los compañeros sin la debida autorización del interesado.

11. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en una jornada durante un periodo de treinta días naturales.

12. Incumplimiento de normas internas de la empresa.

13. No uso o uso inadecuado de equipos de protección individual, así como su mal mantenimiento.

Art. 61. – *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en el periodo de 30 días naturales.

2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin justificación.

3. Intervenir en juegos en horas de trabajo.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él, como de otros trabajadores.

6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

7. La negligencia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

8. Realizar trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios elementos, equipos o herramientas de la empresa, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

9. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.

10. Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo.

11. Los errores intencionados que se repitan con frecuencia y que originen perjuicios a la empresa.

12. No advertir, con la debida diligencia, a los superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, máquinas, material o locales.

13. Encontrarse en los locales de la empresa sin causa justificada, fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa sin la debida autorización.

14. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales, máquinas o instalaciones que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo.

15. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en dos jornadas durante un periodo de treinta días naturales.

16. La reincidencia en los hechos o conductas calificados como faltas leves, salvo las de puntualidad dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanción escrita.

17. Poner fuera de servicio los dispositivos de seguridad de las máquinas.

Art. 62. – *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de seis faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el periodo de seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en el desempeño del trabajo; el hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.

4. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos maliciosamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.

5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

13. Autolesionarse en el trabajo.

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

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

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

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

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

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

Art. 63. – *Régimen de sanciones.*

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

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

Art. 64. – *Sanciones.*

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

A) Faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

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

C) Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.

b) Despido.

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

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

b) La categoría profesional del mismo.

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

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

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

Art. 65. – *Prescripción.*

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

Art. 66. – *Expediente contradictorio.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Evaluación periódica de los riesgos.

4. Control periódico de las condiciones de trabajo.

5. Planificación y gestión de la prevención.

6. Vigilancia de la salud.

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

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

## CAPITULO IX. – PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 68. – *Permisos y licencias.*

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

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

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

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

Art. 69. – *Excedencia forzosa.*

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

Art. 70. – *Excedencia voluntaria.*

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

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

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

Art. 71. – *Excedencia especial.*

1. Los trabajadores tendrán, asimismo, derecho, por una sola vez, a un periodo de excedencia no superior, en ningún caso, a 6 meses con derecho a la reserva del puesto de trabajo para los supuestos de atención personal al cónyuge, padres, hijos o hermanos en situación de enfermedad o incapacidad que requiera dicha asistencia. Tal situación deberá quedar, necesariamente, acreditada en el momento de la solicitud de la excedencia. El incumplimiento por parte del trabajador excedente de la condición motivadora supone un incumplimiento contractual por parte del trabajador, que será considerado como falta muy grave.

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

*Disposiciones comunes para las excedencias.*

1. En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de 15 días, salvo pacto en contrario.

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

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

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

*Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.*

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

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

## CAPITULO X. – REPRESENTACION COLECTIVA

A. DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES.

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

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

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

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

Art. 74. – *Crédito horario.*

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

– Centros de hasta 100 trabajadores: quince horas.

– Centros de 101 a 250 trabajadores: veinte horas.

– Centros de 251 o más trabajadores: treinta horas.

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

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

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

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

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

Art. 75. – *Derecho de reunión.*

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

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

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

B. DE LOS SINDICATOS.

Art. 76. – *Delegado sindical.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 77. – *Cuota sindical.*

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

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

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

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

Art. 78. – *Excedencias sindicales.*

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

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

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

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

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

## CAPITULO XI. – ORDENACION Y ORGANIZACION DEL TRABAJO

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

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

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

Son facultades del empresario, entre otras, las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 80. – *Prestación del trabajo.*

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 82. – *Trabajo a tarea.*

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

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

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

Art. 83. – *Trabajo a destajo.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Grado de especialización que el trabajo a realizar requiera según la mecanización de la industria.

b) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.

c) Dureza y cualquier otra circunstancia especial de trabajo que haya de realizar.

d) Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar en donde tenga que verificarse.

e) La calidad de los materiales empleados.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.º – Cuando cualquier otra circunstancia lo aconseje.

## CAPITULO XII. – FORMACION PROFESIONAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DISPOSICION TRANSITORIA.

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

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

Art. 89. – *Procedimiento.*

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

1.º – Las empresas podrán solicitar suspender temporalmente sus contratos de trabajo, cuando concurran 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 sería la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del convenio en su ámbito funcional, que estudiará cada caso y recomendará la procedencia o no de la citada suspensión. Las partes afectadas podrán vincularse o no a dicha recomendación.

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

Art. 90. – *Preámbulo.*

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

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

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

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

2.ª – Mediación.

3.ª – Arbitraje.

Art. 91. – *Mediación.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 92. – *Arbitraje.*

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

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

– Nombre del árbitro o árbitros designados.

– Cuestiones que se someten a laudo arbitral y, en su caso, criterios de común acuerdo que consideren que han de ser observados, así como plazo para dictarlo.

– Fecha y firma de las partes.

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

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

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá, motivadamente, todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral. El laudo arbitral deberá ser notificado en el plazo máximo de 10 días hábiles a partir de la designación del árbitro. Excepcionalmente, y atendiendo a las dificultades del conflicto y su trascendencia, podrá prorrogarse el mencionado plazo, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de 30 días hábiles; será, asimismo, notificado a la Comisión Mixta Paritaria y a la Autoridad Laboral competente.

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

La impugnación del laudo podrá basarse en:

1. Exceso en cuanto a los límites y puntos que las partes han sometido a arbitraje.

2. Infracción por el contenido del laudo de algunas normas de derecho necesario.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 94. – *Indemnizaciones.*

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

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, 2.000 euros o el importe de una doceava parte de las retribuciones anuales previstas en el convenio aplicable en cada momento, si esta cantidad resultase superior.

b) En caso de muerte, Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 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 legalmente para dicho supuesto de jubilación anticipada, aceptará la tramitación de la solicitud de acuerdo con las previsiones y obligaciones legales, siempre que el trabajador solicitante esté encuadrado entre los grupos IV y VIII, ambos inclusive, de clasificación profesional del convenio. De estar encuadrado entre los grupos 0 a III, ambos inclusive, será necesario el acuerdo entre empresa y trabajador.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 96. – *Comisión Paritaria.*

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

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

En lo concerniente a las funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria 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 refleiado 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 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 el 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 en estos años y en años sucesivos, se negociará por parte de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores la continuidad de seguir con el Seguro Médico, asumiendo los trabaiadores la diferencia con el valor actualizado, o bien, transformar el Seguro Médico en dinero (valor actualizado) y cobrarlo en nómina.

A partir del 2010, la Representación Legal de los Trabajadores estará presente en la decisión de la contratación del Seguro Médico, de tal forma, que sean los trabajadores a través de su representación legal, quienes decidan el seguro médico a contratar.

IMPORTES MENSUALES SEGURO MEDICO

| | *Valor real Seg. Médico* | *Valor act. según % de subida en tablas* | *% Subida tablas* | *Difer. V. Act.- V. Real Plus diferencia Seg. Médico* |
|---|---|---|---|---|
| Año 2006 | 26,50 euros | | | |
| Año 2007 | | 28,04 euros | 5,82% | |
| Año 2008 | | 29,08 euros | 3,72% | |
| Año 2009 | 26,87 euros | 29,75 euros | 2,30% | 2,88 euros |

* 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 el valor del año anterior.

* * *

## ANEXO I

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

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

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

Siendo:

SB Salario base.

AC Antigüedad consolidada, en su caso.

PI Posibles pluses individuales o complementos personales.

CC Complemento de convenio.

CP Complementos de puesto de trabajo.

CCC Complementos por cantidad y/o calidad de trabajo.

GE Gratificaciones extraordinarias.

V Importe de las vacaciones anuales.

* * *

## ANEXO II

Calendario laboral vigente hasta el 31-12-2009.

Se reflejará el firmado a principios de año.

* * *

ANEXO III

Tablas salariales vigentes hasta el 31-12-2009.

Se reflejarán las tablas firmadas del año.

* * *

ANEXO IV

1. – Matrimonio del trabajador, 15 días naturales.
2. – Fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales (padres, nietos, cónyuge e hijos, abuelos y hermanos del trabajador o su cónyuge), ampliables a 5 en caso de desplazamiento superior a 150 km.
3. – Enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales (cónyuge e hijos, abuelos y hermanos del trabajador o su cónyuge), ampliables a 5 en caso de desplazamiento superior a 150 km.
4. – Nacimiento o adopción de un hijo, 3 días naturales, se aumentará a 5 días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.
5. – Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusable y personal.
6. – Para los trabajadores que ostenten cargos representativos de carácter sindical, se estará a lo legislado sobre la materia.
7. – Por traslado de domicilio habitual, 1 día.
8. – Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.
9. – Matrimonio de hijo, el día natural.

* * *

CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

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

## TABLAS SALARIALES AÑO 2009

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

* * *

## ANTIGÜEDAD

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

* * *

## CALENDARIO FESTIVO AÑO 2009

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1 enero | Año Nuevo | 1 mayo | Día del Trabajo |
| 2 enero | Puente | 15 agosto | Asunción |
| 5 enero | Puente | 14 septiembre | Fiestas Patronales |
| 6 enero | Reyes | 15 septiembre | Fiestas Patronales |
| 19 marzo | San José | 2 noviembre | Día de Todos los Santos |
| 20 marzo | Puente | 7 diciembre | Puente |
| 9 abril | Jueves Santo | 8 diciembre | Inmaculada Concepción |
| 10 abril | Viernes Santo | 24 diciembre | Puente |
| 23 abril | Día de la Comunidad de Castilla y León | 25 diciembre | Natividad |
| 24 abril | Puente | 31 diciembre | Puente |

* * *

## CUADRO DE CLASIFICACION PROFESIONAL

| N.º | Categorías | G | Técnicos | Empleados | Operarios |
|---|---|---|---|---|---|
| I | Personal Directivo | 0 | | Director General<br>Director División<br>Director Gerente | |
| II | Personal Titulado Superior | 1 | Director Técnico<br>Titulados Superiores | Director Administración<br>Director Financiero<br>Director Comercial<br>Director Marketing<br>Director RR.HH.<br>Director Producción | |
| III<br><br><br>IV<br>V | Personal Titulado Medio<br>Jefe Administrativo 1.ª<br>Jefe Sección Org. 1.ª<br>Jefe de Personal<br>Responsable Sección Externa | 2 | Titulado Medio | Jefe Administración<br>Jefe Ventas<br>Jefe Compras<br>Jefe Personal<br>Jefe Producción<br>Jefe Fábrica<br>Encargado General | |
| VI<br>VII | Responsable Sección Interna<br>Responsable de equipo<br>Maquinista 1.ª<br>Conductor de máquina especializada<br>Conductor de bomba<br>Mecánico 1.ª<br>Responsable de Departamento<br>Oficial Administrativo 1.ª | 3 | Técnico Departamento<br>Técnico Control Calidad<br>Técnico Prevención RR.LL.<br>Delineante 1.ª | Oficial 1.ª Administrativo<br>Técnico Comercial<br>Comercial Hormigón<br>Comercial/Viajante | Jefe y Encargado de Sección<br>Jefe Taller<br>Jefe Planta Hormigones |
| VIII | Conductor 1.ª<br>Conductor Camión Especializado<br>Oficial 1.ª<br>Plantista áridos<br>Plantista aglomerado<br>Soldador<br>Laborante | 4 | Delineante 2.ª<br>Analista Laboratorio | Oficial 2.ª Administrativo | Oficial 1.ª Oficio<br>Conductor vehículos mayor 7.500 kg.<br>Dosificador planta hormigones<br>Conductor camión hormigonera<br>Gruista Torre<br>Operador de grúa móvil<br>Carretillero mayor de 15.000 kg.<br>Gruista de piezas especiales |

| N.º | Categorías | G | Técnicos | Empleados | Operarios |
|---|---|---|---|---|---|
| IX | Administrativo<br>Delineante | 5 | | Auxiliar Administrativo<br>Dependiente<br>Conserje | Oficial 2.ª Oficio<br>Maquinista<br>Conductor camión hasta 7.500 kg.<br>Mezclador de hormigones<br>Carretillero<br>Operador puente grúa<br>Conductor de palas<br>Palista de hormigón |
| X | Maquinista 2.ª<br>Conductor 2.ª<br>Aprendiz de máquina<br>Aprendiz de camión<br>Conductor rodillo<br>Auxiliar Administrativo | 6 | Auxiliar Laboratorio | Vigilante | Oficial 3.ª Oficio<br>Especialista<br>Conductor furgoneta hasta 7.500 kg.<br>Moldeador manual<br>Operario de máquina sencilla |
| XI | Oficial 3.ª<br>Ayudante Administrativo | 7 | Laborante de hormigones | Portero | Peón Especialista<br>Ayudante de máquina |
| XII | Peón ordinario<br>Limpiador<br>Aprendizaje | 8 | | | Peón<br>Personal de limpieza |

* * *

MODIFICACIONES CONVENIO COLECTIVO CALFERMAN, S.L.U. AÑO 2009

Punto 1. – Modificación artículo 71, punto 1, que queda redactado como figura en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Punto 2. – Eliminación del siguiente texto en el artículo 89, punto 5: «(…) aunque en sus términos se reducirá siempre a la mitad (…)».

