Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS

SUSCRIPCION	SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS	INSERCIONES
Anual ..... 104,00 euros Semestral ..... 62,00 euros Trimestral ..... 37,00 euros Ayuntamientos ..... 76,00 euros (I. V. A. incluido)	*Director:* Diputado Ponente, D. José Antonio López Marañón	2,00 euros por línea (DIN A-4) 1,40 euros por línea (cuartilla) 34,00 euros mínimo Pagos adelantados Carácter de urgencia: Recargo 100%
FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2	ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL Ejemplar: 1,25 euros :—: De años anteriores: 2,50 euros	Depósito Legal BU - 1 - 1958
Año 2010	**Lunes 25 de octubre**	**Número 203**

INDICE

PROVIDENCIAS JUDICIALES

– **Juzgados de lo Social.**

- **De Burgos núm. 1.** *498/2010.* Pág. 2.
- **De Burgos núm. 1.** *499/2010.* Pág. 2.
- **De Burgos núm. 2.** *308/2010.* Págs. 2 y 3.
- **De Burgos núm. 2.** *505/2010.* Pág. 3.
- **De Burgos núm. 2.** *245/2010.* Págs. 3 y 4.
- **De Valladolid núm. 2.** *614/2010.* Pág. 4.

– **Tribunal Superior de Justicia de Castilla y Leòn.**

- **Sala de lo Social de Burgos.** *498/2010.* Pág. 4.

ANUNCIOS OFICIALES

– **Junta de Castilla y León.**

- **Delegación Territorial de Burgos. Oficina Territorial de Trabajo.** *Convenio colectivo de trabajo de la empresa Muebles María Luisa, S.L.* Págs. 5 y ss.
- **Delegación Territorial de Burgos. Oficina Territorial de Trabajo.** *Convenio colectivo de trabajo de la empresa Estacionamientos y Servicios, S.A. y sus trabajadores adscritos al servicio de organización y regulación de aparcamientos de vehículos en la vía pública, mediante expendedores de tickets en la ciudad de Burgos.* Págs. 9 y ss.

– **Ayuntamientos.**

- **Fuentespina.** Pág. 16.

ANUNCIOS URGENTES

– **Ministerio de Economía y Hacienda.**

- **Delegación de Economía y Hacienda en Burgos. Gerencia Territorial del Catastro.** Pág. 17.

– **Ministerio de Trabajo e Inmigración.**

- **Tesorería General de la Seguridad Social. Dirección Provincial de Burgos. Subdirección Provincial de Gestión Recaudatoria.** Págs. 17 y ss.

– **Ayuntamientos.**

- **Burgos. Servicio de Sanidad, Medio Ambiente y Promoción Industrial.** Pág. 19.
- **Briviesca.** Pág. 19.
- **Oña.** *Contrato para el aprovechamiento cinegético, mediante arrendamiento, del coto de caza BU-10.688.* Págs. 19 y 20.

– **Mancomunidades.**

- **Mancomunidad «Alta Sierra de Pinares».** Pág. 20.

– **Junta de Castilla y León.**

- **Delegación Territorial de Burgos. Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo.** Pág. 20

PROVIDENCIAS JUDICIALES

JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO UNO DE BURGOS

N.º autos: Procedimiento ordinario 498/2010.
Demandante: Lamberto Perdiguero Carrasco.
Demandados: Servisuelo, S.L. y Fogasa.

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

Hago saber: Que en el procedimiento ordinario 498/2010, de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Lamberto Perdiguero Carrasco contra la empresa Servisuelo, S.L., sobre ordinario, se ha dictado en el día de la fecha sentencia cuyo encabezamiento y fallo son del tenor literal siguiente:

«En Burgos, a 4 de octubre de 2010.

Vistos por mí, Felipe Domínguez Herrero, Magistrado Juez de lo Social número uno de Burgos, los autos n.º 498/10 seguidos en materia de reclamación de cantidad a instancias de Lamberto Perdiguero Carrasco contra Servisuelo, S.L., en virtud de los poderes que me confiere la soberanía popular que se manifiesta en la Constitución y en nombre del Rey dicto el siguiente fallo:

Estimo la demanda interpuesta por Lamberto Perdiguero Carrasco contra la empresa Servisuelo, S.L. a quien condeno a que por los conceptos reclamados le abone la suma de 6.194,66 euros, más el 10% anual de dicha suma desde el 23 de febrero de 2010.

Notifíquese esta sentencia a las partes con la advertencia de que frente a la misma cabe recurso de suplicación para ante la Sala de lo Social con sede en Burgos del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, recurso que habrá de anunciarse ante este Juzgado en el plazo de cinco días desde la notificación de la presente. Deberá el condenado consignar el importe de la condena y hacer un depósito de 150 euros en la Cuenta de Consignaciones del Juzgado abierta en Banesto 1072 0000 34 498 10.

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

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

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

En Burgos, a 5 de octubre de 2010. – La Secretario Judicial, Carmen Gay-Pobes Vitoria.

201008221/8136. – 68,00

N.º autos: Procedimiento ordinario 499/2010.
Demandante: Jesús Calleja Flores.
Demandados: Lefar, S.L., Servisuelo, S.L. y Fogasa.

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

Hago saber: Que en el procedimiento ordinario 499/2010, de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Jesús Calleja Flores contra las empresas Lefar, S.L. y Servisuelo, S.L., sobre ordinario, se ha dictado en el día de la fecha sentencia cuyo encabezamiento y fallo son del tenor literal siguiente:

«En Burgos, a 4 de octubre de 2010.

Vistos por mí, Felipe Domínguez Herrero, Magistrado Juez de lo Social número uno de Burgos, los autos n.º 499/10 seguidos en materia de reclamación de cantidad a instancias de Jesús Calleja Flores contra Servisuelo, S.L. y otro, en virtud de los poderes que me confiere la soberanía popular que se manifiesta en la Constitución y en nombre del Rey dicto el siguiente fallo:

Estimo la demanda interpuesta por Jesús Calleja Flores contra la empresa Servisuelo, S.L. a quien condeno a que por los conceptos reclamados le abone la suma de 5.957,03 euros, más el 10% anual de dicha suma desde el 23 de febrero de 2010. Absuelvo a la empresa Lefar, S.L.

Notifíquese esta sentencia a las partes con la advertencia de que frente a la misma cabe recurso de suplicación para ante la Sala de lo Social con sede en Burgos del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, recurso que habrá de anunciarse ante este Juzgado en el plazo de cinco días desde la notificación de la presente. Deberá el condenado consignar el importe de la condena y hacer un depósito de 150 euros en la Cuenta de Consignaciones del Juzgado abierta en Banesto 1072 0000 34 499 10.

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

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

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

En Burgos, a 5 de octubre de 2010. – La Secretario Judicial, Carmen Gay-Pobes Vitoria.

201008217/8137. – 70,00

JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO DOS DE BURGOS

N.º autos: Demanda 308/2010.
Materia: Ordinario.
Demandante: Constatin Marian Lupascu.
Demandados: Indipar, S.L. y Fogasa.

Cédula de notificación

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

Hago saber: Que en el procedimiento demanda 308/2010 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Constatin Marian Lupascu contra la empresa Indipar, S.L., sobre ordinario, se ha dictado la siguiente:

Juzgado de lo Social número dos de Burgos.

N.º autos: Demanda 308/2010.

Sentencia n.º 349/10.

En la ciudad de Burgos, a 29 de septiembre de 2010.

D.ª María Jesús Martín Alvarez, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social número dos de Burgos, tras haber visto los presentes autos sobre ordinario entre partes, de una y como demandante Constantin Marian Lupascu, que comparece asistido por el Letrado D. Gustavo Adolfo Pietropaolo Jiménez y de otra como demandados Indipar, S.L. y Fogasa, que no comparece Indipar, S.L. y comparece Fogasa representado por la Letrada D.ª Reyes Galerón Villaverde.

Fallo: Que estimando la demanda presentada por Constantin Marian Lupascu contra Indipar, S.L. y Fondo de Garantía Salarial, debo condenar y condeno a la empresa Indipar, S.L., a que abone a la parte actora la cantidad de 4.362,74 euros por los conceptos que constan en los hechos probados, más el interés legal por mora correspondiente.

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 esta sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación. Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen Público de Seguridad

Social, o causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 150 euros en la cuenta abierta en el Banco Español de Crédito y Banco de Vitoria (Banesto) en la calle Miranda, n.º 3 a nombre de este Juzgado con el n.º 1073-0000-65-308-10 acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso así como, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, consignar en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta en dicha entidad a nombre de este Juzgado, con el número antes mencionado la cantidad objeto de condena, o formalizar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a este Juzgado con el anuncio de recurso. En todo caso, el recurrente deberá designar Letrado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

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

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

En Burgos, a 4 de octubre de 2010.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento. – La Secretario Judicial, Antonia María García-Morato Moreno-Manzanaro.

201008218/8138. – 108,00

N.º autos: Despido/ceses en general 505/2010.
Demandante: José Luis Rodríguez Rodríguez.
Demandados: Juan José Calvo Alberca y Fogasa.

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

Hago saber: Que en el procedimiento despido/ceses en general 505/2010 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de José Luis Rodríguez Rodríguez contra la empresa Juan José Calvo Alberca, sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución:

N.º autos: Despido/ceses en general 505/2010.

Sentencia 351/10.

En la ciudad de Burgos, a 29 de septiembre de 2010.

D.ª María Jesús Martín Alvarez, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social número dos del Juzgado y localidad o provincia de Burgos, tras haber visto los presentes autos sobre despido entre partes, de una y como demandante José Luis Rodríguez Rodríguez, que comparece asistido por la Letrada D.ª Cristina Corrales García y de otra como demandados Juan José Calvo Alberca y Fogasa, que no comparece Juan José Calvo Alberca y comparece Fogasa representado por el Letrado D. Rafael Santamaría Vicario.

Fallo: Que estimando la demanda presentada por José Luis Rodríguez Rodríguez contra Juan José Calvo Alberca y Fondo de Garantía Salarial, debo declarar y declaro con efectos desde la fecha de la presente resolución, extinguida la relación laboral existente entre las partes, condenando a la empresa Juan José Calvo Alberca a abonar al actor la cantidad de 24.103,01 euros en concepto de indemnización y la cantidad de 8.572,86 euros en concepto de la retribución adeudada en los términos expresados en esta resolución.