Punto 3. – Modificación de la redacción del art. 95, punto 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. Esta concentración de trabajo efectivo tiene como referencia un año».

Punto 4. – Se añade un anexo, Anexo VI, que queda redactado de la siguiente manera:

«Ley de igualdad entre hombres y mujeres: Las partes afectadas por este convenio, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral».

Lo firman las partes, a 2 de junio de 2010. – El Representante Legal, Alberto de la Calle Ortega. – El Delegado de Personal, Gabriel Izquierdo Gallego.

# ANUNCIOS URGENTES

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

## DELEGACION TERRITORIAL DE BURGOS

### Servicio de Agricultura y Ganadería

Se pone en conocimiento de los interesados en la concentración parcelaria de la zona de Cañizar de Amaya (Burgos), declarada de utilidad pública y de urgente ejecución por Acuerdo de 21 de septiembre (B.O.C. y L. n.º 187, de 27 de septiembre de 2006), que la Directora General de Infraestructuras y Diversificación Rural de la Junta de Castilla y León, con fecha 9 de junio de 2010 ha aprobado las Bases Definitivas de Concentración Parcelaria de esta zona, que estarán expuestas al público en el local de la Junta Administrativa de Cañizar de Amaya (Burgos). Durante el plazo de treinta días hábiles a contar desde el siguiente al de la inserción de este aviso en el «Boletin Oficial» de la provincia.

Los documentos que los interesados pueden examinar se refieren a la determinación del perímetro (fincas de la periferia que se han incluido o excluido, superficies que se exceptúan por ser de dominio público y relación de fincas excluidas) a la clasificación de tierras y fijación de coeficientes y a la determinación de propietarios y titulares de gravámenes y otras situaciones jurídicas cuyo dominio y titularidad se han declarado formalmente.

Contra las Bases puede establecerse recurso de alzada ante el Excmo. Sr. Consejero de Agricultura y Ganadería dentro del plazo de treinta días antes indicado, pudiendo presentarse el recurso en la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Burgos, o en cualquiera de los lugares establecidos en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común, expresando en el escrito un domicilio para hacer las notificaciones que procedan.

Se advierte a los interesados que, a tenor del art. 52 de la Ley de Concentración Parcelaría de Castilla y León de 28 de noviembre de 1990, todo recurso administrativo cuya resolución exija un conocimiento pericial del terreno que implique gastos que no deba soportar la Administración, ésta podrá exigir el anticipo de los mismos, depositando en la Jefatura de Arca de Estructuras Agrarias la cantidad en que se estime el coste de las actuaciones periciales que requiera la comprobación de los hechos alegados.

El Consejero acordará, al resolver el recurso, la inmediata devolución al interesado de la cantidad depositada por gastos periciales que no hubieran llegado a devengarse o se refieran a la prueba pericial que fundamente la estimación total o parcial del recurso.

Burgos, a 21 de junio de 2010. – El Jefe del Servicio Territorial de Agricultura y Ganadería, P.S., el Secretario Técnico, Jesús Antonio Rodríguez Ibáñez.

201005915/5829. – 81,00

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACION

## TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ADMINISTRACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL
DE MIRANDA DE EBRO

En cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común («Boletín Oficial del Estado» de 27-11-1992), resulta procedente

efectuar la pública notificación de las resoluciones dictadas por esta Administración en materia de inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores, que afectan a los trabajadores que se relacionan a continuación, ya que se ha intentado pero no se ha conseguido realizarla en el domicilio de los interesados.

Las resoluciones están a disposición de los afectados en la sede de este Organismo (calle Condado de Treviño, 29 bajo, de Miranda de Ebro) y contra las mismas podrá interponerse recurso de alzada ante el Director Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de su notificación, todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. del día 27).

| *Rég.* | *C.C.C.* | *Empresa* | *N.º afiliación* | *Trabajador* | *Tipo resolución y fechas* |
|---|---|---|---|---|---|
| 01 | 09101226575 | Contesla, S.L. | 470015013458 | Manuel Vega Martín | Alta de oficio 01/10/2009<br>Baja de oficio 19/01/2010 |
| 01 | 09102833038 | Malena Jiménez Arenas | 091005992104 | Sarita Rocio Macias Martillo | Alta de oficio 01/10/2008<br>Baja de oficio 24/05/2009 |
| 01 | 09103109486 | Malena Jiménez Arenas | 091005992104 | Sarita Rocio Macias Martillo | Alta de oficio 25/09/2008<br>Baja de ofidio 24/05/2009 |
| 01 | 09103479302 | Marciales de Construcción Portumat, S.L. | 261011392292 | Edgar Ricardo Pedras Rodrigues | Alta de oficio 16/04/2009<br>Baja de oficio 16/06/2009 |
| 01 | 09103959652 | Carlos Alberto Cardoso Madeira | 261012185773 | Luzia Apolinari Santos Borges | Alta de oficio 26/06/2006<br>Baja de oficio 24/11/2009 |
| 01 | 09104163554 | Casas Biosostenibles, S.L. | 091010472490 | Luis Manuel Ferreira Da Sillva | Alta de oficio 30/11/2009<br>Baja de oficio 28/01/2010 |
| 01 | 09104283590 | Velizar Asenov Mladenov | | | Alta 01/04/2010 |
| 12 | 09104184974 | Julia Serna Ruiz | 091011846860 | Rumyanka Stefan Kavalova | Baja 30/04/2010 |
| 12 | 09104237821 | Emiliano González López | 261006892506 | Reghina Crisan | Baja 15/03/2010 |
| 12 | 09104294304 | María Luz Céspedes Sainz | | | Alta 14/04/2010 |
| 12 | 09104294304 | María Luz Céspedes Sainz | 091014421404 | Sevda Levenova Mladenova | Alta 14/04/2010 |
| 12 | 09104311175 | Raúl Santamaría Revillas | | | Alta 01/05/2010 |
| 12 | 09104311175 | Raúl Santamaría Revillas | 481042298956 | Rosa Vasquez Trujillo | Alta 01/05/2010 |

Rég.: Régimen de procedencia:

01 Régimen General.

06 Régimen Especial Agrario, cuenta ajena.

12 Régimen Especial de Empleados de Hogar.

En Miranda de Ebro, a 25 de junio de 2010. – La Directora de la Administración, Rosa María Pérez Salve.

201005928/5841. – 111,00

---

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común («Boletín Oficial del Estado» de 27-11-1992), resulta procedente efectuar la pública notificación de las resoluciones dictadas por esta Administración en materia de inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores, que afectan a los trabajadores que se relacionan a continuación, ya que se ha intentado pero no se ha conseguido realizarla en el domicilio de los interesados.

Las resoluciones están a disposición de los afectados en la sede de este Organismo (calle Condado de Treviño, 29 bajo de Miranda de Ebro) y contra las mismas podrá interponerse recurso de alzada ante el Director Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de su notificación, todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. del día 27).

| AFILIACION | REG. | TRABAJADOR | POBLACION | RESOLUCIONES DICTADAS |
|---|---|---|---|---|
| 010017917693 | 05 | MUÑOZ BENITEZ, ANA | HERRAN | BAJA RETA 31/03/2010 |
| 011010248415 | 05 | PEÑA PEÑA, GONZALO | FRIAS | ALTA RETA 01/05/2010 |
| 090019751225 | 05 | GONZALEZ PENA, MARGARITA | VILLARCAYO | BAJA RETA, 31/03/2010 |
| 090026479789 | 05 | LABACA PLAGARO, JOSE M.ª | MIRANDA DE EBRO | ALTA OPCION AT/EP RETA, 01/01/2011 |
| 090036768560 | 05 | CONDADO JAEN, ANA | VILLARCAYO | ALTA RETA 01/03/2010 |
| 090036768560 | 05 | CONDADO JAEN, ANA | VILLARCAYO | BAJA RETA 31/03/2010 |
| 090038942269 | 05 | OTEO ROBLES, ALBERTO | MEDINA DE POMAR | ALTA RETA 01/05/2010 |
| 091002337325 | 05 | PEÑA MEILA, OSCAR | BRIVIESCA | BAJA RETA, 31/03/2010 |
| 091002481613 | 05 | SOBRADO MARTINEZ, RAFAEL | MEDINA DE POMAR | ALTA RETA, 01/03/2010 |
| 091003399877 | 05 | RODRIGUES FERNANDES, CASIMIRO NASCIMENTO | BRIVIESCA | DENEG. BAJA RETA 02/06/2010 |
| 091003588928 | 05 | GIL GARCIA, ARANZAZU | VILLASANA DE MENA | DESEST. BAJA RETA 03/05/2010 |
| 091011081772 | 05 | RAMADANOV, REYHAN EFRAIMOV | MEDINA DE POMAR | BAJA RETA 30/04/2010 |
| 091012796046 | 05 | BOERU, DANIEL | BRIVIESCA | BAJA RETA 31/03/2010 |
| 091012965491 | 05 | CIMPOEASU, MARICEL | MEDINA DE POMAR | BAJA RETA, 30/04/2010 |
| 091013618425 | 05 | STOICA, FLORINA SEDRA | MIRANDA DE EBRO | BAJA RETA, 31/03/2010 |
| 091013628428 | 05 | HYSUSEIN, CARDIN | TRESPADERNE | BAJA RETA, 31/03/2010 |
| 091013647424 | 05 | POPESCU, ION SORIN | MIRANDA DE EBRO | BAJA RETA, 31/03/2010 |
| 091013693092 | 05 | JACOBUS SCHADEE, WILLEN STEEFJIN | BRIVIESCA | BAJA RETA, 30/04/2010 |
| 091013811213 | 05 | BOALAJ, PUSA | MIRANDA DE EBRO | BAJA RETA 30/04/2010 |
| 091014435548 | 05 | NICOLAE, POGANU | MIRANDA DE EBRO | BAJA RETA, 30/04/2010 |