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 esta sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación. Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social, o causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 150 euros en la cuenta abierta en Banesto a nombre de este Juzgado con el núm. 1073-0000-65-505-10 acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso así como, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, consignar en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta en Banesto a nombre de este Juzgado, con el número antes indicado la cantidad objeto de condena, o formalizar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a este Juzgado con el anuncio de recurso. En todo caso, el recurrente deberá designar Letrado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

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

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

En Burgos, a 4 de octubre de 2010. – La Secretario Judicial, Antonia María García-Morato Moreno-Manzanaro.

201008219/8139. – 108,00

N.º autos: Demanda 245/2010.
Materia: Ordinario.
Demandante: Orlando Paulo Marinho Carvalho.
Demandados: Pavimentos y Alicatados Laciana y Fogasa.

Cédula de notificación

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

Hago saber: Que en el procedimiento demanda 245/2010 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Orlando Paulo Marinho Carvalho contra la empresa Pavimentos y Alicatados Laciana, sobre ordinario, se ha dictado la siguiente:

Juzgado de lo Social número dos de Burgos.

N.º autos: Demanda 245/2010.

Sentencia n.º 348/10.

En la ciudad de Burgos, a 29 de septiembre de 2010.

D.ª María Jesús Martín Alvarez, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social número dos de Burgos, tras haber visto los presentes autos sobre ordinario entre partes, de una y como demandante Orlando Paulo Marinho Carvalho, que comparece representado por el Letrado D. Pedro María Martínez Quiroga y de otra como demandados Pavimentos y Alicatados Laciana y Fogasa, que no comparece Pavimentos y Alicatados Laciana y comparece Fogasa representado por la Letrada D.ª Reyes Galerón Villaverde.

Fallo: Que estimando la demanda presentada por Orlando Paulo Marinho Carvalho contra Pavimentos y Alicatados Laciana y Fondo de Garantía Salarial, debo condenar y condeno a la empresa Pavimentos y Alicatados Laciana a que abone a la parte actora la cantidad de 3.460,43 euros por los conceptos que constan en los hechos probados.

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 esta sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación. Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social, o causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 150 euros en la cuenta abierta en el Banco Español de Crédito y Banco de Vitoria (Banesto) en la calle Miranda, n.º 3 a nombre de este Juz-

gado con el núm. 1073-0000-65-245-10 acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso así como, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, consignar en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta en dicha entidad a nombre de este Juzgado, con el número antes mencionado la cantidad objeto de condena, o formalizar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a este Juzgado con el anuncio de recurso. En todo caso, el recurrente deberá designar Letrado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

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

Y para que le sirva de notificación en legal forma a Pavimentos y Alicatados Laciana en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

En Burgos, a 4 de octubre de 2010.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento. – La Secretario Judicial, Antonia María García-Morato Moreno-Manzanaro.

201008220/8140. – 108,00

JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO DOS DE VALLADOLID

N.º autos: Despido/ceses en general 614/2010.
Sentencia: 406/2010.
Demandante: Dimov Nedvalko Kolev.
Demandados: Extra Riego, S.L. y Fogasa.

D. José Luis García Roig, Secretario Judicial del Juzgado de lo Social número dos de Valladolid.

Hago saber: Que en el procedimiento despido/ceses en general 614/2010 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Dimov Nedvalko Kolev contra la empresa Extra Riego, S.L. y Fogasa, sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

Fallo: Que estimando la demanda interpuesta por Dimov Nedvalko Kolev contra Extra Riego, S.L., con citación del Fogasa, debo declarar y declaro improcedente el despido del actor, declaro con esta fecha extinguida la relación laboral condenando a la empresa demandada a abonarle una indemnización de 915,84 euros, con satisfacción, de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido, hasta que hubiere encontrado otro empleo el 6 de septiembre de 2010, si tal colocación fuese anterior a la sentencia y el empresario acreditase lo percibido para su descuento de los salarios de tramitación, con obligación de mantener en alta en la Seguridad Social al trabajador durante el periodo correspondiente a los salarios de tramitación, sin perjuicio de la responsabilidad que pudiera corresponder al Fogasa conforme a la legislación vigente.

Se previene a las partes que contra la presente sentencia cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, con sede en Valladolid, interponiéndose ante este Juzgado en el plazo de cinco días hábiles contados a partir del siguiente de la presente notificación según previene el artículo 189 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Si fuese la empresa la recurrente tendrá que exhibir al tiempo de anunciar el recurso, resguardo acreditativo de haber depositado la cantidad objeto de la condena más ciento cincuenta euros con veinticinco céntimos (150,25 euros) (veinticinco mil pesetas 25.000 pts.) en el Banesto (Sucursal de Plaza San Miguel), número 6230; c/c número 0630008 y número de cuenta expediente 4627000065; 0614/10.

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

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 Valladollid, a 30 de septiembre de 2010. – El Secretario Judicial, José Luis García Roig.

201008225/8141. – 82,00

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA Y LEON

Sala de lo Social de Burgos

Cédula de notificación

D.ª Margarita Carrero Rodríguez, Secretaria de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Sede de Burgos.

Hago saber: Que en el recurso de suplicación n.º 498/2010, de esta Sala que trae su causa de los autos n.º 247/2010, del Juzgado de lo Social número dos de Burgos, seguidos a instancia de María Begoña Goicoechea Vadillo, contra Inversiones y Proyectos Trébol 4, S.L. y Fogasa, en reclamación sobre despido, ha sido dictada sentencia, cuyo encabezamiento y parte dispositiva dicen:

«Ilma. Sra. D.ª María José Renedo Juárez, Presidenta; Ilustrísimo Sr. D. Carlos Martínez Toral, Magistrado; y D. Ignacio de las Rivas Aramburu, Magistrado.

Sentencia número 550/2010. – Burgos, a 30 de septiembre de 2010.

Fallamos: «Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por María Begoña Goicoechea Vadillo, frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número dos de Burgos en autos número 247/2010, seguidos a instancia de la recurrente, contra Inversiones y Proyectos Trébol 4, S.L., siendo parte Fogasa, en materia de despido y, en su consecuencia, debemos confirmar y confirmamos la resolución recurrida -firmado- María José Renedo Juárez, Carlos Martínez Toral, Santiago Ezequiel Marqués Ferrero.

Y para que sirva de notificación en forma legal a Inversiones y Proyectos Trébol 4, S.L., que en la actualidad se encuentra en ignorado paradero, haciéndole saber que contra esta resolución cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo dentro de los diez días siguientes a esta notificación, significando que el recurso habrá de prepararse ante esta Sala mediante escrito con firma de Abogado designado en legal forma (artículo 228 de la L.P.L.), siendo necesario consignar, salvo que el recurrente estuviera exento por Ley o gozare del beneficio de justicia gratuita, la cantidad objeto de la condena en la c/c de esta Sala, bajo la designación de Depósitos y Consignaciones, abierta en la Entidad Banesto, sita en la c/ Almirante Bonifaz, n.º 15 de Burgos, en cualquiera de sus sucursales, con el n.º 1062/0000/65/1149/2005, cuyo depósito podrá sustituirse por el aseguramiento, mediante aval bancario en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista, así como consignar como depósito 300 euros en la cuenta que la Presidencia de la Sala IV de lo Social del Tribunal Supremo tiene abierta en la Oficina del Banco Español de Crédito (Banesto) en calle Barquillo, n.º 49 de Madrid - Entidad 0030, sucursal 1006, cuenta 2410, debiendo hacer entrega del resguardo acreditativo al personarse en la Sala Cuarta del Tribunal Supremo (artículo 226 de la L.P.L.), expido la presente en Burgos, a 4 de junio de 2010. – La Secretaria de la Sala, Margarita Carrero Rodríguez.

201008224/8132. – 72,00

ANUNCIOS OFICIALES

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

DELEGACION TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 30 de septiembre 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 Muebles María Luisa, S.L. Código Convenio 0901272.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo correspondiente a la empresa Muebles María Luisa, S.L., suscrito por la representación de la empresa y la representación de los trabajadores, el día 4 de agosto 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 31 de agosto de 2010.

Esta Oficina Territorial, de conformidad con lo dispuesto en el art. 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 (BOCyL 6-7-95), 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 (BOCyL n.º 183 de 24-9-97), 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, 30 de septiembre de 2010. – El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Antonio Corbí Echevarrieta.

20108101/8039. – 660,00

* * *

CONVENIO MUEBLES M.ª LUISA, S.L.

CAPITULO I. – DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. – *Ambito funcional y territorial:*

El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa Muebles M.ª Luisa, S.L., y sus trabajadores en plantilla en el centro de Villanueva la Lastra (Burgos).

Artículo 2. – *Ambito personal:*

Este Convenio afectará a todo el personal del centro de Villanueva la Lastra, y será de aplicación al personal de nuevo ingreso.

En todo caso, estarán excluidos del presente convenio el personal de alta Dirección al que se refiere el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores y el R.D. 1382/85 de 1 de agosto.

Artículo 3. – *Ambito temporal, denuncia, prórroga y revisión:*

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma por las partes negociadoras, si bien sus efectos económicos tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2010, de firmarse con posterioridad a dicha fecha.

El periodo de vigencia del presente Convenio será el comprendido entre el 1-1-2010 y 31-12-2012.

Ambas partes acuerdan que el Convenio se considere denunciado el 1-11-2012. La plataforma del posterior Convenio será presentada la primera quincena del mes de noviembre de 2012. En tanto no se llegue a un nuevo acuerdo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Ambas partes podrán ejercitar en cualquier momento su derecho a pedir la revisión de todo o parte del Convenio Colectivo cuando una promulgación de disposiciones con carácter de Ley afecte en forma esencial a cualquiera de los elementos fundamentales del mismo.

Artículo 4. – *Garantía personal:*

En caso de que existiese algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional, se mantendrán aquellas con carácter estrictamente personal.