| AFILIACION | REG. | TRABAJADOR | POBLACION | RESOLUCIONES DICTADAS |
|---|---|---|---|---|
| 091014647029 | 05 | DIMOV, KIRIL ATANASOV | VILLARCAYO | ALTA RETA 01/04/2010 |
| 091015065947 | 05 | FLORESCU, GABRIEL | BRIVIESCA | BAJA RETA 31/03/2010 |
| 241011004631 | 05 | URIBE TORRES, WILLIA ENRIQUE | BRIVIESCA | BAJA RETA 31/05/2010 |
| 291038725834 | 05 | ZANNOUTI, MOTAFA | MIRANDA DE EBRO | BAJA RETA 30/09/2009 |
| 311008142813 | 05 | VADILLO GALAZ, FERNANDO | SAN MARTIN DE LOSA | ALTA RETA 01/05/2010 |
| 360076238380 | 05 | AUSTRI ROJAS, ENCARNACION | ORON | BAJA CENSO 28/02/2010 |
| 390051887677 | 05 | SOBRINO LLERA, VICENTE JUAN | MEDINA DE POMAR | BAJA RETA 31/05/2010 |
| 480074014392 | 05 | LAUREANO LOPEZ, MANUEL | MEDINA DE POMAR | BAJA RETA 31/05/2010 |
| 480080202285 | 05 | TAPIA DIEZ, BEGOÑA | BILBAO | BAJA RETA, 31/03/2010 |
| 481028807367 | 05 | PEREZ LOPEZ, BORJA | PEDROSA | BAJA RETA 31/05/2010 |
| 481031120112 | 05 | ORTIZ DE ZARATE MARTINEZ, MIGUEL ANGEL | VILLASANA DE MENA | ALTA RETA, 01/04/2010 |
| 481042933193 | 05 | PEREZ LOPEZ, SHEILA | MEDINA DE POMAR | BAJA RETA, 31/03/2010 |
| 501027798030 | 05 | URSU, CRISTINA JESICA | MIRANDA DE EBRO | BAJA OFICIO RETA 31/03/2010 |
| 011009292054 | 06 | ESTEVES, CARLOS ALBERTO | MIRANDA DE EBRO | INSCRIPCION CENSO 08/06/2010 |
| 011009294781 | 06 | RODRIGUES DA SILVA, JOAO PAULO | MIRANDA DE EBRO | BAJA CENSO 30/06/2009 |
| 011009299229 | 06 | DOS SANTOS, FILIPE ANDRE | BELORADO | INSCRIPCION CENSO 19/05/2010 |
| 011010967326 | 06 | BELKHOU, ABDERRAHAN | MIRANDA DE EBRO | INSCRIPCION CENSO 01/06/2010 |
| 011011043108 | 06 | SANTOS JORDAO, VILMA | MIRANDA DE EBRO | INSCRIPCION CENSO 20/05/2010 |
| 011011386446 | 06 | BENHAMIMED, OTMANE | MIRANDA DE EBRO | INSCRIPCION CENSO 01/06/2010 |
| 011012829625 | 06 | DA SILVA MOREIRA, ALBINO | MIRANDA DE EBRO | BAJA CENSO 31/05/2009 |
| 011013361004 | 06 | FERLA TORRES, JAIME ORLANDO | MIRANDA DE EBRO | BAJA CENSO 21/05/2010 |
| 011014658982 | 06 | ARIAS, RAMON | MIRANDA DE EBRO | INSCRIPCION CENSO 31/05/2010 |
| 041037846984 | 06 | MBAYE, LY | MIRANDA DE EBRO | MODIF. INSCRIPC. CENSO 30/01/10 |
| 041037896595 | 06 | FISIRU, BAHASEY | MIRANDA DE EBRO | INSCRIPCION CENSO 08/05/2010 |
| 091001671055 | 06 | MARIA SANTOS, SERAFIN | MIRANDA DE EBRO | BAJA CENSO 31/08/2009 |
| 091002356927 | 06 | RODRIGUEZ LUIS, ANTONIO MANUEL | QUINCOCES DE YUSO | BAJA CENSO 30/06/2009 |
| 091002754526 | 06 | ANDRADE MARQUES, ISABEL MARIA | CASTROBARTO | BAJA CENSO 30/06/2009 |
| 091003684110 | 06 | MARCELO, ANA MARIA | QUINCOCES DE YUSO | INSCRIPCION CENSO 07/06/2010 |
| 091007612812 | 06 | UNGUR, DAN | VILLAFRANCA MONTES OCA | BAJA CENSO 16/05/2009 |
| 091008458631 | 06 | UNGUR, RADU NICOLAE | BRIVIESCA | INSCRIPCION CENSO 17/06/2010 |
| 091009644657 | 06 | PACIENCIA DOS SANTOS, MARIA C | BELORADO | BAJA CENSO 30/09/2009 |
| 091009644758 | 06 | DOS SANTOS, ANTONIO LUIS | BELORADO | BAJA CENSO 30/09/2009 |
| 091009656983 | 06 | AMOREIRA GIL, MATILDE | BELORADO | INSCRIPCION CENSO 20/05/2010 |
| 091010287685 | 06 | MUNTEAN, IONEL BOGDAN | BELORADO | INSCRIPCION CENSO 20/04/2010 |
| 091010383574 | 06 | MEALEM GAZIRI, ABDELELAH | BRIVIESCA | INSCRIPCION CENSO 17/05/2010 |
| 091010420455 | 06 | DA CUNHA OLIVEIRA, LITO | BELORADO | BAJA CENSO 30/06/2009 |
| 091010955672 | 06 | BUDA, IOAN | BELORADO | INSCRIPCION CENSO 04/05/2010 |
| 091010959918 | 06 | HASAN, GYULYUZAR MEHME | QUINTANA MARTIN GALINDEZ | INSCRIPCION CENSO 25/05/2010 |
| 091011070254 | 06 | OLIVO BAUTISTA, FAUSTO ALEXANDE | MIRANDA DE EBRO | INSCRIPCION CENSO 18/05/2010 |
| 091011110266 | 06 | DE MATOS LEITAO, MARCO ALEXANDRE | ESPINOSA DE LOS MONTEROS | INSCRIPCION CENSO 24/05/2010 |
| 091011239194 | 06 | DE JESUS FRUTUOSO, SERAFIN | TREVIÑO | BAJA CENSO 31/07/2009 |
| 091011617700 | 06 | MURESAN, SIMONA MARIA | MIRANDA DE EBRO | BAJA CENSO 31/07/2009 |
| 091012275074 | 06 | HASAN, NEVDZHI ALI | TRESPADERNE | INSCRIPCION CENSO 25/05/2010 |
| 091012597501 | 06 | SAFTA, ELENA DOINA | BRIVIESCA | INSCRIPCION CENSO 09/03/2010 |
| 091012634580 | 06 | RESTEA, CLAUDIA ANA | VILLARCAYO | BAJA REA 31/08/2009 |
| 091012635691 | 06 | RESTEA, CRISTIAN IONEL | VILLARCAYO | BAJA REA 31/08/2009 |
| 091012734412 | 06 | MIHAYLOV, KRASIMIR BORISO | BRIVIESCA | INSCRIPCION CENSO 10/05/2010 |
| 091012850610 | 06 | HASAN, NURNET MEHMED | BRIVIESCA | INSCRIPCION CENSO 18/05/2010 |
| 091013148175 | 06 | BRUCHAJZER, MAGDALENA MARIA | MIRANDA DE EBRO | INSCRIPCION CENSO 18/05/2010 |
| 091013166666 | 06 | IVAN, DANIEL GINEL | BRIVIESCA | INSCRIPCION CENSO 28/04/2010 |
| 091013228506 | 06 | ASENOV, EMIL VASILEV | QUINTANA MARTIN GALINDEZ | INSCRIPCION CENSO 18/05/2010 |
| 091013691274 | 06 | NISTOR, ALIN ANDREI | MEDINA DE POMAR | INSCRIPCION CENSO 18/03/2010 |
| 091014486876 | 06 | BUDA, IOAN | BRIVIESCA | INSCRIPCION CENSO 17/06/2010 |
| 091014518000 | 06 | SANDU, MARIAN ROMICA | BRIVIESCA | BAJA CENSO 31/07/2009 |
| 091015042305 | 06 | MAMUT, MAMUT GYULSECHE | VILLARCAYO | INSCRIPCION CENSO 06/04/2010 |
| 091015109595 | 06 | MIHAYLOVA, NEVYANA SILVOVA | BRIVIESCA | INSCRIPCION CENSO 10/05/2010 |
| 091015169718 | 06 | POP, DANUT CRISTIAN | BELORADO | BAJA CENSO 30/04/2010 |
| 091015279145 | 06 | GHITA, VALENTIN OLIVIU | BRIVIESCA | INSCRIPCION CENSO 15/04/2010 |
| 141044050978 | 06 | AMELLAH, REDUANE | BRIVIESCA | BAJA CENSO 30/06/2009 |
| 141047222777 | 06 | VASILEV KOLEV, DIMITAR | MEDINA DE POMAR | BAJA CENSO 30/06/2009 |
| 151026759296 | 06 | BENSLAMA, HADJ ALI | MIRANDA DE EBRO | INSCRIPCION CENSO 12/05/2010 |
| 161007734752 | 06 | PADURE, IOAN | MEDINA DE POMAR | INSCRIPCION CENSO 26/04/2010 |
| 200044482851 | 06 | CANO CUNA, ANGEL | MIRANDA DE EBRO | INSCRIPCION CENSO 11/05/2010 |
| 211004082721 | 06 | ENCARNACAO MARTINS, CARLOS M. | PARESOTAS | BAJA CENSO 30/06/2009 |
| 211004082721 | 06 | ENCARNACAO MARTINS, CARLOS MA | PARESOTAS | INSCRIPCION CENSO 09/06/2010 |
| 211024302975 | 06 | MARMELO VARELA, NUNO M. | LASTRAS DE TEZA | BAJA CENSO 31/07/2009 |
| 221003930636 | 06 | FERNANDES CARDOSO, LUISA AUGUST | CEREZO DE RIO TIRON | BAJA OFICIO DE 01/10/2009 A 17/05/2010 |
| 241005476035 | 06 | RENTES PICOTE, HUMBERTO | MIRANDA DE EBRO | INSCRIPCION CENSO 07/06/2010 |
| 251012038269 | 06 | NAIB, MUSTAPHA | MEDINA DE POMAR | INSCRIPCION CENSO 26/04/2010 |
| 261004117595 | 06 | RANJAH SAFDAR, HUSSAIN | BRIVIESCA | INSCRIPCION CENSO 11/05/2010 |
| 261010072587 | 06 | PRATES LOPES, JOAO ANTONIO | BELORADO | INSCRIPCION CENSO 19/05/2010 |
| 261011261748 | 06 | DOS SANTOS CARDOSO, PAULO JORGE | BELORADO | INSCRIPCION CENSO 19/05/2010 |
| 261012823751 | 06 | PINDO, JOSE DEIFILIO | MIRANDA DE EBRO | INSCRIPCION CENSO 05/04/2010 |
| 261015096278 | 06 | BUDA, ELENA | BELORADO | INSCRIPCION CENSO 04/05/2010 |
| 261015208234 | 06 | GAITA, IOAN | BELORADO | INSCRIPCION CENSO 12/05/2010 |
| 261015911179 | 06 | MULLA SUQUISUPA, JOSE DAVID | MIRANDA DE EBRO | INSCRIPCION CENSO 19/05/2010 |
| 281106495104 | 06 | CIURARIU, CRISTINA COCOAN | MIRANDA DE EBRO | ANULAR INSCRIPCION CENSO 23/01/2010 |

| AFILIACION | REG. | TRABAJADOR | POBLACION | RESOLUCIONES DICTADAS |
|---|---|---|---|---|
| 281241572856 | 06 | DOS SANTOS PALHAS, TELMO | MIRANDA DE EBRO | INSCRIPCION CENSO 17/05/2010 |
| 301028838080 | 06 | BOUQRI, ABDELHAK | MIRANDA DE EBRO | INSCRIPCION CENSO 20/04/2010 |
| 301049048840 | 06 | KANE, MADOU | MIRANDA DE EBRO | INSCRIPCION CENSO 16/04/2010 |
| 301050512732 | 06 | BENAOUDA, SOUHIL | MIRANDA DE EBRO | INSCRIPCION CENSO 06/03/2010 |
| 311015468434 | 06 | MECHERI, MOHAMMED | SAN MARTIN DE LOSA | INSCRIPCION CENSO 20/02/2010 |
| 311022207510 | 06 | CAVEIRO DUARTE, FILIPE MANUEL | MIRANDA DE EBRO | BAJA CENSO 30/06/2009 |
| 311026836228 | 06 | MEIRINHOS LOPES, MANUEL | MIRANDA DE EBRO | INSCRIPCION CENSO 17/05/2010 |
| 361033970694 | 06 | DA SILVA AZEVEDO, PEDRO MOISES | MIRANDA DE EBRO | BAJA CENSO 30/06/2009 |
| 411113622162 | 06 | BUZATU, PETRISOR | MIRANDA DE EBRO | INSCRIPCION CENSO 01/06/2010 |
| 441005173888 | 06 | EL MAMOUNI, AZIZ | MEDINA DE POMAR | INSCRIPCION CENSO 29/03/2010 |
| 441005173888 | 06 | EL MAMOUNI, AZIZ | MEDINA DE POMAR | MODIF. INSCRIPCION 05/04/2010 |
| 481042933193 | 06 | PEREZ LOPEZ, SHEILA | MEDINA DE POMAR | BAJA CENSO 31/03/2010 |
| 481046071044 | 06 | SIRGHIE, MIHAI | VILLASANA DE MENA | INSCRIPCION CENSO 04/03/2010 |
| 481048851106 | 06 | GRIGUTA, GAVRILA | SANTECILLA | BAJA CENSO 30/06/2009 |
| 491005251913 | 06 | MOURA MOURO, FRANCISCO MARIA | MIRANDA DE EBRO | INSCRIPCION CENSO 25/05/2010 |
| 501009242031 | 06 | BARREIRA, FRANCISCO ANTONIO | LOS ALTOS | BAJA CENSO 30/06/2009 |
| 501009242031 | 06 | BARREIRA, FRANCISCO ANTONIO | LOS ALTOS | INSCRIPCION CENSO 14/06/2010 |

Rég.: Régimen de procedencia:

01 Régimen General.

05 Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

06 Régimen Especial Agrario, cuenta ajena.

12 Régimen Especial de Empleados de Hogar.

En Miranda de Ebro, a 25 de junio de 2010. – La Directora de la Administración, Rosa María Pérez Salve.