Artículo 5. – *Comisión paritaria:*

Cuantas cuestiones, dudas o divergencias se produzcan sobre interpretación o aplicación del presente Convenio, en todo o en parte, se someterán dentro del ámbito de la Empresa a la decisión de una Comisión de Vigilancia, que estará formada por un vocal nombrado entre los pertenecientes a la Comisión Deliberadora de este Convenio, siempre que esa persona siga siendo representante del personal, y otro por la Empresa, perteneciente a la Comisión Deliberadora.

Ambas partes contratantes, actuando en nombre de la Empresa y de todos y cada uno de los trabajadores representados y por ellos designados, establecen que, en la medida que no suponga renuncia a derechos necesarios establecidos por la Ley, la actuación de la anterior Comisión Paritaria será preceptiva antes de que por la Empresa o por cualquier trabajador se acuda, para la reclamación de derechos y obligaciones derivados de la aplicación de este Convenio, a las instituciones jurisdiccionales y administrativas.

Artículo 6. – *Absorción y compensación:*

Las mejoras económicas que se establecen absorberán y compensarán los aumentos de retribución que hubieran de efectuarse en virtud de Disposición Legal, Jurisprudencial, Resolución o Convenio de cualquier clase, bien entendido que la absorción y compensación citadas podrán realizarse entre conceptos de distintas naturalezas, conforme al cómputo anual establecido en las Disposiciones vigentes.

Artículo 7. – *Naturaleza de las condiciones pactadas:*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado en su totalidad.

Artículo 8. – *Cómputo de plazos:*

En todos los artículos de este Convenio en que se establece un plazo de días se deberá entender que estos, y cualquiera que sea la redacción que se haya empleado, se computarán siempre días naturales, salvo que expresamente se disponga lo contrario.

Artículo 9. – *Aplicabilidad:*

Mientras esté vigente este Convenio e incluso en el lapsus de tiempo que medie desde su terminación hasta la entrada en vigor del que le sustituya, este texto será de exclusiva aplicación a las relaciones de trabajo de la empresa Muebles M.ª Luisa, S.L., con exclusiones de cualquier otro documento de contrato colectivo, sea de inferior, igual o superior rango.

CAPITULO II. – RETRIBUCIONES.

Artículo 10. – *Salarios:*

Se abonarán mensualmente dentro de los cuatro días naturales siguientes a su devengo, en el modelo oficial.

Para el año 2010. Tablas anexas.

Para los años 2011 y 2012 se aplicará el IPC real más 1 punto, dando a cuenta el 1 de enero de cada año el IPC previsto por el Gobierno más 1 punto.

Artículo11. – *Plus de asistencia:*

Se fija en la cuantía mensual establecida en las tablas salariales y se abonará por día trabajado. Se actualizará su cuantía anualmente, en los porcentajes indicados en el artículo 10.

Artículo 12. – *Plus extrasalarial de transporte:*

Todos los trabajadores percibirán como complemento por este concepto la cantidad que figura en el Anexo, por día trabajado. Se actualizará su cuantía anualmente, en los porcentajes indicados en el artículo 10.

Artículo 13. – *Dietas:*

Todos aquellos trabajadores que por necesidades de servicio y por orden de la Empresa tengan que efectuar viajes y desplazamientos a poblaciones distintas de aquella en donde radique la Empresa, deberán percibir una compensación, en concepto de dietas, por un importe de 53,34 euros, cuando se trate de dieta completa y de 26,67 euros por media dieta. No incluye pernoctación.

Artículo 14. – *Nocturnidad:*

Las horas trabajadas entre las 22 horas y las 6 horas percibirán un plus de nocturnidad, consistente en el incremento del 25% del salario base, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o haya sido contratado para trabajos expresamente en periodo nocturno.

Artículo 15. – *Gratificaciones extraordinarias:*

Las empresas afectadas por este Convenio abonarán a su personal, en las fechas de 20 de julio y 20 de diciembre, una mensualidad de salario base más antigüedad en cada una de ellas.

Paga de marzo: La paga de marzo consistirá en una mensualidad de salario base, liquidándose la de cada ejercicio económico dentro del primer trimestre del año siguiente.

CAPITULO III. – JORNADA LABORAL Y VACACIONES.

Artículo 16. – *Jornada laboral:*

La jornada laboral por el personal afectado por el presente Convenio será de 1.786 horas anuales.

En su aplicación semanal la jornada no podrá exceder de 40 horas semanales que se distribuirán de lunes a sábado.

Artículo 17. – *Vacaciones:*

Queda fijado en treinta días naturales el periodo de vacaciones para todas las categorías profesionales, durante las cuales se percibirá el salario base y plus de asistencia, que figuran en el Anexo del convenio.

Se podrá dividir dicho periodo en dos partes, de las cuales una de ellas –de elección del trabajador– podrá disfrutarse entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, en todo caso ininterrumpidamente, siendo la otra de libre fijación por la empresa.

Las vacaciones se iniciarán en lunes si no es festivo salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Si previo al inicio de las vacaciones el trabajador se encontrase en situación de IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad grave, se fijará de mutuo acuerdo un nuevo periodo de disfrute. Si se produjera el alta durante el periodo vacacional previsto, los días hasta la finalización se considerarán de efectivo disfrute.

Se entenderá enfermedad grave la estancia hospitalaria superior a 72 horas o la intervención quirúrgica que, por prescripción facultativa, requiera convalecencia equivalente.

CAPITULO IV. – LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 18. – *Licencias:*

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a permisos retribuidos en cualquiera de los siguientes supuestos:

I. – Permisos:

– Dos días por nacimiento de hijo, de los cuales uno, al menos, debe ser laborable, ampliándose a cuatro cuando el trabajador tenga que hacer un desplazamiento al efecto.

– Tres días laborables por fallecimiento del cónyuge, ampliándose a cuatro en caso de desplazamiento al efecto.

– Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a cuatro si el trabajador hubiera de hacer un desplazamiento al efecto.

– El permiso de hospitalización se podrá utilizar mientras el familiar permanezca en el hospital.

– Un día por asuntos propios, que deberá comunicarse a la empresa con un mínimo de tres días hábiles de antelación y que no podrá utilizarse para el disfrute de puentes, ni podrá coincidir con otras solicitudes del personal que impliquen el disfrute de este día por un número de trabajadores que sobrepase el 10% de la plantilla de cada centro de trabajo. En estos casos se disfrutará por quienes hubiesen presentado antes su solicitud.

II. – A tenor de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario, y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

En el supuesto de parto de la mujer trabajadora, la suspensión del contrato tendrá una duración de dieciséis semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpida, a distribuir a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Igualmente, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, pudiendo sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad.

Artículo 19. – *Excedencias:*

El personal con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo máximo de cinco años, sin que en ningún caso se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada, teniendo derecho preferente al reingreso, según el art. 46.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Si el periodo de excedencia que se solicitase fuese hasta un año, la empresa vendrá obligada al término de la excedencia a readmitir al excedente en el mismo puesto de trabajo que ocupaba anteriormente, pudiendo imponer a tal efecto la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de trabajo.

Artículo 20. – *Periodo de prueba:*

Siempre que se realice por escrito, podrá concertarse un periodo de prueba de acuerdo con la escala siguiente:

1. – Personal técnico de grado medio y Directores: 6 meses.

2. – Jefe de división de personal, de compras, de ventas, encargado en general y viajante: 3 meses.

3. – Restante personal técnico no titulado, personal mercantil y personal administrativo: 3 meses.

4. – Personal de actividades auxiliares y subalternos: 15 días.

Transcurrido el plazo referido, pasará a figurar en la plantilla de la empresa, y el tiempo que hubiera trabajado en calidad de prueba le será computado a efectos de antigüedad, la situación de IT durante el periodo de prueba producirá su interrupción, reanudándose su cómputo una vez sea dado de alta médica el trabajador.

Artículo 21. – *Clasificación profesional:*

La clasificación profesional está establecida tal y como señala el Acuerdo Marco Nacional para la sustitución de la ordenanza laboral del comercio, para que de acuerdo con la actividad de la empresa y según las funciones específicas del personal y equiparación del trabajo, se señale la tabla de retribuciones correspondientes, tal y como figura en las tablas anexas.

CAPITULO V. – REGIMEN ASISTENCIAL.

Artículo 22. – *Incapacidad temporal:*

Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuviesen establecidas las empresas comprendidas en el Acuerdo Marco Nacional para la sustitución de la ordenanza de laboral del comercio, en caso de enfermedad común o profesional y de accidentes, sean o no de trabajo, se observarán las normas siguientes:

El personal comprendido en el régimen de asistencia de la Seguridad Social, además de los beneficios otorgados por la misma, tendrá derecho a los siguientes:

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente de trabajo o no, debidamente acreditada por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de doce meses aunque el trabajador haya sido sustituido.

El personal que en caso de enfermedad común o accidente no laboral no tenga cumplido un periodo de carencia de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante, la empresa vendrá obligada a satisfacer la retribución básica hasta que sea cubierto dicho periodo de carencia.

Artículo 23. – *Seguro de accidente:*

Las empresas afectadas por el presente Convenio quedan obligadas a suscribir a su cargo, y en beneficio de sus trabajadores, una póliza de seguros para cubrir las siguientes contingencias, con independencia de las legalmente establecidas y cuya cuantía establece:

– Fallecimiento por accidente laboral: Indemnización de 18.031 euros a percibir por los herederos.

– Invalidez total o absoluta por accidente laboral: Indemnización de 21.036 euros a percibir por el inválido.

La póliza estará siempre en vigor independientemente de cómo se encuentre el Convenio.

Artículo 24. – *Prendas de trabajo:*

La empresa facilitará al menos dos equipaciones de ropa de trabajo cuando se obligue a llevar una determinada; de no existir tal obligación únicamente se les facilitará a los trabajadores de aquellos grupos de actividad que razonablemente tengan un desgaste particular por razón de su puesto de trabajo, y en todo caso, al personal de servicio auxiliares.

CAPITULO VI. – REGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 25. – *Régimen disciplinario:*

El presente régimen disciplinario, tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y la defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de las faltas que se establece en los puntos siguientes.

Corresponde a la empresa, uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente artículo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivasen.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por la falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de imposición.

A fin de que la empresa y los trabajadores tengan conocimiento de la graduación de las faltas y sanciones que conllevan, es por lo que a continuación transcribimos el citado acuerdo de intención como leve, grave o muy grave:

Faltas leves. –

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. – La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en periodo de un mes.

2. – La inasistencia injustificada de un día de trabajo en el periodo de un mes.

3. – No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de no haberlo podido hacer.

4. – El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por periodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasiona perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

5. – Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que fuera responsable.

6. – La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

7. – No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

8. – No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.

9. – Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o cosas.

10. – La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

11. – Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

12. – La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Faltas graves. –

1. – La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en periodo de un mes.

2. – La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando esta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

3. – El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

4. – Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando con ello un perjuicio al desarrollo laboral.

5. – La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga transcendencia grave para las personas o las cosas.

6. – La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

7. – Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

8. – La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o cosas.

9. – La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

10. – La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre habiendo mediado sanción.

11. – Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o a la dignidad de las personas.

12. – La embriaguez o consumo de drogas no habituales si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Faltas muy graves. –

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. – La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones en periodo de un mes, o bien más de veinte en un año.

2. – La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

3. – El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajado en cualquier otro lugar.

4. – La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose de baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas realice trabajo de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

5. – El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

6. – El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

7. – La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

8. – La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

9. – Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de empresa.

10. – La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el periodo de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

11. – La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes, o mandos intermedios con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

12. – Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Las sanciones máximas que podrán imponerse para la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

– Por las faltas leves: Amonestación por escrito.

– Por las faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

– Por las faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Despido.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Disposición final primera:

A todos los efectos, para lo que esté previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Acuerdo Marco Nacional para la sustitución de la ordenanza laboral del comercio y otras disposiciones que le afecten.

Disposición final segunda:

Igualdad efectiva de mujeres y hombres y ausencia de discriminación por razón de sexo.

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y oportunidad en el ámbito laboral, con esta finalidad, se adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán ser negociadas, y en su caso, acordadas con los representantes legales de los trabajadores.

* * *

TABLAS SALARIALES 2010

	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE
TECNICOS NO TITULADOS			
Encargado General	1.496,54		
Jefe de Compras	1.496,54		
Jefe de Ventas	1.496,54		
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Oficial Admtvo.	914,18	94,11	74,44
Aux. Admtvo.	879,02	94,11	74,44
PERSONAL MERCANTIL			
Dependiente	881,22	94,11	74,44
Ayte. Dependiente	851,56	94,11	74,44
PROFESIONALES DE OFICIO			
Oficial 1.ª	1.021,88	94,11	74,44
Oficial 2.ª y 3.ª	950,46	94,11	74,44
Ayudante montador	851,56	94,11	74,44
PERSONAL SUBALTERNO			
Limpiador/a	851,56	94,11	74,44

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

DELEGACION TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 30 de septiembre 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 Estacionamientos y Servicios, S.A. y sus trabajadores adscritos al servicio de organización y regulación de aparcamientos de vehículos en la vía pública, mediante expendedores de tickets en la ciudad de Burgos. Código Convenio 0901252.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo correspondiente a la empresa Estacionamientos y Servicios, S.A. y sus trabajadores adscritos al servicio de organización y regulación de aparcamientos de vehículos en la vía pública, mediante expendedores de tickets en la ciudad de Burgos, suscrito por la representación de la empresa y la representación de los trabajadores, el día 26 de agosto 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 31 de agosto 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. 6-7-95), 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 de septiembre de 1997), 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 30 de septiembre de 2010. – El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Antonio Corbí Echevarrieta.

201008100/8038. – 1.380,00

* * *

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A. Y SUS TRABAJADORES ADSCRITOS AL SERVICIO DE ORGANIZACION Y REGULACION DE APARCAMIENTOS DE VEHICULOS EN LA VIA PUBLICA, MEDIANTE EXPENDEDORES DE TICKETS EN LA CIUDAD DE BURGOS (SEGUN ACUERDO DE LA COMISION DE GOBIERNO DEL AYUNTAMIENTO DE BURGOS, DE FECHA 25 DE ABRIL DE 1996)

CAPITULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. – *Ambito de aplicación: Personal, funcional y territorial.*

El presente convenio colectivo regulará las condiciones de trabajo de la empresa Estacionamientos y Servicios S.A., con su personal adscrito al servicio de organización y regulación de aparcamientos de vehículos en la vía pública, mediante expendedores de tickets en la ciudad de Burgos.

Artículo 2. – *Vigencia.*

El presente convenio, entrará en vigor el día de su firma, excepto en aquellas materias en que expresamente se disponga lo contrario.

Las condiciones económicas se retrotraerán al 1 de enero de 2010.

Artículo 3. – *Duración.*

La duración del presente convenio será de dos años y se extenderá del 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2011.

Artículo 4. – *Denuncia.*

El preaviso a efectos de denuncia habrá de hacerse con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento o prórrogas sucesivas.

En el supuesto de no efectuarse dicha denuncia se entenderá prorrogado el presente convenio en sus propios términos.

Artículo 5. – *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este acuerdo 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 Autoridad Laboral no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, este quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado en su totalidad.

Artículo 6. – *Absorción y compensación.*

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, sean superiores a las aquí pactadas. En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente acuerdo en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 7. – *Garantía «ad personam». Derechos adquiridos.*

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal que estén establecidas al entrar en vigor el presente convenio, y que, con carácter global excedan del mismo en cómputo anual.

Artículo 8. – *Comisión Mixta Paritaria.*

Para interpretar y vigilar el presente convenio colectivo, se crea la Comisión Mixta Paritaria, que estará formada por un miembro de la parte económica y otro de la parte social, pudiendo ambas partes contar con los asesores que estimen necesarios.

Las partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran originarse como consecuencia de la interpretación y aplicación del presente convenio, al objeto de que la misma emita informe, antes de entablar reclamación ante los organismos correspondientes.

Los acuerdos de la Comisión se tomarán por unanimidad.

Artículo 9. – *Legislación supletoria.*

Para todo lo no previsto en este acuerdo, le será de aplicación la legislación laboral vigente y en especial el R.D.L. 1/95, de 24 de marzo, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo general de ámbito nacional para el Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos.

CAPITULO II. – SUBROGACION DEL PERSONAL

Artículo 10. – *Subrogación del personal.*

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquier modalidad contractual, se llevará a efecto en los términos indicados en el presente convenio.

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica un correcto servicio o actividad parcial o total que pasa a ser desempeñada por una determinada Empresa,

Sociedad, Organismo Público u otro tipo de Entidad o persona física, sea cualquiera la forma jurídica que adopten.

En los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, concesión, rescate o reversión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre Entidades, personas físicas o jurídicas que llevan a cabo la actividad de que se trata, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Se producirá la mencionada subrogación del personal siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

1. – Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los tres últimos meses anteriores a la 1.ª Convocatoria oficial del concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo, hubiera trabajado en otra contrata.

2. – Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de los tres últimos meses anteriores a la 1.ª Convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda, y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.

3. – Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4. – Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, con una antigüedad de los tres últimos meses anteriores a la 1.ª Convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda.

5. – Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen habiendo cumplido 64 años dentro de los tres últimos meses anteriores a la 1.ª Convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda; y trabajadores contratados en la modalidad de contrato de relevo, que tengan una antigüedad mínima en la misma de los tres últimos meses anteriores a la 1.ª Convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata».

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 14 y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante, bien la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio de la prestación de servicio.

Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del periodo que a ellas corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: Empresa, entidad pública o privada cesante y sucesor en la actividad y trabajador.

Artículo 11. – *División de contratas.*

En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmente o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un periodo mínimo de los tres últimos meses anteriores a la 1.ª Convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5 del artículo 10, ambos inclusive, y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

Artículo 12. – *Agrupación de contratas.*

En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto a todos aquellos trabajadores que, con independencia de su modalidad de contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los tres últimos meses anteriores a la 1.ª Convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicio en las distintas contratas, zonas o servicios.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 10 y que hayan prestado sus servicios en las contratas, divisiones o servicios agrupados.

Artículo 13. – *Obligatoriedad.*

La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre las empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de sucesión.

Artículo 14. – *Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante.*

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

– Certificado del Organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.

– Fotocopia de los seis últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.

– Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.

– Relación de personal especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el mandato del mismo.

– Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afecto por la subrogación.

Copia de los documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en la que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcio-

nales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

CAPITULO III. – CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 15. – *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad de la empresa, con respecto a las condiciones contratadas con el Ayuntamiento, y en especial corresponde a la empresa fijar sistemas de trabajo, distribución de personal, etc.

Artículo 16. – *Definición del personal.*

Las funciones definidas para todas las categorías son a título enunciativo, pudiendo realizar otras tareas que se correspondan con la categoría profesional, adaptándose a las nuevas tecnologías que se puedan desarrollar en un futuro para el mejor funcionamiento de los servicios prestados por la empresa.

El personal al servicio de la empresa, se clasificará atendiendo a las funciones que desarrolla de la siguiente manera:

– Oficial de mantenimiento: Es el trabajador que a las órdenes de su inmediato superior, lleva la responsabilidad de la organización, gestión y funcionamiento de la programación, mantenimiento y recaudación de las máquinas expendedoras, asimismo cumplimentará partes de trabajo e informes confeccionados por la Dirección de la Empresa.

Tiene la responsabilidad de la señalización (tanto vertical como horizontal), conservación, reparación y mantenimiento de las zonas O.R.A., así como la vigilancia y custodia de todos los utensilios y materiales propios para la función de su cometido.

Tiene a su cargo a los controladores cuyos trabajos dirige, supervisa y coordina.

– Controlador: Tiene como funciones básicas las de control de los vehículos estacionados en la Zona Azul, verificación de que el vehículo está o no en posesión de título habilitante de estacionamiento, y cuando lo tenga si cumple el horario convenido por el usuario y en la zona conveniente. En el supuesto que proceda deberá realizar el correspondiente aviso de denuncia, deberá informar a los usuarios del cumplimiento de la ordenanza municipal a este respecto, bajo las órdenes de su inmediato superior. Deberá estar en su puesto de trabajo, debidamente uniformado y aseado, observando un trato correcto con los usuarios del servicio, dando las explicaciones oportunas de la máquina expendedora e informando de cualquier duda relacionada con el servicio.