201005929/5842. – 540,00

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACION

## TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

### Dirección Provincial de Burgos

UNIDAD DE RECAUDACION EJECUTIVA 09/03
DE ARANDA DE DUERO

*Diligencia de ampliación de embargo de bienes inmuebles (TVA-504)*

Diligencia: De las actuaciones del presente expediente administrativo de apremio por deudas a la Seguridad Social seguido contra el deudor de referencia, con N.I.F. n.º 45570997Q y con domicilio en calle Nuño Rasura, 16 Bj. D, resulta lo siguiente:

Que para responder de los débitos de dicho deudor, debidamente notificados, se practicó embargo de las fincas que se detallan en relación adjunta, siendo anotado el embargo en el Registro de la Propiedad de Aranda de Duero, garantizando la suma total de 1.001,51 euros, que incluyen el principal, el recargo de apremio, los intereses y las costas del procedimiento, con las letras que se indican:

Libro 319, tomo 1.429, folio 165, finca número 17.987. Anotación letra: A.

Que se han producido débitos de vencimientos posteriores, reglamentariamente notificados, a los ya anotados en el Registro indicado, débitos que responden al siguiente detalle:

| *Número de P. Apremio* | *Periodo* | *Régimen* |
|---|---|---|
| 09 08 014583888 | 10 2008/10 2008 | 0521 |
| 09 09 010416709 | 11 2008/11 2008 | 0521 |
| 09 09 011071659 | 12 2008/12 2008 | 0521 |
| 09 09 011619307 | 01 2009/01 2009 | 0521 |
| 09 09 011884338 | 02 2009/02 2009 | 0521 |
| 09 09 012303458 | 03 2009/03 2009 | 0521 |
| 09 09 012910619 | 04 2009/04 2009 | 0521 |
| 09 09 013106033 | 05 2009/05 2009 | 0521 |
| 09 09 013453718 | 06 2009/06 2009 | 0521 |
| 09 09 013922247 | 07 2009/07 2009 | 0521 |
| 09 09 014159289 | 08 2009/08 2009 | 0521 |
| 09 09 014796055 | 09 2009/09 2009 | 0521 |
| 09 09 015010263 | 10 2009/10 2009 | 0521 |

Importe deuda. –

| | |
|---|---|
| Principal | 3.224,85 euros |
| Recargo | 645,01 euros |
| Intereses | 194,28 euros |
| Costas devengadas | 370,18 euros |
| Costas e intereses presupuestados | 200,00 euros |
| Total | 4.634,32 euros |

Por lo que se acuerda ampliar el embargo sobre las fincas indicadas en la suma de 4.634,32 euros, con lo que la responsabilidad total sobre las mismas asciende a la cantidad de 5.635,83 euros, y expedir el mandamiento de ampliación de embargo al Registro de la Propiedad.

Descripción de la finca embargada (sobre la que se amplía el embargo).–

Deudor: Segura Herrero, Andrés.

– Finca número: 01.

Datos finca urbana. – Descripción finca: Vivienda de 57,08 m.$^2$; Tipo vía: Calle; Nombre vía: Hospicio; N.º vía: 16; Piso: Bj.; Puerta: D; Código Postal: 09400; Código Municipal: 09018.

Datos Registro. – Número tomo: 1.429; Número libro: 319; Número folio: 165; Número finca: 17.987. Letra: A.

Aranda de Duero, a 24 de junio de 2010. – El Recaudador Ejecutivo, José A. Rivas Sánchez.

201005932/5839. – 126,00

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACION

## TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

### Dirección Provincial de Alava

ADMINISTRACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL 01/03

*Notificación de altas y/o bajas de oficio*

Esta Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de Alava, conforme al artículo 13.4 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, demás normas de aplicación y en virtud de las competencias que le son propias, ha cursado las altas y/o bajas de ofi-

cio en el correspondiente Régimen del Sistema de la Seguridad Social que se relacionan y que ahora se hacen públicas al haberse intentado en una primera instancia la notificación en el domicilio de los interesados con resultado negativo.

Intentada la notificación en una primera instancia, de las correspondientes resoluciones y a fin de que sirva de notificación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (B.O.E. del 27), de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero (B.O.E. del 14), se procede a la presente publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos y a su exposición en el tablón de edictos del Ayuntamiento de su último domicilio, detallando el contenido de las resoluciones y de las personas a quienes corresponden.

| *Reg.* | *C.P.* | *Razón social* | *Trabajador* | *Resol.* | *Periodo* |
|---|---|---|---|---|---|
| 0521 | 09200 | Cilleruelo Martínez, Jesús Mario | 091000234950 | Baja | 30/11/2009 |
| 0521 | 09215 | Rendo Márquez, Sheila | 011003791144 | Baja | 31/03/2009 |

Contra las presentes resoluciones podrá interponerse recurso de alzada ante el/la Director/a Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de su notificación, todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Transcurrido el plazo de los tres meses desde la interposición del recurso sin que recaiga resolución expresa, la misma podrá entenderse desestimada, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 115.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, lo que se comunica a efectos de lo establecido en el artículo 42.4 de la misma norma.

Y para que conste y para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, expido el presente edicto en Vitoria-Gasteiz, a 22 de marzo de 2010. – El Director de la Administración, Miguel Angel Fuentes Noguera.

201005927/5840. – 78,00

## AYUNTAMIENTO DE BURGOS

### Concejalía de Personal y Régimen Interior

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 18 de junio de 2010, adoptó por unanimidad el siguiente acuerdo:

Primero. – De conformidad con lo estipulado en el apartado Dos del art. 22 de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2010, en la redacción que al mismo ha conferido el Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, reducir con efectos de 1 de junio de 2010, el conjunto de las retribuciones de todo el personal funcionario del Ayuntamiento de Burgos, Instituto Municipal de Cultura y Turismo y Gerencia de Fomento un cinco por ciento, en términos anuales, respecto a las vigentes a 31 de mayo de 2010.

Esta reducción se aplicará siguiendo el criterio marcado por la Administración del Estado, respetando por ende la Resolución de 25 de mayo de 2010 de la Secretaría de Estado de Hacienda y Presupuestos, por la que se dictan instrucciones en relación con las nóminas de los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, en los términos de la Disposición Final Cuarta de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y se actualizan con efectos de 1 de junio de 2010 las cuantías de las retribuciones del personal a que se refieren los correspondientes artículos de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho ejercicio, y se efectuará de la siguiente manera:

1.º – Las retribuciones básicas, excluida la correspondiente a la paga extraordinaria del mes de diciembre, a percibir con efectos 1 de junio de 2010, quedan fijadas en las siguientes cuantías referidas a 12 mensualidades (que son las recogidas en el apartado Cinco B) del art. 22 de la Ley de Presupuestos):

| *Grupo/Subgrupo Ley 7/2007* | *Sueldo (€)* | *Trienios (€)* |
|---|---|---|
| A1 | 13.308,60 | 511,80 |
| A2 | 11.507,76 | 417,24 |
| B | 10.059,24 | 366,24 |
| C1 | 8.640,24 | 315,72 |
| C2 | 7.191,00 | 214,80 |
| E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (Ley 7/2007) | 6.581,64 | 161,64 |

2.º – La paga extraordinaria del mes de junio de 2010 incluirá, además de la cuantía del complemento de destino, al que no se aplicará la reducción del 5%, las cuantías en concepto de sueldo y trienios que se recogen en el cuadro siguiente:

| *Grupo/Subgrupo Ley 7/2007* | *Sueldo (€)* | *Trienios (€)* |
|---|---|---|
| A1 | 1.161,30 | 44,65 |
| A2 | 985,59 | 35,73 |
| B | 855,37 | 31,14 |
| C1 | 734,71 | 26,84 |
| C2 | 600,75 | 17,94 |
| E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (Ley 7/2007) | 548,47 | 13,47 |

Lo indicado en el párrafo anterior respecto del complemento de destino mensual será también aplicable a los demás conceptos retributivos que formen parte de la paga extraordinaria de junio o que se abonen con motivo de la misma, teniendo tal consideración el regulado en el art. 24.1 E) del Acuerdo sobre Condiciones de Trabajo de los Funcionarios del Ayuntamiento de Burgos («Boletín Oficial» de la provincia, de 21 de noviembre de 2002).

3.º – La paga extraordinaria del mes de diciembre de 2010, incluirá, además de la cuantía del complemento de destino a una vez practicada la reducción indicada anteriormente, las cuantías en concepto de sueldo y trienios que se recogen en el cuadro siguiente (apartado Dos B) 3.º del art. 22 Ley de Presupuestos):

| *Grupo/Subgrupo Ley 7/2007* | *Sueldo (€)* | *Trienios (€)* |
|---|---|---|
| A1 | 623,62 | 23,98 |
| A2 | 662,32 | 24,02 |
| B | 708,25 | 25,79 |
| C1 | 608,34 | 22,23 |
| C2 | 592,95 | 17,71 |
| E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (Ley 7/2007) | 548,47 | 13,47 |

4.º – Sobre el resto de las retribuciones se practicará una reducción de modo que resulte, en términos anuales, una minoración del 5 por ciento del conjunto global de las retribuciones, sin perjuicio de las modificaciones que se deriven de la variación del número de efectivos asignados a cada programa, del grado de consecución de los objetivos fijados para el mismo y del resultado individual de su aplicación.

Para conseguir tal objetivo, con efectos de 1 de junio de 2010 se reducirá el 5% del complemento de destino, del complemento específico y de las demás retribuciones complementarias (entendiendo por tal todas las que perciben los funcionarios municipales distintas del sueldo, trienios y pagas extraordinarias) a excepción de las gratificaciones por servicios extraordinarios y por asistencia a las que se refiere el párrafo siguiente, aplicando así el mismo porcentaje de reducción que la Administración del Estado, siguiendo, por ende, la instrucción pautada mediante la Resolución de 31 de mayo de 2010.

A partir de estos conceptos retributivos así reducidos (incluida también la minoración de las retribuciones básicas descrita en el párrafo 1), se obtendrá el valor de la hora extraordinaria y de

la gratificación por asistencia reguladas, respectivamente, en los arts. 29.1 y 35.1 del Acuerdo sobre Condiciones de Trabajo de los Funcionarios del Ayuntamiento de Burgos («Boletín Oficial» de la provincia, de 21 de noviembre de 2002).

De este criterio, también siguiendo la pauta de la Administración del Estado, se excepcionará al personal funcionario del Grupo E: Agrupaciones Profesionales Ley 7/2007, cuyas retribuciones complementarias –a título personal– serán reducidas en un 1% (con la salvedad referida a valor de la hora extraordinaria y de la gratificación por asistencia, que se obtendrá a partir de la reducción de las retribuciones básicas descrita en el anterior párrafo 1.º y del 1% de las complementarias).

5.º – Mantener, siguiendo también el mismo criterio que la Administración del Estado, las cuantías de la contribución individual al Plan de Pensiones del Ayuntamiento de Burgos previstas en el art. 25 de sus especificaciones.

6.º – Los complementos personales y transitorios y demás retribuciones que tengan análogo carácter, así como las indemnizaciones por razón de servicio, se regirán por su normativa específica y por lo dispuesto en esta Ley, sin que les sea de aplicación reducción alguna, tal y como prevé el art. 24 del Real Decreto-Ley para el personal del sector público estatal.