– Administrativo: Es aquel personal que tiene a su cargo y desarrolla, con adecuada preparación profesional, tareas administrativas de los Departamentos, Servicios o Secciones de la Administración de la Empresa, ejerciéndolas con iniciativa y responsabilidad y que puede o no tener personal bajo su supervisión.

Debe saber detectar y resolver problemas operativos como errores de operación o de máquinas, además de las funciones complementarias de manejo de una central telefónica y fax.

Artículo 17. – *Periodo de prueba.*

Se establece un periodo de prueba para todo el personal afecto por el presente acuerdo, con arreglo a la siguiente escala:

Personal superior y técnico: Seis meses.

Personal administrativo, de mantenimiento y controladores: Dos meses en contratos de duración igual o superior a un año, siendo un mes para los contratos de duración inferior.

El periodo de prueba quedará interrumpido en los casos de incapacidad temporal y en las ausencias injustificadas.

Artículo 18. – *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo queda establecida en 40 horas semanales de trabajo efectivo, que se distribuirán de lunes a sábado. La jornada en cómputo anual, será de 1.731 horas. En caso de que el convenio nacional fijase una jornada inferior, esta será de aplicación al presente convenio.

Se entiende como trabajo efectivo, la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

La distribución de la jornada de trabajo, estará supeditada en cada momento a las necesidades del servicio y a los cambios que en él puedan producirse, en función del contrato entre la Empresa y el Excmo. Ayuntamiento de Burgos.

Los excesos de jornada por acumulación de horario semanal, se disfrutarán como máximo dentro del mes siguiente al que se hayan producido.

En caso que el convenio nacional acordase una jornada inferior a la aquí prevista, será la establecida para este convenio.

Artículo 19. – *Vacaciones.*

Todo el personal afecto al presente acuerdo, disfrutará anualmente de treinta y un días naturales de vacaciones o la parte proporcional que le corresponda en función del tiempo de permanencia en la Empresa.

La retribución de las mismas comprenderá los conceptos económicos de salario base, pluses de asistencia y extrasalarial y la antigüedad a quien le corresponda.

La Dirección de la empresa, en méritos de la facultad organizativa del trabajo propondrá a la representación de los trabajadores, o en su defecto a éstos, dentro del primer trimestre del año natural que se trate, la distribución de los diversos periodos vacacionales de sus trabajadores.

En los supuestos de hospitalización, que coincida con el periodo de vacaciones, estas se paralizarán mientras dure la hospitalización, pactando para su disfrute otro periodo de mutuo acuerdo, dentro del año natural.

Artículo 20. – *Licencias y permisos.*

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, no acumulables al periodo vacacional salvo acuerdo expreso de las partes.

b) Un día por traslado de domicilio habitual.

c) Dos días naturales, o cinco días si el trabajador necesita realizar un desplazamiento fuera de su provincia de residencia habitual, en caso de nacimiento de hijo/a o enfermedad grave o fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los supuestos de hospitalización se podrá disfrutar el permiso de manera continuada mientras dure la misma.

d) Por la boda de padres, hermanos o hijos, un día natural.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f) Los trabajadores que ostenten cargo de representación sindical, se les concederá el permiso horario legalmente establecido.

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de descanso en su trabajo diario, que podrán dividir en dos fracciones. La trabajadora por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora o acumularlo en jornadas completas, siendo el máximo de semanas en que se podrá ver incrementado dicho descanso, de dos semanas ininterrumpidas, que se sumarán a las legalmente establecidas por maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

En el supuesto que la trabajadora extinguiese el contrato de trabajo antes de que el hijo cumpla los nueve meses, la empresa podrá deducir de la liquidación que corresponda a la trabajadora la cuantía correspondiente a los permisos por

lactancia no consolidados disfrutados anticipadamente, que se hayan podido acumular a la suspensión por maternidad legalmente establecida.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

h) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o retribución, al menos, de un octavo y como máximo de la mitad de la duración de aquélla.

i) Las horas de asistencia a los ambulatorios médicos, centros mutuales y hospitales durante la jornada de trabajo, siempre que el trabajador no pueda asistir fuera de su jornada de trabajo.

El trabajador no podrá hacer uso de este derecho por un periodo superior a dieciocho horas por año. Se exceptúan de esta limitación los casos de asistencia a centros médicos que venga determinada por prescripción facultativa.

j) Tendrán derecho a un día de asuntos propios, que no se podrá disfrutar en los meses de julio, agosto y septiembre. Solamente se podrá disfrutar en martes, miércoles y jueves siempre que no halla puentes festivos. Se podrá hacer coincidir con el día de libranza siempre que dicho día sea martes, miércoles y jueves. No podrá coincidir más de un trabajador por día. Se avisará a la empresa con un mínimo de 72 horas. No se podrá disfrutar el día si en la empresa coinciden dos personas de baja de la misma categoría o puesto de trabajo, bien por enfermedad o por accidente laboral.

Todos los permisos se extenderán a las parejas de hecho que estén debidamente reconocidas en el Registro de Parejas de Hecho del Ayuntamiento de Burgos con un tiempo mínimo de un año.

k) Un día de asuntos propios para acompañamiento a familiarers de primer grado a médicos.

Artículo 21. – *Excedencia.*

Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias y forzosas. Unicamente la excedencia forzosa y cuando así se establezca legalmente, comportará reserva del puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito y salvo que legalmente se disponga lo contrario, las voluntarias únicamente podrán ser utilizadas por los trabajadores con contrato indefinido y que acrediten como mínimo un año de antigüedad en la Empresa.

A) La excedencia forzosa, previa comunicación fehaciente a la empresa, se concederá en los supuestos siguientes:

a) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.

c) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior siempre que aquella central sindical de que se trate tenga acreditada representatividad legal en el sector y ámbito específico y concreto en el que se encuentre el establecimiento o la empresa.

d) Por nacimiento o adopción de un hijo, de conformidad todo ello con la legislación vigente.

El trabajador con excedencia forzosa deberá reincorporarse a la Empresa en el plazo máximo de treinta días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal periodo de suspensión contractual. De no realizarla en dicho plazo se entenderá decaída la reserva del puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la condición que el excedente de carácter voluntario.

B) La excedencia voluntaria se solicitará igualmente por escrito y con la máxima antelación posible a la Empresa y podrán hacerlo aquellos trabajadores con vinculación a la Empresa de más de un año.

La excedencia voluntaria podrá concederse por las empresas por un periodo mínimo de cuatro meses ininterrumpidos y un máximo de cinco años. Se iniciará siempre el primer día del mes que corresponda y se entenderá finalizada el último día del último mes natural del plazo solicitado.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría a la por él ostentada en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, de forma indubita, su intención de reingreso con una anticipación mínima de treinta días naturales al de la finalización efectiva de la excedencia.

CAPITULO IV. – CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 22. – *Salario base.*

El salario base para el personal afecto a este convenio, es el que se especifica para cada categoría en la tabla salarial anexa.

El salario base se devengará por día natural.

Artículo 23. – *Antigüedad.*

El complemento personal de antigüedad consistirá en dos bienios del 5% y posteriores quinquenios del 10% sobre el salario base de cada categoría. Se respetarán los topes establecidos por el Estatuto de los Trabajadores.

Los aumentos por años de servicio, comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el bienio o quinquenio.

Artículo 24. – *Plus asistencia.*

Se establece un plus de asistencia para el personal afecto por el presente convenio, en la cuantía señalada en la tabla salarial anexa, que se abonará por día efectivamente trabajado.

Artículo 25. – *Plus recaudación.*

Se establece un plus de recaudación, sólo para el personal que realice este trabajo y mientras dure el mismo en la cuantía de 51,32 euros mensuales o la parte proporcional del mismo en función de los días efectivos trabajados.

Para el resto de los años de vigencia de este convenio, tendrá el mismo incremento que la tabla salarial.

Artículo 26. – *Plus enganche.*

Para todo el personal que por necesidades del servicio y mientras duren estas, desarrolle sus funciones con un vehículo-grúa, percibirá un plus de enganche en la cuantía de 112,35 euros mensuales o la parte proporcional que le corresponda, no devengándose en los periodos vacacionales o en cualquier otra situación en la que no se realicen las mismas.

Para el resto de los años de vigencia de este convenio, tendrá el mismo incremento que la tabla salarial.

Artículo 27. – *Plus productividad.*

El personal que viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, lo seguirá manteniendo como garantía personal no compensable ni absorbible.

Artículo 28. – *Plus transporte.*

Para suplir los gastos ocasionados por el transporte y la distancia, se establece un plus de carácter no cotizable, por la cuantía establecida en la tabla salarial anexa.

Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado.

Artículo 29. – *Pagas extraordinarias.*

Se establecen tres pagas extraordinarias que tendrán la denominación de Verano, Navidad y Beneficios, y que se ajustarán a las siguientes condiciones:

La cuantía de cada una de ellas será de treinta días de salario base más antigüedad.

El periodo de devengo será el siguiente:

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

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

Extra de Beneficios: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

La fecha de abono será la siguiente:

Extra de Verano: El día 20 de julio.

Extra de Navidad: El día 22 de diciembre.

Extra de Beneficios: El día 20 de marzo del año siguiente a su devengo.

Las pagas extras se devengarán día a día, no devengándose en las ausencias injustificadas ni durante el tiempo de baja por incapacidad temporal.

CAPITULO V. – MEJORAS SOCIALES

Artículo 30. – *Complementos por I.T.*

La Empresa complementará las prestaciones que perciba el trabajador en los casos de baja por accidente laboral, hasta el 100% del salario bruto mensual, a partir del primer día de la baja.

En caso de hospitalización, la Empresa complementará hasta el 50% del salario bruto mensual, durante los tres primeros días.

Artículo 31. – *Póliza de accidentes de trabajo.*

La Empresa se compromete a suscribir con una Entidad aseguradora una póliza a favor de todos los trabajadores que garantice 21.000 euros de indemnización por accidente laboral con resultado de incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez o fallecimiento.

Las pólizas se concertarán en el plazo máximo de un mes desde la firma del convenio.

Artículo 32. – *Conflictos con los usuarios.*

En caso de conflictos que adquieran estado judicial de empleados de la Empresa con usuarios del servicio, con motivo de este, aquélla proporcionará Abogado y Procurador, y sufragará los gastos que estos originen, para que defienda al trabajador o trabajadores implicados.

Artículo 33. – *Jubilación.*

Los trabajadores interesados en la jubilación parcial podrán concertar de común acuerdo con la empresa el pertinente contrato de relevo, de conformidad con lo previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto Ley 15/1998.

Igualmente, de conformidad con el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, aquellos trabajadores con 64 años cumplidos que deseen acogerse a la jubilación con el 100% de los derechos, de mutuo acuerdo con la Empresa, serán sustituidos por otro trabajador perceptor de prestación por desempleo o joven demandante de primera ocupación, mediante contrato de igual naturaleza al que se extinga con la jubilación.

El trabajador que cause baja voluntaria por jubilación anticipada y total y con una antigüedad de al menos 10 años, tendrá derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

60 años	6 meses de vacaciones
61 años	5 meses de vacaciones
62 años	4 meses de vacaciones
63 años	3 meses de vacaciones
64 años	2 meses de vacaciones

Artículo 34. – *Plan de igualdad.*

En el marco de compromisos y relaciones, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha negociado y acordado un Plan de Igualdad con los sindicatos mayoritarios a nivel estatal, cuya presencia conjunta en los órganos de representación unitaria de la plantilla de Estacionamientos y Servicios, S.A., resulta mayoritaria, teniendo como ámbito de aplicación a la totalidad de la Empresa.

Artículo 35. – *Ropa de trabajo.*

Al ingreso del trabajador en la Empresa y dependiendo de la época del año, en los meses de mayo y septiembre, se entregará como dotación de ropa de trabajo de uso obligatorio, las siguientes prendas.

Verano	*Invierno*
2 camisas	2 camisas
2 pantalones	2 pantalones
1 jersey	1 jersey
1 chaleco reflectante	1 corbata
1 par de zapatos	1 par de botas
	1 parka

anualmente se le dará:

Verano	*Invierno*
1 pantalón	1 pantalón
2 camisas	2 camisas
1 zapatos	1 botas

Las prendas se repondrán según su deterioro, siendo su duración mínima de un año.

En caso de producirse la baja del trabajador en la Empresa por cualquier motivo, estará obligado a entregar la ropa que tenga en existencia. Igualmente en cada entrega de prenda, salvo la entrega inicial, se recogerá la prenda usada correspondiente.

CAPITULO VI. – REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 36. – *Faltas y sanciones.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales y el convenio colectivo aplicable.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos 35 y siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según la analogía que guarden, de conformidad con lo que se dispone en los siguientes artículos.

Artículo 37. – *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Hasta tres faltas de puntualidad de asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferior a treinta minutos, sin que exista causa justificada.

b) El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad pro-

ductiva de la Empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como falta grave o muy grave.

c) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite debidamente la imposibilidad de hacerlo.

d) No comunicar a la Empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

e) Pequeños descuidos en la conservación del material o su limpieza.

f) La falta de aseo o limpieza personal.

g) La falta de atención y diligencia con el público y la apatía para cumplir órdenes de sus superiores. Estas faltas podrán tener consideración de graves en caso de reincidencia.

h) Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.

i) No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o la necesidad de éste, para el buen desenvolvimiento del trabajo.

j) Discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

k) Reunirse dos o más controladores/vigilantes en horas de servicio, salvo si es requerida ayuda urgente o tienen permiso de su inmediato superior.

l) Realizar la incorporación al servicio desde lugar distinto al asignado.

m) El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

Artículo 38. – *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes no justificadas.

b) Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

c) No prestar la debida atención al trabajo encomendado.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) La falta notoria de respeto y consideración al público.

f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivan perjuicios notorios para la empresa será considerada como muy grave.

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

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramienta o materiales de la Empresa sin la oportuna autorización.

j) La reincidencia en faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

k) La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo.

l) El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la Empresa.

m) Proporcionar falsa información a la Dirección o a los superiores en relación con el servicio o trabajo, salvo en caso evidente de mala fe, en que se considerará como falta muy grave.

n) Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia o los que originen perjuicios a la Empresa así como la ocultación maliciosa de estos errores a la Dirección.

o) Ofender de palabra o amenaza a un compañero o a un subordinado.

p) La anulación de denuncias sin causa justificada evidente.

q) La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

Artículo 39. – *Faltas muy graves.*

Se consideran faltas muy graves:

a) Más de doce faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el periodo de tres meses o de veinte en seis meses.

b) Faltar al trabajo más de dos días consecutivos o cuatro alternos al mes sin causa o motivo que lo justifique.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o a cualquier persona durante actos de servicio.

d) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, etc.

e) La embriaguez y/o drogodependencia durante la jornada laboral.

f) Revelar a persona extraña a la Empresa los datos de reserva obligada, cuando existan, produciendo perjuicio sensible a la Empresa.

g) Revelar planes de organización del trabajo a persona o personas ajenas a la Empresa, sustraer documentos y formularios o copiarlos sin autorización de la Empresa.

h) El abuso de autoridad.

i) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en los puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la Empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

j) La disminución continuada y voluntaria en el trabajo.

k) La desobediencia continua y persistente.

l) La reincidencia en la falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

m) La promulgación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la Dirección de la Empresa, que motiven el descontento. También se incurrirá en esta falta cuando esas noticias tiendan a desprestigiar a la Empresa en la calle con la posibilidad de producirse perjuicios evidentes.

n) El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que entrañen riesgos graves para el trabajador, sus compañeros o terceras personas.

Artículo 40. – *Aplicación de las sanciones.*

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

A) Faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

C) Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.

b) Despido.

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

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

– La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Empresa.

3. – Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la Empresa, en el que serán oídos aparte el interesado, los restantes miembros de la representación a que este perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

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

5. – De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a los representantes del personal.

6. – Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido, comenzando a computar este tiempo a partir de que la Empresa tuvo constancia de su cometimiento.

CAPITULO VII. – DERECHO DE REPRESENTACION DEL PERSONAL Y SINDICALES

Artículo 41. – *Derechos de representación.*

Las empresas del sector respetarán el derecho de todo trabajador a sindicarse libremente a un determinado Sindicato, a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

Las empresas, a aquellos Delegados de Personal o Miembros de Comités de Empresa que participen como miembros titulares en las Comisiones Negociadoras de los Convenios Colectivos les facilitarán los permisos correspondientes a fin de que obtengan las máximas facilidades en su labor de negociadores y durante toda su duración, siempre que el referido Convenio Colectivo sea de aplicación a la Empresa.

Los trabajadores de las empresas, establecimientos o centros de trabajo tienen derecho a reunirse en Asamblea, en el centro de trabajo, que será convocada y presidida en todo caso por el Comité de Empresa o Delegado de Personal, si lo hubiere, o por el trabajador del centro o establecimiento, promotor de la misma, siempre que con carácter previo, se hubiere dado traslado tanto de la convocatoria como del orden del día a la Dirección de la Empresa o centro de trabajo.

Tendrá lugar siempre fuera de horas de trabajo salvo en aquellos centros de trabajo sujetos a prestación de servicio las 24 horas del día, en cuyo caso, se acordará por parte de los promotores con la Dirección, el momento de celebración de la Asamblea así como su duración aproximada.

El empresario facilitará local adecuado si el centro de trabajo reuniere las condiciones pertinentes para ello. De lo contrario, designará un determinado lugar apropiado dentro de sus instalaciones para su celebración.

Se podrá denegar por parte del empresario la autorización de la celebración de una asamblea en sus instalaciones si no se da cumplimiento por parte de los promotores a las condiciones anteriormente descritas; igualmente se podrá oponer la Dirección si hubiere transcurrido menos de dos meses desde la última asamblea celebrada en el centro de trabajo así como en situación de cierre legal de la empresa.

Dentro de la limitación anterior no se incluirán las Asambleas o reuniones informativas cuyo único punto del Orden del Día sea la información sobre la negociación de los Convenios Colectivos que les sean de aplicación a los trabajadores de la empresa, establecimiento o centro de trabajo de que se trate.

De conformidad con lo expuesto en el artículo 21, los trabajadores elegidos para desempeñar cargos de responsabilidad local, provincial, autonómica o nacional en su Sindicato y que deban dedicarse por completo al desempeño de tales funciones o tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure tal situación, transcurrido el cual se reincorporarán a sus puestos de trabajo siempre que se solicite antes de un mes a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.

Artículo 42. – *Información a Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa y a los Delegados de Personal, derecho a:

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

Sobre los despidos objetivos para efectuar su seguimiento.

Trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la propia explotación y ventas, sobre el programa o presupuesto previsto y sobre la evolución del empleo en su ámbito específico.

Anualmente, en aquellas empresas que revistan la forma de sociedad mercantil, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

Con carácter previo a su ejecución por las empresas, sobre la reestructuración de las mismas o de sus centros de trabajo, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslados de todas o parte de las instalaciones empresariales, otras modificaciones colectivas y sustanciales de los contratos de trabajo de sus trabajadores, así como sobre los planes de formación profesional de las empresas.

En función de la materia que se trate:

Sobre implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Sobre la fusión, absorción o modificación del estado jurídico de la empresa, cuando ello suponga incidencia que afecte de forma significativa al volumen del empleo adquirido.

Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, así como de los documentos relativos a la liquidación por finalización de la relación laboral.

Sobre sanciones por faltas graves y muy graves y, en especial, sobre despidos.

En relación a estadísticas sobre índice de absentismos y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, movimiento de ceses e ingresos y ascensos y boletines de cotización TC-1 y 2 a la Seguridad Social.

B) A ejercer una labor de control o supervisión sobre las siguientes materias:

El cumplimiento de las normas vigentes sobre materia laboral y de Seguridad Social, así como sobre los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando cuantas acciones legales crea oportunas ante la empresa y los organismos específicos o tribunales.

La ejecución y realización de los planes de formación aplicables en el ámbito de las empresas.

La contratación laboral en el ámbito de la empresa por medio de la documentación que preceptivamente se le entrega.

Ostentar la representación de los trabajadores en misión, mientras ésta dure, en tanto que representantes de los trabajadores de las Empresas usuarias, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios a éstas. En ningún caso, podrá suponer esta representatividad una ampliación del crédito de horas previsto para la representación legal de los trabajadores de la empresa usuaria, ni que puedan plantearse ante las mismas reclamaciones de trabajadores respecto a la empresa de trabajo temporal de la cual dependen.