7.º – De conformidad con la Disposición Adicional Séptima del Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de mayo, desde el 1 de junio al 31 de diciembre de 2010, la base de cotización por todas las contingencias de los empleados públicos encuadrados en el Régimen General de la Seguridad Social cuyas retribuciones sean objeto del ajuste previsto en el Real Decreto-Ley, en tanto permanezca su relación laboral o de servicio, será coincidente con la habida en el mes de mayo de 2010, salvo que por razón de las retribuciones que percibieran pudiera corresponder una de mayor cuantía, en cuyo caso será ésta por la que se efectuará la cotización mensual.

A los efectos de lo indicado en el párrafo anterior, de la base de cotización correspondiente al mes de mayo de 2010 se deducirán, en su caso, los importes de los conceptos retributivos que tengan una periodicidad en su devengo superior a la mensual o que no tengan carácter periódico y que hubieren integrado dicha base sin haber sido objeto de prorrateo.

8.º – De conformidad con art. 14 del citado Real Decreto-Ley, se declaran recursos afectados los derivados de la aplicación de las medidas de reducción de costes de personal en los ejercicios 2010 y 2011, que se destinarán, con el orden de preferencia en el que están relacionados, a las siguientes finalidades:

a) A sanear el remanente de tesorería derivado de la última liquidación, cuando éste fuera negativo.

b) A disminuir el nivel de endeudamiento a largo plazo.

c) A la financiación de inversiones.

d) Cuando no resulten de aplicación los apartados a) o b), los recursos no aplicados en el propio ejercicio a la financiación de inversiones, se destinarán en sucesivos ejercicios a las finalidades establecidas en los apartados a), b) y c), con el mismo orden de prelación, hasta su aplicación total.

Segundo. – El personal eventual experimentará una minoración de sus retribuciones en los mismos términos que los previstos en el apartado primero de este acuerdo para el personal funcionario, siéndoles de aplicación los mismos porcentajes de reducción que experimenten los funcionarios titulares de puestos con los que se encuentran retributivamente asimilados.

Tercero. – Facultar al Alcalde o Teniente de Alcalde en quien delegue para la firma de cuantos documentos sean precisos para la plena efectividad de este Acuerdo.

Contra el presente acuerdo plenario no caben recursos 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 artículo 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 1 de julio de 2010. – El Alcalde, P.D., la Teniente de Alcalde, Gema Conde Martínez.

201005917/5830. – 426,00

---

## Gerencia Municipal de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades

El Consejo de Administración de la Gerencia Municipal de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades, en sesión celebrada el día 8 de junio de 2010, ha acordado aprobar las siguientes Bases que rigen la convocatoria de concesión de subvenciones a entidades privadas sin ánimo de lucro para el desarrollo de programas de integración de personas inmigrantes, año 2010.

El crédito asignado es de 15.000 euros. Consignación presupuestaria en la partida 480.232.08 (RC24871) del presupuesto general vigente.

Burgos, a 24 de junio de 2010 – La Presidenta del Consejo, M.ª José Abajo Izquierdo.

201005920/5831. – 1.134,00

* * *

### BASES CONVOCATORIA AÑO 2010

EXPOSICION DE MOTIVOS

La Ley 18/1988 de Acción Social y Servicios Sociales, y el Decreto 13/1990 que regula el Sistema de Acción Social de la Comunidad Autónoma de Castilla y León estructura los servicios sociales en básicos y específicos, con el correspondiente régimen de financiación mediante convenio con Corporaciones Locales.

La citada Ley establece que las entidades privadas podrán participar en la elaboración y realización de los programas de acción social y que los Ayuntamientos promoverán la participación de la iniciativa privada sin ánimo de lucro en la prestación de los servicios sociales.

El I Plan para la Integración de Personas Inmigrantes en el municipio de Burgos (2006-2009) contempla entre sus principios operativos la responsabilidad pública y la responsabilidad social de forma coordinada y complementaria con el resto de agentes sociales implicados en la atención específica del fenómeno migratorio. Igualmente establece entre sus objetivos el fomentar la cooperación de la iniciativa pública y social en las actuaciones en materia de inmigración.

Con el objeto de fomentar la iniciativa de Asociaciones en el ámbito de las migraciones, y coadyuvar subsidiariamente, en la medida de otras Administraciones Públicas, a la financiación de Entidades privadas sin ánimo de lucro que gestionen directamente programas para la integración de personas inmigrantes, el Ayuntamiento de Burgos, al amparo del art. 6, letra E) de la Ley 18/88, y en aplicación de lo preceptuado en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, convoca la concesión de subvenciones conforme a las siguientes bases:

1. – *Objeto de la subvención.*

Es objeto de la convocatoria la concesión de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro para programas o actividades dirigidos a la integración de personas inmigrantes en las siguientes áreas de intervención:

a) Sensibilización y participación social.

b) Servicios sociales.

c) Educación y cultura.

d) Empleo.

e) Alojamiento y vivienda.

f) Salud.

2. – *Crédito de la convocatoria.*

La concesión de ayudas se hará con cargo a la partida correspondiente del presupuesto municipal para el año 2010, con un crédito asignado a la misma por importe de 15.000 euros.

3. – *Beneficiarios.*

Serán destinatarios de estas subvenciones las entidades sin ánimo de lucro que cumplan los siguientes requisitos:

a) Estar legalmente constituidas e inscritas en el Registro correspondiente.

b) Estar domiciliadas en el municipio de Burgos e inscritas en el Registro Municipal de Asociaciones.

c) Disponer de sede social o delegación permanente en la ciudad de Burgos y su ámbito de actuación sea el citado municipio.

d) Que desarrollen programas y actividades en alguna de las áreas de intervención descritas en la base 5ª de esta convocatoria.

4. – *Modalidad de subvención.*

Las subvenciones de la convocatoria tienen por objeto financiar programas específicos de actividades en convocatoria abierta y en régimen de concurrencia no competitiva.

Tendrán esta consideración las que propongan la realización de una determinada actividad o de un grupo de actividades, que no tienen que constituir necesariamente una programación anual.

5. – *Programas y actividades objeto de subvención.*

a) Programas de sensibilización y participación social.

– Sensibilizar a la población en general sobre las distintas realidades culturales.

– Favorecer la implicación ciudadana en la definición de líneas de intervención relacionadas con la inmigración.

– Fomentar la participación de la población inmigrante mediante el movimiento asociativo.

– Fomentar la cooperación de la iniciativa pública y social.

b) Programas de servicios sociales.

– Fortalecer los recursos y servicios existentes para la inmigración.

– Fomentar el conocimiento de la inmigración en el municipio para asesorar y orientar la intervención local en materia de inmigración.

– Realizar programas de formación y reciclaje para los/as profesionales que intervienen en el proceso de integración de la población inmigrante.

– Mejorar los recursos de información y comunicación para favorecer el acceso a los derechos sociales.

c) Programas de educación y cultura.

– Colaborar con la administración educativa en la integración escolar de los menores inmigrantes.

– Colaborar en el desarrollo de campañas sobre la diversidad cultural en los centros educativos.

– Proporcionar a las personas inmigrantes información completa y precisa sobre los recursos culturales y educativos de la ciudad.

– Potenciar la participación activa de las personas inmigrantes en la vida cultural de la ciudad y del barrio en el que viven.

– Facilitar la adaptación del/de la alumno/a inmigrante a su nuevo entorno mediante el conocimiento de la ciudad a nivel organizativo, histórico y cultural.

– Propiciar la formación de toda la comunidad educativa en el conocimiento de otras culturas.

d) Programas de empleo.

– Sensibilizar a la sociedad sobre el derecho al trabajo de las personas extranjeras, en igualdad de condiciones.

– Facilitar el acceso a las medidas de apoyo para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.

e) Programas de alojamiento y vivienda.

– Facilitar el acceso a la vivienda a la población inmigrante.

– Sensibilizar a propietarios y agencias inmobiliarias sobre la situación en la que se encuentra la población inmigrante respecto a la vivienda.

f) Programas de salud.

– Informar y orientar sobre el acceso a los servicios de salud de la población inmigrante.

– Educar para la salud y promover estilos y hábitos de vida saludables.

– Informar sobre los aspectos legales relativos al acceso a los servicios de salud.

6. – *Causas de exclusión.*

a) Se desestimarán aquellas solicitudes presentadas por las entidades que no cumplan los requisitos exigidos en la base tercera de esta convocatoria.

b) No podrán acceder aquellas Entidades que en la fecha de resolución de esta convocatoria no hayan justificado las subvenciones concedidas en ejercicios anteriores, en cualquiera de las convocatorias municipales y en los plazos establecidos en las bases de las mismas.

c) No se concederán subvenciones a las Entidades que ya perciban financiación municipal, mediante convenio u otra subvención, para el proyecto objeto de esta convocatoria.

d) Tampoco podrán concederse estas subvenciones cuando la Entidad solicitante tenga débitos pendientes con la Administración Pública.

e) Se desestimarán aquellas solicitudes cuyos proyectos ya se están ejecutando por cualquier Administración Pública o que sean competencia exclusiva de las mismas.

f) No podrán obtener en ningún caso la condición de beneficiarias las Entidades en quienes concurra alguna de las prohibiciones establecidas en los apartados 2.º y 3.º del artículo 13 de la Ley General de Subvenciones

7. – *Compatibilidad.*

La concesión de subvenciones al amparo de la presente convocatoria será compatible con otras otorgadas para la misma finalidad por otras Administraciones Públicas, siempre que el importe global de las mismas no supere el coste total del programa o servicio objeto de la subvención.

Serán incompatibles con las que sean otorgadas a las Entidades que ya perciban financiación municipal, mediante convenio u otra subvención, para los servicios o programas objeto de esta convocatoria.

8. – *Cuantía de las subvenciones.*

El importe máximo de la subvención no podrá exceder del 70% del presupuesto total del programa o servicio. En casos excepcionales, teniendo en cuenta la necesidad y el interés de los mismos, podrá concederse hasta el 100% del coste.

9. – *Criterios de valoración.*

Dentro de las disponibilidades presupuestarias tendrán prioridad para la concesión de subvenciones aquellos proyectos que obtengan mayor valoración, en atención a las siguientes circunstancias:

– Calidad técnica del proyecto presentado: La adecuación de los programas presentados en relación a los objetivos, metodología y financiación prevista.

– La trayectoria y experiencia de la entidad solicitante.

– Continuidad de los programas o servicios financiados en anteriores convocatorias, siempre que éstos hayan sido informados favorablemente.

– Se valorará la innovación del proyecto e inexistencia de programas similares en la ciudad de Burgos.

10. – *Solicitudes y plazo de presentación.*

El plazo de presentación de solicitudes permanecerá abierto durante el año hasta el 30 de noviembre de 2010.

Con carácter general deberán presentarse al menos treinta días naturales antes del comienzo de la actividad a desarrollar, salvo situaciones excepcionales que se estudiarán por la Comisión Técnica de Valoración.

Las Entidades solicitantes deberán presentar en el Registro General del Ayuntamiento, una instancia en la que unificarán todos los servicios, programas y proyectos objeto de la solicitud, junto a la documentación siguiente.

– Instancia dirigida al Ilmo. Sr. Alcalde conforme al modelo del Anexo I.

– Fotocopia del Código de Identificación Fiscal de la Entidad.

– Ficha de Alta de Terceros (Anexo II) debidamente cumplimentada y cuya titularidad deberá corresponder siempre a la Entidad que presente la solicitud.

– Memoria técnica de los servicios, programas y proyectos objeto de la solicitud, en la que se detalle la fundamentación del programa, objetivos, actividades, temporalización y sistema de evaluación.

– Memoria económica en la que se detalle, por partidas, el coste total del programa o programas objeto de subvención, así como la previsión para su financiación y cuantía que se solicita a este Ayuntamiento; especificando el importe de lo solicitado para cada uno los servicios, programas y proyectos objeto de la solicitud.

– Declaración sobre las subvenciones que se han solicitado, en el mismo ejercicio, a otros Organismos públicos ó privados, para los mismos fines que se solicita la subvención municipal.

– Declaración responsable de encontrarse al corriente de obligaciones tributarias y de Seguridad Social, según lo establecido en el artículo 24.7 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones.

– Certificado de reconocimiento de exención de IVA, en caso de que la Entidad lo posea. Si es así, declaración responsable de no haberse modificado las circunstancias que motivaron su reconocimiento.