En conjunción con la Dirección, sobre el cumplimiento de las medidas implantadas en orden al mantenimiento e incremento de la rentabilidad y productividad de las instalaciones y de las empresas.

El cumplimiento de los principios de no discriminación, de igualdad de sexos y de oportunidades y de una política racional de fomento del empleo. Velarán en concreto porque las condiciones laborales se acomoden a la normativa vigente sobre Salud Laboral y Prevención de Riesgos y a las prescripciones que los reglamentos que la desarrollen, establezcan.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, individualmente o en conjunto, observarán sigilo profesional en lo referente a información confidencial que en razón de su cargo conozcan de las empresas, aún después de abandonar el cargo, y en especial, en todas aquellas cuestiones que la Dirección califique de materia reservada.

Artículo 43. – *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores, cuando lo autoricen documentalmente, las empresas descontarán en su nómina mensual el importe de la cuota sindical ordinaria o extraordinaria correspondiente.

Para ello se hará entrega a la Dirección de un documento manuscrito y/o firmado por el trabajador en el que con claridad se expresará la orden o autorización de descuento, el importe, la Central Sindical destinataria, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que se debe transferir la cantidad detraída.

La Dirección de las Empresas entregará copia del listado de transferencia a la representación del Sindicato.

Artículo 44. – *Garantías sindicales de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal.*

Ningún miembro del Comité de Empresa ni Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente de la expiración de su mandato, salvo que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se base o tenga su fundamento en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación, sin perjuicio por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Si la sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado Sindical de la Organización a la que pertenezca, en el supuesto de que se conociera por la Dirección de la Empresa su Sección Sindical.

Tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto al resto de trabajadores, en los supuestos de suspensión o rescisión de contratos por causas tecnológicas, económicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación legal.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el ámbito interno de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal funcionamiento de la actividad empresarial aquellas publicaciones de interés laboral o social. La ejecución de tales tareas se realizará de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.

Dispondrán del crédito horario de horas mensuales retribuidas que la Ley determina en razón de su cargo y volumen de la empresa. Se podrá, a nivel de una misma empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité o Delegados de Personal en uno o varios de sus compañeros, sin que se rebase el máximo total que por Ley corresponda en razón de todos y cada uno de ellos, pudiendo en tal caso quedar relevado de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. Esta circunstancia deberá ser previamente comunicada a la empresa indicando el periodo de tiempo en que se procederá a la acumulación.

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas del crédito horario sindical de que disponen los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

Disposiciones finales. –

– Primera: El incremento salarial pactado para el año 2010, será el I.P.C. real del año más 0,25 puntos, sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2009.

– Segunda: El incremento salarial pactado para el año 2011, será el I.P.C. real del año más 0,25 puntos, sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2010.

Las tablas salariales se confeccionan con el I.P.C. previsto para cada año más el diferencial, siendo revisadas a final de cada año con la diferencia entre el I.P.C. provisional y el definitivo.

* * *

ANEXO

ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A.

Tabla salarial del personal adscrito al servicio de organización y regulación de aparcamientos de vehículos en la vía pública mediante expendedores de tickets en la ciudad de Burgos

Vigencia: 1 de enero al 31 de diciembre de 2010.

Categorías	*Salario base (365 días)*	*Plus asistencia (299 días)*	*Plus transporte (299 días)*	*Pagas extras Ver/Nav/Ben.*	*Total anual*
Oficial 1.ª Mantenimiento	25,25	10,43	3,86	757,50	15.761,46
Controlador	24,26	4,90	3,86	727,80	13.657,54
Aux. Administrativo (*)	727,28	145,60	96,14	727,28	13.810,08

(*) Mensual.

121 - Recaudación: 51,24 euros.

117 - Enganche: 112,32 euros.

Ayuntamiento de Fuentespina

El Pleno del Ayuntamiento de Fuentespina, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de septiembre de 2010, acordó la aprobación inicial de la modificación de la ordenanza fiscal reguladora de «Tasa por prestación de los servicios del Centro de Atención a la Infancia de Fuentespina».

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente a la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, para que pueda ser examinado y se presenten las alegaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobada definitivamente dicha modificación.

En Fuentespina, a 8 de octubre de 2010. – La Alcaldesa, María Josefa Mato Ramírez.

201008215/8153. – 34,00

ANUNCIOS URGENTES

MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA

DELEGACION DE ECONOMIA Y HACIENDA EN BURGOS

Gerencia Territorial del Catastro

Inicio de los procedimientos simplificados de valoración colectiva del municipio de Briviesca

Por Resolución de 5 de octubre de 2010, esta Gerencia Territorial del Catastro de Burgos ha tomado el siguiente acuerdo:

«De conformidad con lo dispuesto en el art. 30 del texto refundido de la Ley del Catastro Inmobiliario, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2004 de 5 de marzo (B.O.E. núm. 58 de 8 marzo), esta Gerencia Territorial acuerda el inicio de los procedimientos simplificados de valoración colectiva del municipio de Briviesca, por haberse aprobado definitivamente las modificaciones del planeamiento que se señalan en el siguiente cuadro con indicación de las fechas de su aprobación definitiva, las causas que originan el procedimiento y las zonas afectadas por el mismo.

Figura del planeamiento que se modifica: Plan General de Ordenación Urbana de Briviesca.

Fecha de aprobación definitiva de la modificación: 29/12/2005.

Causa que da lugar al procedimiento: Cambio en la naturaleza del suelo por resultar incluido en ámbitos delimitados.

Zona urbanística afectada: Modificación del PGOU de Briviesca, consistente en la reclasificación de la parcela 234 del polígono 503 (ampliación de polígono industrial «La Vega», pasando de suelo rústico común a suelo urbanizable delimitado.

En Burgos, a 5 de octubre de 2010. – El Gerente Territorial, Santiago Cano Martínez.

201008180/8079. – 68,00

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACION

TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Burgos

SUBDIRECCION PROVINCIAL DE GESTION RECAUDATORIA

Edicto de notificación de la providencia de apremio a deudores no localizados

El Jefe de la Unidad competente de la Tesorería General de la Seguridad Social, respecto de los sujetos responsables que figuran en la relación adjunta, por deudas a la Seguridad Social cuya cuantía total asciende a la cantidad que asimismo se indica en la citada relación, ha dictado la siguiente:

Providencia de apremio. – En uso de la facultad que me confiere el artículo 34 de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (B.O.E. de 29-06-94) y el artículo 84 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio (B.O.E. de 25-06-04), ordeno la ejecución contra el patrimonio del deudor.

Por haber resultado infructuosas las gestiones tendentes a la determinación del actual domicilio del deudor, procede practicar la notificación de la providencia de apremio, conforme prevé 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, mediante la publicación del presente anuncio en el tablón de edictos del Ayuntamiento del último domicilio conocido del deudor y en el Boletín Oficial correspondiente.

La presente notificación se publica con el fin de requerir al deudor para que efectúe el pago de la deuda en el plazo de quince días naturales siguientes a la presente publicación ante la correspondiente Unidad de Recaudación Ejecutiva, con la advertencia de que en caso contrario se procederá al embargo de los bienes del deudor en cantidad bastante para el pago de la deuda por principal, recargo, intereses en su caso, y costas del procedimiento de apremio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 84 del citado Reglamento General de Recaudación.

Contra el presente acto, que no agota la vía administrativa, podrá formularse recurso de alzada ante la Administración correspondiente dentro del plazo de un mes a partir del día siguiente a su notificación, por alguna de las causas señaladas en el artículo 34.3 de la Ley General de la Seguridad Social citada anteriormente, debidamente justificadas, suspendiéndose el procedimiento de apremio hasta la resolución del recurso.

Dichas causas son: Pago; prescripción; error material o aritmético en la determinación de la deuda; condonación, aplazamiento de la deuda o suspensión del procedimiento; falta de notificación de la reclamación de la deuda, cuando ésta proceda, del acta de liquidación o de las resoluciones que las mismas o las autoliquidaciones de cuotas originen.

Transcurridos tres meses desde la interposición del recurso de alzada sin que se haya resuelto, podrá entenderse desestimado, de acuerdo con lo previsto en el artículo 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. de 27-11-92).

Burgos, a 13 de octubre de 2010. – La Subdirectora Provincial de Gestión Recaudatoria, Olga Rivera Pérez.

201008419/8306. – 156,00

* * *

REGIMEN 01 REGIMEN GENERAL

REG.	T/IDENTIF.	RAZON SOCIAL/NOMBRE	DIRECCION	C.P.	POBLACION	TD NUM. PROV. APREMIO	PERIODO	IMPORTE
0111	10 09102659145	PERCALEZ, S.L.	CR NACIONAL 120 6	09259	VILLAMAYOR D.	03 09 2010 012051237	02/10 02/10	489,98
0111	10 09104094240	GONZALEZ PASTOR, FERNANDO	CL NUESTRA SEÑORA DE	09007	BURGOS	03 09 2010 012085892	02/10 02/10	416,54
0111	10 09104119805	INSTALACIONES REVIGAS, S.	CL MERIDA 11	09003	BURGOS	02 09 2010 012194212	12/09 12/09	198,81
0111	10 09104119805	INSTALACIONES REVIGAS, S.	CL MERIDA 11	09003	BURGOS	02 09 2010 012194313	12/09 12/09	92,77
REGIMEN 05 R.E. TRABAJADORES CTA. PROP. O AUTONOMOS								
0521	07 090024815130	MONTERO FERNANDEZ, FERNAN	CL JUAN BRAVO 18	09007	BURGOS	03 09 2010 011854914	03/10 03/10	597,73
0521	07 090031279673	FERNANDEZ ARRIBAS, ANGEL	CL REAL 23	09280	PANCORBO	03 09 2010 011931706	03/10 03/10	302,04
0521	07 090040966943	FERNANDEZ CARCEDO, OSCAR	CL MOLINOS 15	09250	BELORADO	03 09 2010 011941911	03/10 03/10	302,04
0521	07 091000264555	GALLO CALVO, FRANCISCO J.	CL QUEIPO DE LLANO 2	09260	PRADOLUENGO	03 09 2010 011942517	03/10 03/10	368,71