11. – *Procedimiento de concesión y resolución de las subvenciones.*

El procedimiento de concesión de las subvenciones, hasta que se agote el crédito asignado por importe de 15.000 euros, se fundamenta en el artículo 22.2 c) de la Ley 38/2003 de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Si la solicitud no reúne los requisitos exigidos o la documentación estuviese incompleta y/o defectuosa se requerirá al solicitante para que subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, en un plazo máximo de 10 días, con apercibimiento de que, de no hacerlo, se le tendrá por desistido en su petición, previa resolución, que deberá ser dictada en los términos previstos en el art. 42 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Las solicitudes presentadas serán valoradas, de acuerdo con los criterios que se reflejan en el artículo 9.º de estas bases, por tres técnicos del Ayuntamiento de Burgos que conformarán el órgano colegiado referido en el art. 22 de la Ley 38/2003.

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

Emitido informe por parte de los servicios técnicos y valoradas por el órgano colegiado se elevará una propuesta para su aprobación al Consejo de la Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades.

Contra el acuerdo resolutorio de la convocatoria podrá interponerse recurso de alzada en el plazo de un mes ante el Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Burgos.

12. – *Obligaciones de las Entidades beneficiarias.*

a) La gestión de la subvención de acuerdo a los principios de eficacia en el cumplimiento de los objetivos y eficiencia en la utilización de los recursos públicos.

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

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

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

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

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

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

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

13. – *Liquidación de la subvención.*

Una vez aprobada por el Consejo de la Gerencia Municipal, el pago de la subvención se efectuará de forma fraccionada con un pago anticipado del 70% del importe de la subvención concedida y el 30% restante una vez justificada en su totalidad e informada favorablemente por los órganos municipales competentes.

Las Entidades beneficiarias podrán solicitar el anticipo íntegro de la subvención concedida, siempre que constituyan garantías suficiente por el 30% del importe de la subvención concedida, en los términos establecidos por la normativa vigente. Los gastos derivados de la constitución de citadas garantías se podrán imputar como gasto subvencionable.

Si la cuantía individualizada de la subvención no excede de 3.000 euros no se requerirá previa presentación de garantía para proceder al pago anticipado.

14. – *Plazo de ejecución.*

Los proyectos subvencionados deberán ejecutarse dentro del año de vigencia de convocatoria (2010), no aprobándose una nueva subvención sin haberse justificado la anterior de la misma convocatoria.

15. – *Gastos subvencionables.*

Serán subvencionables las acciones realizadas desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de 2010.

Se consideran gastos subvencionables, aquellos que de manera indubitada respondan a la naturaleza de la actividad subvencionada, y se realicen en el plazo establecido por las bases de esta convocatoria.

Serán subvencionables los gastos necesarios para la adecuada ejecución de la actividad subvencionada que hayan sido efectivamente pagados con anterioridad a la finalización del período de justificación, tales como, los costes directos relacionados con el objeto de subvención (personal u honorarios profesionales por participación en la ejecución de programas o actuaciones concretas y por coordinación del proyecto, los gastos que se generen por sus servicios relativos a transporte, alojamiento o manutención, gastos de asistencia a acciones formativas motivadas en el proyecto individualizado del beneficiario y necesarias para lograr su integración social, los suministros y servicios, publicidad…), así como los referidos a costes indirectos (gastos corrientes de la asociación, personal contratado por la Entidad que presta servicios generales, etc.)

Se excluyen expresamente, y por tanto no son subvencionables:

– Los gastos de bienes inventariables, es decir aquellos que no sean fungibles y su vida útil sea superior a un ejercicio económico.

– Los gastos destinados a la conservación o adquisición de infraestructuras o equipamientos.

– Los gastos indirectos asociados a comidas en restaurantes, ágapes, viajes, estancias hoteleras, etc.

En ningún caso se consideran gastos subvencionables los impuestos indirectos cuando sean susceptibles de recuperación o compensación, ni los impuestos personales sobre la renta. Por tanto, no se considera subvencionable el IVA y tan sólo podrá considerarse cuando no se recupere o compense mediante certificado expedido por la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT) a la fecha de justificación que acredite la exención del IVA.

16. – *Justificación de la subvención.*

Las Entidades que hayan sido subvencionadas, deberán presentar entre el 1 y el 31 de enero de 2011, la justificación de la subvención concedida, mediante la documentación siguiente:

a) Memoria Técnica explicativa del programa o proyecto desarrollado que ha sido objeto de la subvención municipal, y evaluación del cumplimiento de los objetivos del mismo.

b) Relación clasificada de la totalidad de los gastos que se han realizado con cargo a la subvención pública, acompañada de las originales y su copia, según el orden de presentación. Las facturas originales, una vez compulsadas municipalmente, serán devueltas con la indicación de que han sido subvencionadas por el Ayuntamiento de Burgos.

c) Las facturas o demás documentos de valor probatorio en el tráfico jurídico mercantil o con eficacia administrativa (no se admitirán tickets de caja registradora) se ajustarán a los siguientes requisitos:

– Ser originales o fotocopia compulsada.

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

– Tener relación directa los gastos generados con la actividad.

– Deberá expresar con detalle los bienes y servicios adquiridos.

– Cumplir con los requisitos técnicos exigidos en el Real Decreto 1496/03, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de las obligaciones de facturación:

- Número y, en su caso, serie.

- La fecha de su expedición.

- Nombre y apellidos, razón o denominación social completa, tanto del obligado a expedir factura como del destinatario de las operaciones.

- Número de identificación fiscal y domicilio del emisor y destinatario.

- Descripción de las operaciones y fecha de su realización.

- Tipo impositivo aplicado y cuota tributaria del IVA.

d) Las facturas deberán ir acompañadas de los documentos justificativos de los pagos. Para gastos superiores a 600 euros, el pago se efectuará a través de medios bancarios, pudiendo ser acreditados mediante:

– Adeudo bancario nominativo.

– Transferencia bancaria nominativa.

– Certificado del banco sobre efectividad del pago.

– Cheque bancario nominativo.

– Extracto bancario nominativo.

– Pago nominativo realizado a través de internet.

Para documentos de gastos inferiores a 600 euros: Recibí sellado por el proveedor, indicando fecha de pago y N.I.F.

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

f) Certificación acreditativa de la Entidad en la que se declare el coste total del programa o servicio subvencionado y haberse destinado el importe total de la subvención a la ejecución del mismo.

17. – *Reintegro de las subvenciones.*

Procederá la devolución o el reintegro de las cantidades percibidas y la exigencia del interés legal que resulte de aplicación desde el momento del pago de las subvenciones en los casos previstos en los artículos 36 y 37 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones, previa la tramitación para ello de los procedimientos contemplados en citada Ley.

18. – *Aceptación de las bases.*

La presentación de las solicitudes implica la aceptación en su totalidad de las presentes bases. En caso de duda sobre los particulares contenidos de esta convocatoria, la Gerencia de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades se reserva el derecho de interpretación.

19. – *Normativa aplicable.*

En todo lo no previsto en estas bases, será de aplicación lo preceptuado en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en las bases de ejecución del presupuesto municipal.

Contra la presente convocatoria podrá interponerse recurso de alzada ante el Ayuntamiento de Burgos en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

* * *

## ANEXO I

### CONVOCATORIA MUNICIPAL DE SUBVENCIONES A ENTIDADES PRIVADAS SIN ANIMO DE LUCRO PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS PARA LA INTEGRACION DE PERSONAS INMIGRANTES

SOLICITUD CONVOCATORIA 2010

Entidad. –

Denominación .....

Domicilio .....

Localidad ..... C.P. ..... Teléfono .....

Número Registro Municipal de Asociaciones .....

Código de Identificación Fiscal .....

Representante legal. –

Nombre y apellidos .....

D.N.I. .....

Dirección: .....

Localidad ..... C.P. ..... Teléfono .....

Cargo que ocupa .....

Programa presentado. –

Denominación .....

Presupuesto total del programa .....

Subvención solicitada .....

Burgos, a ..... de ..... de 2010.

El representante legal,

Fdo.: .....

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

* * *

ANEXO II

BURGOS

TESORERÍA
PL MAYOR, 1
09071 BURGOS
TFNO. 947 288808

| MECANIZACIÓN O CONTROL | |
|---|---|
| Nº DE ORDEN | |
| YA DADA DE ALTA | |
| NUEVA | |
| CAMBIO DE LA ANTERIOR | |
| ( A rellenar por el Ayuntamiento) | |
| Firma del Funcionario | |

**FICHA DE ALTA DE TERCEROS**

1. APELLIDOS Y NOMBRE/ RAZÓN SOCIAL _____

2. N.I.F./ C.I.F. _____ (Adjuntar Fotocopia)

3. CALLE _____ Nº _____ PISO _____

POBLACIÓN _____ PROVINCIA _____

CODIGO POSTAL _____ TFNO _____ FAX _____

4. (A DILIGENCIAR POR LA ENTIDAD BANCARIA):

LA ENTIDAD FINANCIERA QUE SUSCRIBE, ACREDITA QUE LA CUENTA ABAJO RESEÑDA CORRESONDE A LA PERSONA O RAZÓN SOCIAL INDICADA EN EL APTDO. 1.

| | ENTIDAD | OFICINA | D.C. | NUMERO DE CUENTA |
|---|---|---|---|---|
| CODIGO CUENTA CLIENTE (C.C.C.) | | | | |

BANCO ---------- OFICINA ----------

| CONFORME EL TERCERO | FECHA, SELLO Y FIRMA DE LA ENTIDAD FINANCIERA |
|---|---|
| _____a ____ de _____ de ____ | |
| **Personas jurídicas**: adjuntar fotocopia del NIF del representante | |

--- La Razón social o nombre coincidirá con las correspondientes facturas a pagar

## Ayuntamiento de Miranda de Ebro

### NEGOCIADO DE URBANISMO

La Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada con fecha 29 de junio de 2010, acordó aprobar la tercera convocatoria de subvenciones para las actuaciones de rehabilitación de edificios y viviendas situados dentro del Area de Rehabilitación del Centro Histórico de Miranda de Ebro.

Primero. – *Objeto.*

La presente convocatoria de subvenciones tiene por objeto el fomento de actuaciones de rehabilitación de edificios y viviendas situados en el ámbito del Area de Rehabilitación del Centro Histórico de Miranda de Ebro, conforme a la ordenanza reguladora de la concesión de subvenciones para las actuaciones de rehabilitación de edificios y viviendas situados dentro del Area de Rehabilitación del Centro Histórico de Miranda de Ebro, aprobada definitivamente en Pleno de la Corporación, en sesión de fecha 5 de febrero de 2009 y publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos de fecha 8 de mayo de 2009.

Segundo. – *Ambito de aplicación.*

El ámbito de aplicación de la presente convocatoria de subvenciones comprende los siguientes inmuebles:

– Zona de intervención preferente:

C/ Camino de la Arboleda: 2.

C/ Camino de Fuentecaliente: 9.

C/ Castillo: 4-6.

C/ De la Fuente: 1-5-7-9; 2-4-6-8-10-12-16-18-20.

C/ De la Independencia: 4-7-9-11-16-20.

C/ De la Picota: 3.

C/ Eras de San Juan: 2-4-6-8-10-14-16-18-20-22-24-26-28.

C/ Federico Keller: 1.

C/ La Cruz: 3-5-11; 10-12-14.

C/ Las Escuelas: 3-9-11-13-15; 4-8.

C/ Los Hornos: 1-9-11-15-17-31; 2-4-6-8-12-14-16-18-20-22-24-26-28-30-34-36.

C/ Oroncillo: 2-8-26-31.

C/ Plaza del Mercado: 1-5-6-7-8-9-10-11-12-16-17-18-19-20-21; 2-4.

C/ Plaza España: 1-2-3-4-5-6-7.

C/ Plaza Santa María: 1-3-5-6-7-8-9-17-18-19.

C/ Racimo: 3.

C/ Real Aquende: 13-15-17-23-27-31-33-35-37-39-43-45-47-55-57-59-65-67-75-77; 2-4-6-8-12-14-16-18-22-24-28-32-34-36-38.

C/ San Francisco: 5-7; 4-6-8-12-14-16.

C/ San Juan: 1-3-5-11-13-15-17-19-25-29; 2-4-6-8-10-12-14-16-18-20-22-24-38.

C/ San Llorente: 1-3-5-7; 6-8-10.

C/ Tenerías: 6-10.

C/ Travesía de Frías: 2-4-10.

C/ Travesía La Fuente: 3; 2-4-8-10.

– Resto de inmuebles:

C/ Arenal: 5-7-13; 2-6-8-16-18-20-30.

C/ Bilbao: 6-8-10-12-14-16-22-24-30-32.

C/ Carretas: 5-7-9-11-13-15-17; 2-8-12-14-16-22-24.

C/ De la Picota: 28.

C/ El Olmo: 1-3-5-7-9; 2-4-8-10-12-14-24-26-28.

C/ La Paloma: 1-5.

C/ La Reja: 1-3-5-7-9-11-13-17-19-21; 10-12.

C/ Leopoldo Lewin: 1-3-5-7-11; 2-4-6-8-18-20-24.

C/ Pérez Galdós: 6-9.

C/ Real Allende: 7-11-17-19; 12-22-24-26.

C/ San Nicolás: 1-17-19-21.

C/ Santa Lucía: 1-3-5-7-11-13-15-17-21-23-25-27-29-31-33-37-39-41-43-45-47-49; 2-4-8-10-12-14-16-24-28-30-32-36-38-40-42-44-46.

C/ Sorribas: 1-3-5; 2-10-12-14-16.

C/ Torrijos: 3-5.

C/ Travesía del Olmo: 3-5-7-13; 10.

C/ Travesía Río Ebro: 4-6-8-10-12-14-16.

Tercero. – *Beneficiarios.*

Podrán ser beneficiarios de las ayudas tanto las personas físicas como jurídicas que reúnan los requisitos legales establecidos por la legislación vigente. De forma particular, aquellos que reunan los requisitos establecidos en el art. 6 y las condiciones señaladas de la ordenanza reguladora de la concesión de subvenciones para las actuaciones de Rehabilitación de edificios y viviendas situados dentro del Area de rehabilitación del Centro Histórico de Miranda de Ebro.

Cuarto. – *Régimen jurídico.*

El régimen aplicable está integrado por la regulación contenida en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Sub-

venciones, en el Reglamento que la desarrolla, las Disposiciones dictadas en esta materia por la Comunidad Autónoma de Castilla y León y el Real Decreto 801/2005, la ordenanza municipal reguladora de las actuaciones de rehabilitación de edificios y viviendas situados dentro del Area de Rehabilitación del Centro Histórico de Miranda de Ebro, así como por la presente convocatoria.

Quinto. – *Dotación presupuestaria.*

Las ayudas se concederán con cargo a la partida presupuestaria 1512 78000. La presente convocatoria cuenta con un presupuesto de 1.300.000 euros.

Sexto. – *Plazo de presentación de solicitudes.*

El plazo de presentación de solicitudes será desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio de la convocatoria en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos hasta el 1 de octubre de 2010, transcurrido el cual se iniciará el procedimiento de instrucción y resolución de la convocatoria.

Séptimo. – Procedimiento.

Los expedientes de solicitud de subvenciones serán tramitados por el procedimiento de concurrencia competitiva.

Las solicitudes para cualquiera de los tipos de subvenciones se presentarán en instancia normalizada acompañada de los documentos que se indican en el Título V de la ordenanza reguladora de la concesión de subvenciones para las actuaciones de rehabilitación de edificios y viviendas situados dentro del Area de Rehabilitación del Centro Histórico de Miranda de Ebro.

La instrucción del procedimiento corresponde a la Oficina del Area de Rehabilitación del Centro Histórico de Miranda de Ebro. Los requisitos para obtener subvención, la forma de acreditarlos, los criterios de valoración de las solicitudes, y los plazos máximos de resolución serán los señalados en la Ordenanza reguladora de la concesión de subvenciones.

Corresponderá su resolución a la Junta de Gobierno Local.

Contra el acuerdo de resolución de la subvención que pondrá fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo así como recurso potestativo de reposición.

Octavo. – *Resolución.*

Las resoluciones serán notificadas a los solicitantes, en el domicilio que hayan indicado en la solicitud de subvención. Asimismo, se publicará en el tablón de anuncios de la Corporación y en la página web municipal. El extracto de la resolución se insertará en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

Noveno. – *Información.*

La ordenanza reguladora de la presente convocatoria se puede obtener en la Oficina del Area de Rehabilitación del Centro Histórico de Miranda de Ebro en calle San Juan, 24, bajo, de 8.00 a 15.00 horas, de lunes a viernes, y en la página web del Ayuntamiento de Miranda de Ebro: www.mirandadeebro.es

Miranda de Ebro, a 1 de julio de 2010. – La Concejala de Urbanismo y Vivienda, M.ª Aitana Hernando Ruiz.

201005894/5750. – 303,00

---

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 21 de junio de 2010, acordó aprobar inicialmente la «Modificación de la ordenanza reguladora de la concesión de subvenciones para las actuaciones de rehabilitación de edificios y viviendas situadas dentro del área de rehabilitación del casco histórico de Miranda de Ebro», según redacción que consta en el expediente.

El expediente queda sometido a información pública durante el plazo de treinta días hábiles, contado a partir del día siguiente al de publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, pudiendo ser examinado por cuantos lo deseen en la oficina del Area de Rehabilitación del Centro Histórico de Miranda de Ebro, en calle San Juan, 24 bajo, de 8 a 15 horas, de lunes a viernes, en donde figura expuesto, así como formularse cuantas alegaciones u observaciones consideren procedentes dentro del indicado plazo.

En Miranda de Ebro, a 1 de julio de 2010. – La Concejala Delegada de Urbanismo, M.ª Aitana Hernando Ruiz.

201005933/5835. – 68,00

---

## Ayuntamiento de Arcos de la Llana

*Presupuesto municipal de 2010*

Habiendo transcurrido el plazo reglamentario, sin que se hayan presentado alegaciones o reclamaciones, contra el presupuesto municipal de este Ayuntamiento del año 2010, se hace público que el mismo se considera definitivamente aprobado, con arreglo al siguiente resumen:

| | *Ingresos* | *Gastos* |
|---|---|---|
| Capítulo 1 | 299.500,00 | 398.680,00 |
| Capítulo 2 | 35.000,00 | 420.000,00 |
| Capítulo 3 | 231.200,00 | 600,00 |
| Capítulo 4 | 256.500,00 | 62.000,00 |
| Capítulo 5 | 59.100,00 | |
| Capítulo 6 | 600,00 | 150.520,00 |
| Capítulo 7 | 152.900,00 | 3.000,00 |
| Total | 1.034.800,00 | 1.034.800,00 |

Plantilla de personal. –

Funcionario:

1. – Secretario-Interventor. Nivel 26 de Complemento de Destino.

2. – Auxiliar Administrativo. Nivel 12 de Complemento de Destino.

Laboral:

1. – Encargado de obras.

2. – Tres operarios de administración, obras y servicios.

3. – Limpiadora a tiempo parcial.

4. – Personal eventual según necesidades del servicio.

En Arcos de la Llana, a 30 de junio de 2010. – El Alcalde, Jesús María Sendino Pedrosa.

201005842/5754. – 68,00

---

*Aprobación definitiva de la modificación presupuestaria 01/10*

No habiéndose presentado ninguna alegación o reclamación contra el acuerdo del Pleno de este Ayuntamiento del día 20 de mayo de 2010, por el que se aprobaba el expediente de modificación presupuestaria 01/2010 y habiendo transcurrido el plazo de exposición pública, dicho expediente se considera definitivamente aprobado, conforme lo dispuesto en los artículos 177.2 en relación al 169.1 del R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba la Ley reguladora de las Haciendas Locales, y 38.2 en relación con el 20.1 del R.D. 500/1990, de 20 de abril.

Con arreglo al expediente de modificación presupuestaria, el resumen de los capítulos modificados sería el siguiente:

A. – Estado de gastos:

| *Capítulo* | *Crédito existente* | *Modificación* | *Crédito definitivo* |
|---|---|---|---|
| 6 | 150.520,00 | 196.480,00 | 347.000,00 |

B. – Financiación: Remanente de Tesorería.

C. – Total presupuesto de gastos e ingresos:

| *Presupuesto existente* | *Modificación* | *Crédito definitivo* |
|---|---|---|
| 1.034.800,00 | 196.480,00 | 1.231.280,00 |

Contra esta aprobación definitiva podrá interponerse recurso contencioso administrativo en la forma y plazos que establecen las normas de dicha jurisdicción, según lo dispuesto en los artículos 23 y 38.3 del R.D. 500/1990, de 20 de abril.

Arcos de la Llana, a 30 de junio de 2009. – El Alcalde, Jesús María Sendino Pedrosa.

201005843/5755. – 68,00

## Ayuntamiento de Santa María del Campo

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el 25 de junio de 2010, aprobó provisionalmente el expediente n.º 6/2010 de modificación al presupuesto de gastos por transferencia de crédito.

En virtud de lo dispuesto en los arts. 169 y 177 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, dicho expediente se expone al público en la Secretaría de este Ayuntamiento durante el plazo de quince días hábiles, a contar desde el siguiente a la publicación de este anuncio, a efectos de que los interesados puedan presentar las reclamaciones que consideren oportunas a sus derechos.

En el supuesto de no presentarse reclamaciones en el plazo indicado, el expediente se entenderá aprobado definitivamente.

Lo que se hace público para general conocimiento en Santa María del Campo, a 29 de junio de 2010. – El Alcalde, Angel Pascual Ladrón.

201005840/5753. – 68,00

## Ayuntamiento de Quintanilla del Agua y Tordueles

Habiéndose comprobado que la persona que a continuación se indica y que figura inscrita en el Padrón Municipal de Habitantes, no reside en la actualidad en este municipio, habiéndose iniciado el correspondiente procedimiento de baja de oficio.

Habiéndose practicado información pública mediante anuncio publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia, n.º 108, de fecha 9 de junio de 2010.

Resuelvo. –

Dar de baja de oficio, en el Padrón Municipal de Habitantes de este municipio, por no residir efectivamente en este municipio, a la siguiente persona:

Sofía Bessa Monteiro.

Nacida en Portugal el 7 de junio de 2004.

Lo que se hace público, conforme a lo dispuesto 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, modificada por la Ley 4/99, de 13 de enero, a los efectos pertinentes.

Quintanilla del Agua, a 29 de junio de 2010. – El Alcalde, Leopoldo López Tomé.

201005824/5752. – 68,00

## Ayuntamiento de Sarracín

El Pleno de este Ayuntamiento de fecha 2 de julio de 2010, por medio del presente anuncio se efectúa convocatoria del procedimiento abierto, atendiendo a la oferta económicamente más ventajosa, para la adjudicación del contrato de obras de accesos desde la N-234 y pavimentación de la c/ Carretera Soria, números impares, fase I y fase II, conforme a los siguientes datos:

1. – *Entidad adjudicadora:*

Datos generales y datos para la obtención de la información:

a) Organismo: Ayuntamiento de Sarracín.

b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría.

c) Obtención de documentación e información:

1. Dependencia: Secretaría.

2. Domicilio: C/ Real, s/n.

3. Localidad y código postal: Sarracín 09620.

4. Teléfonos: 947 40 40 16 y 616 43 20 64.

5. Fecha límite de obtención de documentación e información: 15 días naturales contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos. Si este día fuese sábado, domingo, lunes o martes, se trasladaría al miércoles terminando a las 20,30 horas, si por el contrario fuese jueves, se trasladaría al viernes terminando a las 13,30 horas.

2. – *Objeto del contrato:*

a) Descripción del objeto: La adjudicación del contrato de obras de accesos desde la N-234 y pavimentación de la c/ Carretera Soria, números impares, fase I y fase II, de Sarracín.

3. – *Tramitación y procedimiento:*

a) Tramitación: Ordinaria.

b) Procedimiento: Abierto.

c) Criterios de adjudicación: Oferta económicamente más ventajosa.

4. – *Presupuesto base de licitación:*

a) Importe total: 117.000 euros.

5. – Garantías exigidas:

Provisional: 3.510 euros.

Definitiva: 5% del importe de adjudicación.

6. – *Presentación de ofertas o de solicitudes de participación:*

a) Fecha límite de presentación: 15 días naturales contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos. Si este día fuese sábado, domingo, lunes o martes, se trasladaría al miércoles terminando a las 20,30 horas, si por el contrario fuese jueves, se trasladaría al viernes terminando a las 13,30 horas.

7. – *Apertura de ofertas:*

a) Dirección: Ayuntamiento de Sarracín (Burgos).

b) Fecha y hora: 30 de julio de 2010, a las 13,00 horas.

8. – *Otras informaciones:* Pliego de condiciones económico-administrativas para la adjudicación de la citada obra.

En Sarracín, a 2 de julio de 2010. – El Alcalde, Fortunato Ortega de la Fuente.

201005947/5856. – 240,00

## Ayuntamiento de Villalbilla de Burgos

Se pone en conocimiento de los señores contribuyentes y demás interesados, que habiendo sido aprobados por Resolución de esta Alcaldía los siguientes impuestos, tasas y precios públicos del presente ejercicio de 2010:

– Impuesto de bienes inmuebles de naturaleza rústica. Ejercicio de 2010.

– Impuesto de bienes inmuebles de naturaleza urbana. Ejercicio de 2010.

– Impuesto sobre actividades económicas (I.A.E.). Ejercicio de 2010, correspondiente a las cuotas municipales y altas trimestre 1, 2 no exentas.

De conformidad con lo establecido en el artículo 14.2.C de la L.R.H.L., queda expuesto al público por el plazo de un mes, a efectos de posibles reclamaciones, a partir de su inserción en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento y publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia. Contra el acto de aprobación del padrón y de las liquidaciones incorporadas al mismo, podrá

formularse recurso de reposición ante el Alcalde-Presidente, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de finalización de exposición pública del padrón.

El periodo de cobranza en vía voluntaria se fija entre el 15 de julio y el 15 de septiembre de 2010, ambos inclusive, o el inmediato hábil posterior.

Transcurrido dicho plazo, se iniciará el procedimiento ejecutivo de conformidad con lo establecido en el artículo 100 del Reglamento General de Recaudación, estándose a lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley General Tributaria, Ley 58 de 17 de diciembre de 2003, de acuerdo con lo establecido en el artículo 161 de dicha Ley, así como lo dispuesto en el apartado 5, artículo 62 de dicha Ley. En caso de ser de aplicación el recargo de apremio ordinario del 20%, le serán de aplicación los intereses de demora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 28.5 de la L.G.T. vigente.

El pago de los recibos se podrá hacer efectivo de acuerdo con las siguientes modalidades:

A) Directamente: Personándose por sí o a través de un tercero en las oficinas del Ayuntamiento de Villalbilla de Burgos, Departamento de Recaudación Municipal, siendo el horario de cobranza establecido de 10 a 14 horas, días laborables, de lunes a viernes, del periodo de referencia.

B) Por domiciliación permanente de recibos: El pago se realizará a través de Entidades Bancarias y Cajas de Ahorro, para aquellos contribuyentes que estén adheridos o se incorporen en tiempo y forma a esta modalidad de pago, según lo establecido en el artículo 90 del Reglamento y R.D. ya citados.

C) Pago a través de orden cursada a Banco o Caja de Ahorros: Mediante la presentación del impreso correspondiente que le será remitido por el Departamento de Gestión de Tributos de este Ayuntamiento en cualquier entidad de depósito de las que figuran en el mismo, devolviéndose por la misma el recibo debidamente diligenciado y como justificante de pago, teniendo pleno poder liberatorio ante la Administración correspondiente. Si no recibiese dicho impreso, podrá reclamarlo en las oficinas del Departamento de Gestión de Tributos de este Ayuntamiento, durante el periodo y horario ya indicados.

Villalbilla de Burgos, a 1 de julio de 2010. – El Alcalde (ilegible).

201005923/5837. – 68,00

## Ayuntamiento de La Sequera de Haza

De conformidad con lo dispuesto en el art. 86 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se expone al público el acuerdo de este Ayuntamiento de La Sequera de Haza, tomado en sesión celebrada el día 18 de junio de 2010, por el que se aprueba el inventario de bienes de esta Entidad Local.

Dicho acuerdo se expone al público durante el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente al de su publicación en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, para que quienes lo deseen puedan consultar dicho inventario y formular las alegaciones que crean oportunas.

Si no se formulan reclamaciones durante dicho periodo, el acuerdo se elevará a definitivo.

En La Sequera de Haza, a 18 de junio de 2010. – El Alcalde, Roberto Arroyo Serrano.

201005921/5834. – 68,00

---

Al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario provisional del Ayuntamiento de La Sequera de Haza, adoptado en fecha 7 de mayo de 2010, sobre imposición de la tasa para el uso del punto de carga de agua para uso agrícola y aprobación de la ordenanza fiscal reguladora del mismo, cuyo texto íntegro se hace público, en cumplimiento del artículo 17.4 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

Contra el presente acuerdo podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Burgos, en el plazo de dos meses contado a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio, de conformidad con lo establecido en el artículo 19 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

En La Sequera de Haza, a 30 de junio de 2010. – El Alcalde, Roberto Arroyo Serrano.

201005911/5833. – 188,00

* * *

### ORDENANZA REGULADORA DE LA TASA PARA EL USO DEL PUNTO DE CARGA DE AGUA PARA USO AGRICOLA DEL AYUNTAMIENTO DE LA SEQUERA DE HAZA

Artículo 1. – *Fundamento legal:*

Esta Entidad Local, en uso de las facultades contenidas en los arts. 133.2 y 142 de la Constitución Española, y en el art. 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local y de conformidad con los artículos 15 a 19 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, establece la tasa para el uso del punto de carga de agua para uso agrícola, que se regirá por la presente ordenanza fiscal, cuyas normas atienden a lo previsto al art. 57 del Real Decreto Legislativo 2/2004.

Artículo 2. – *Hecho imponible:*

En virtud de lo establecido en el art. 2.2 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, art. 20.4.h) del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales y art. 6 de la Ley 8/1989, de 13 de abril, de Tasas y Precios Públicos, el hecho imponible de la tasa viene determinado por la actividad municipal, técnica y administrativa, que tiene la finalidad de verificar si los actos de uso del punto de carga de agua para uso agrícola a que se refiere son conformes con las previsiones de la legislación vigentes.

El punto de carga de agua para uso agrícola de propiedad municipal, se encuentra situado en la parcela 9.018, polígono 5, dentro del término municipal de La Sequera de Haza (Burgos).

Artículo 3. – *Sujetos pasivos:*

Tendrán la consideración de sujetos pasivos las personas físicas y jurídicas, las herencias yacentes, comunidades de bienes y demás Entidades que, carentes de personalidad jurídica, constituyen una unidad económica o un patrimonio separado, susceptibles de imposición, que soliciten, provoquen o en cuyo interés redunde la actividad administrativa referenciada en el hecho imponible.

Asimismo, de conformidad con el artículo 23.2.b) 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, tendrán la consideración de sustitutos del contribuyente en las tasas establecidas por el otorgamiento de las licencias urbanísticas previstas en la normativa sobre suelo y ordenación urbana, los constructores y los contratistas de las obras.

Artículo 4. – *Responsables:*

Serán responsables solidarios de las obligaciones tributarias del sujeto pasivo, las personas físicas o jurídicas mencionadas en el art. 42 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Responderán subsidiariamente los Administradores de las sociedades y los Síndicos, Interventores o Liquidadores de quiebras, concursos, sociedades y Entidades en general, en los supuestos y con el alcance que señala el art. 43 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Artículo 5. – *Base imponible y tarifas:*

Constituirá la base imponible el coste real y efectivo del servicio para el mantenimiento y conservación del punto de carga de agua para uso agrícola dentro del municipio.

El punto de carga funciona a través de un sistema de fichas que deberá solicitar cada usuario al Ayuntamiento. Cada ficha depositada en el dispositivo eléctrico situado en las instalaciones del punto de carga, suministra al usuario un volumen de agua igual a 700 litros. Por lo tanto, el volumen de agua suministrado por la toma es de 700 litros por ficha que se deposite.

En este sentido se desean aplicar dos tipo de tarifas:

a) Tanto para personas físicas como jurídicas, comunidades de bienes y demás entes sin personalidad jurídica que se encuentren empadronados en el municipio o tengan su domicilio social en el mismo se aplicará la siguiente tarifa: 1 euro por cada ficha que se solicite.

b) Para el resto de las personas, tanto físicas como jurídicas, se aplicará la tarifa correspondiente a: 2 euros por cada ficha que se solicite.

No forman parte de la base imponible el impuesto sobre el valor añadido y demás impuestos análogos propios de regímenes especiales, las tasas, precios públicos y demás prestaciones patrimoniales de carácter público local relacionadas, en su caso, con la construcción, instalación u obra, ni tampoco los honorarios de profesionales, el beneficio empresarial del contratista ni cualquier otro concepto que no integre, estrictamente, el coste de ejecución material.

Artículo 6. – *Exenciones y bonificaciones:*

No se concederá exención ni bonificación alguna en la exacción de la tasa.

Artículo 7. – *Devengo:*

La tasa se devengará desde el momento en que sea utilizado el punto de carga por el usuario, con la emisión previa por parte del Ayuntamiento de un recibo de uso de cada ficha que le acredita como usuario de la instalación. La totalidad de la fichas acumuladas por el sujeto pasivo a 31 de diciembre de cada año natural, serán computadas en una única liquidación definitiva donde se repercutirá el total de las fichas usadas con la aplicación de la tarifa correspondiente, en base a los recibos emitidos para cada sujeto pasivo en su momento como justificante del uso de la instalación.

Artículo 8. – *Declaración:*

Todos los sujetos pasivos que les sea de aplicación esta tasa, serán anotados en un libro de registro que a tal efecto creará el Ayuntamiento, haciéndose constar la totalidad de las fichas utilizadas en cada momento por cada uno de ellos.

Artículo 9. – *Liquidación e ingreso:*

A 31 de diciembre de cada año natural, se practicará la liquidación definitiva correspondiente por la tasa que será notificada al sujeto pasivo para su ingreso directo en las arcas municipales, utilizando los medios de pago y los plazos que señala la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Artículo 10. – *Infracciones y sanciones:*

En todo lo relativo a la calificación de infracciones tributarias, así como de las sanciones que a las mismas correspondan en cada caso, se estará a lo dispuesto en los artículos 181 y siguientes de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y disposiciones que la desarrollen.

*Disposición final.* –

La presente ordenanza fiscal, que fue aprobada por el Pleno de este Ayuntamiento en sesión celebrada el día 7 de mayo de 2010, entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y será de aplicación indefinida permaneciendo en vigor hasta que se acuerde su modificación o su derogación expresa.

En La Sequera de Haza, a 7 de mayo de 2010. – El Alcalde, Roberto Arroyo Serrano.

## Ayuntamiento de Hoyales de Roa

De acuerdo con lo que determina el artículo 109 del Reglamento de Bienes, aprobado por Real Decreto 1373/1986 de 13 de junio, Decreto 256/1990 de 13 de diciembre, por el que se delega el ejercicio de determinadas funciones de titularidad de la comunidad autónoma de las Diputaciones Provinciales de Castilla y León, este Ayuntamiento se halla tramitando el expediente a efectos de obtener de la Excma. Diputación Provincial la pertinente autorización para la enajenación de una vivienda de propiedad municipal sita en la c/ F. Mayo, n.º 1 de esta localidad, bien patrimonial de propios, cuyo valor es superior al 15% de los recursos ordinarios del presupuesto anual.

En su consecuencia y en cumplimiento de lo dispuesto en el número 9 de la norma 1.ª de la circular de la Dirección General de Administración Territorial, dicho expediente queda expuesto al público, en la Secretaría de este Ayuntamiento, por término de quince días hábiles, durante los cuales podrá ser examinado y podrán formularse contra el mismo las reclamaciones que estimen pertinentes.

En Hoyales de Roa, a 31 de mayo de 2010. – El Alcalde, José María Jimeno Pardo.

201005907/5832. – 68,00

## Ayuntamiento de Isar

Por resolución de Alcaldía de fecha 24 de junio de 2010, se aprobó la adjudicación provisional, mediante procedimiento negociado sin publicidad y tramitación urgente convocado al efecto el contrato de obras de sustitución red distribución de aguas de Isar (separata por 60.000 euros, I.V.A. incluido) a la empresa Construcciones Garosa, S.L. por el precio de 60.000 euros, I.V.A. incluido, lo que se publica a los efectos del artículo 135.3 de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la recepción de esta notificación, ante el Alcalde de este Ayuntamiento de Isar, de conformidad con 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, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Burgos, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la recepción de la presente notificación de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

En Isar, a 24 de junio de 2010. – El Alcalde, David García Tobar.

201005924/5838. – 68,00