REG.	T/IDENTIF.	RAZON SOCIAL/NOMBRE	DIRECCION	C.P.	POBLACION	TD NUM. PROV. APREMIO	PERIODO	IMPORTE
0521	07 091006159731	MARTINEZ TOBES, CARLOS	PZ VELAZQUEZ 3	09400	ARANDA DE DUERO	03 09 2010 011993643	03/10 03/10	313,66
0521	07 091007096991	MARTINEZ ESCUDERO, RAQUEL	CL CHELVA 26	09400	ARANDA DE DUERO	03 09 2010 011994855	03/10 03/10	302,04
0521	07 150079010718	MOURELLE PORTEIRO, MANUEL	CL HUELVA 1	09007	BURGOS	03 09 2010 011911902	03/10 03/10	438,40
0521	07 281174484121	GEORGIEV STANEV, VLADIMIR	PZ GREGO 3	09400	ARANDA DE DUERO	03 09 2010 012000212	03/10 03/10	302,04
0521	07 330103309733	MARTINEZ CARBAJAL, JOSE M.	CL EL NARANJO 46	09240	BRIVIESCA	03 09 2010 011968583	03/10 03/10	302,04

La Jefe de la Unidad competente de la Tesorería General de la Seguridad Social, de acuerdo 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 (B.O.E. de 27-11-92), a los sujetos responsables del pago de deudas comprendidos en la relación de documentos que se acompaña, epigrafiados de acuerdo con el Régimen de la Seguridad Social en el que se encuentran inscritos, ante la imposibilidad por ausencia, ignorado paradero o rehusado, de comunicarles las reclamaciones por descubiertos de cuotas a la Seguridad Social, emitidos contra ellos, se les hace saber que, en aplicación de lo previsto en el artículo 30.3 de la Ley General de la Seguridad Social, de 20 de junio (B.O.E. de 29-06-94), según la redacción dada por el artículo 5.6 de la Ley 52/2003, de disposiciones específicas en materia de Seguridad Social (B.O.E. de 11-12-03), en los plazos indicados a continuación, desde la presente notificación, podrán acreditar ante la Administración correspondiente de la Seguridad Social, que han ingresado las cuotas reclamadas mediante los documentos tipo 2 y 3 (Reclamaciones de deuda sin y con presentación de documentos), 9 (Reclamación acumulada de deuda) y 10 (Reclamación de deuda por derivación de responsabilidad):

a) Notificación entre los días 1 y 15 de cada mes, desde aquélla hasta el día 5 del mes siguiente o el inmediato hábil posterior, en su caso.

b) Notificación entre los días 16 y último de cada mes, desde aquélla hasta el día 20 del mes siguiente o el inmediato hábil posterior, en su caso.

Respecto de las cuotas y otros recursos reclamados mediante documentos tipo 1 (Actas de liquidación), 4 (Reclamaciones de deuda por infracción), 6 (Reclamaciones de otros recursos) y 8 (Reclamaciones por prestaciones indebidas), en aplicación de lo establecido en el artículo 31 de la Ley General de la Seguridad Social y artículos 55.2, 66 y 74 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social (Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, B.O.E. de 25-06-04), los sujetos responsables podrán acreditar que han ingresado la deuda reclamada hasta el último día hábil del mes siguiente a la presente notificación.

Se previene que, en caso de no obrar así, se iniciará el procedimiento de apremio, mediante la emisión de la providencia de apremio, con la aplicación de los recargos previstos en el artículo 27 de la mencionada Ley y en el artículo 10 de dicho Reglamento General.

Contra el presente acto, y dentro del plazo de un mes a contar desde el día siguiente a su publicación, podrá interponerse un recurso de alzada ante la Administración correspondiente; transcurridos tres meses desde su interposición si no ha sido resuelto, podrá entenderse desestimado, de acuerdo con lo previsto en el artículo 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. de 27-11-92), que no suspenderá el procedimiento recaudatorio, salvo que se garantice el importe de la deuda reclamada conforme a lo dispuesto en el artículo 46 del citado Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.

Burgos, a 13 de octubre de 2010. – La Subdirectora Provincial de Gestión Recaudatoria, Olga Rivera Pérez.

201008420/8307. – 240,00

* * *

REGIMEN 01 REGIMEN GENERAL

REG.	T/IDENTIF.	RAZON SOCIAL/NOMBRE	DIRECCION	C.P.	POBLACION	TD NUM. RECLAMACION	PERIODO	IMPORTE
0111	10 09004624121	MIPEM, S.L.	CL DELICIAS 14	09003	BURGOS	02 09 2010 013044374	05/10 05/10	2.342,98
0111	10 09004624121	MIPEM, S.L.	CL DELICIAS 14	09003	BURGOS	02 09 2010 013350835	06/10 06/10	2.342,98
0111	10 09004624121	MIPEM, S.L.	CL DELICIAS 14	09003	BURGOS	02 09 2010 013350936	07/10 07/10	2.342,98
0111	10 09004751332	INSTALACIONES ENRIQUE FE	CL BILBAO 72	09200	MIRANDA DE EBRO	02 09 2010 013045283	05/10 05/10	2.063,05
0111	10 09100130576	SOL STYLES, S.L.	PZ PADRE CLARET 3	09400	ARANDA DE DUERO	03 09 2010 013332849	03/10 03/10	198,64
0111	10 09101583455	VELASCO DIEZ, RAQUEL	AV DEL CID 42	09005	BURGOS	03 09 2010 013328203	03/10 03/10	281,76
0111	10 09101676011	SOLUCIONES INTELIGENTES	CL MIRANDA 7	09002	BURGOS	02 09 2010 013339418	08/09 08/09	1.381,43
0111	10 09101676011	SOLUCIONES INTELIGENTES	CL MIRANDA 7	09002	BURGOS	02 09 2010 013339519	09/09 09/09	1.381,43
0111	10 09101676011	SOLUCIONES INTELIGENTES	CL MIRANDA 7	09002	BURGOS	02 09 2010 013339620	10/09 10/09	566,39
0111	10 09102433015	DECOLETAJE ARABA, S.A.	CL IRCIO (POG. IND.)	09200	MIRANDA DE EBRO	02 09 2010 013068828	05/10 05/10	1.009,37
0111	10 09102659145	PERCALEZ, S.L.	CR NACIONAL 120 6	09259	VILLAMAYOR D	02 09 2010 013072060	05/10 05/10	496,97
0111	10 09102950145	SANTOS ARNAIZ, JESUS BENI	CT LOGROÑO 33	09200	MIRANDA DE EBRO	02 09 2010 013075696	05/10 05/10	24,29
0111	10 09103098473	MANGAS SANCHEZ, JOSE MANU	CL ALFAREROS 67	09001	BURGOS	02 09 2010 013077417	05/10 05/10	457,70
0111	10 09103160818	JAMPROD EVENTOS, S.L.	CL SAN ROQUE 4	09390	MADRIGALEJO	02 09 2010 013079134	05/10 05/10	915,40
0111	10 09103229324	DE SANTIAGO MIÑON, LUIS	CL PRINCIPAL 4	09192	ORBANEJA RIO	02 09 2010 013081154	05/10 05/10	1.860,10
0111	10 09103550535	PENHA SOARES, LUIZ	CL JOSE ZORRILLA 3	09005	BURGOS	02 09 2010 013040334	06/10 06/10	3.132,44
0111	10 09103620758	OBRAS ALOSIMAS, S.L.	CL FUENTEMINAYA 18	09400	ARANDA DE DUERO	02 09 2010 013089541	05/10 05/10	2.262,32
0111	10 09103745848	HUSSAIN, TANVEER	CL VITORIA 253	09007	BURGOS	03 09 2010 012953236	02/10 02/10	21,61
0111	10 09103801523	OBRAS Y REFORMAS PEMAR, S.	CL SAN SALVADOR 1	09006	BURGOS	02 09 2010 013094591	05/10 05/10	844,51
0111	10 09104037656	LECROISEY ANDRES, MARIO	CT MADRID IRUN KM. 2	09320	COGOLLOS	02 09 2010 013101160	05/10 05/10	1.679,22
0111	10 09104212256	TECNOLOGIA DE CONDUCTOS	CL VITORIA (NAVES TAG.)	09007	BURGOS	03 09 2010 013330728	03/10 03/10	160,01
0111	10 09104223572	ALBA HERNANDEZ, CARLOS J.	PZ VEGA 27	09002	BURGOS	03 09 2010 013330829	03/10 03/10	85,00
0111	10 09104237619	CANCHICA JIMENEZ, ELIANA	CL CONCEPCION ARENAL	09200	MIRANDA DE EBRO	03 09 2010 013332344	03/10 03/10	64,01
0111	10 09104274496	FOTO JULIO 2016, S.L.U.	CL VENERABLES 2	09003	BURGOS	02 09 2010 013111264	05/10 05/10	30,32
0121	07 091002093411	PRIETO REDONDO, ALFREDO	CL EL MIRADOR 12	09195	ARCOS	02 09 2010 013114092	05/10 05/10	903,52

REGIMEN 06 R. ESPECIAL AGRARIO CUENTA AJENA

REG.	T/IDENTIF.	RAZON SOCIAL/NOMBRE	DIRECCION	C.P.	POBLACION	TD NUM. RECLAMACION	PERIODO	IMPORTE
0613	10 09101311552	PASCUAS ROMERA, JULIAN	CL CAYO GARCIA 14	09300	ROA	03 09 2010 012618685	10/09 10/09	198,70
0613	10 09102818082	TORRES GARCIA, JOSE LUIS	AV PRINCIPE DE ASTUR	09240	BRIVIESCA	02 09 2010 012563519	09/09 09/09	271,96
0613	10 09102818082	TORRES GARCIA, JOSE LUIS	AV PRINCIPE DE ASTUR	09240	BRIVIESCA	02 09 2010 012620608	10/09 10/09	271,96
0613	10 09102818082	TORRES GARCIA, JOSE LUIS	AV PRINCIPE DE ASTUR	09240	BRIVIESCA	02 09 2010 012710231	11/09 11/09	199,44
0613	10 09104171032	PASCUAS ROMERA, JULIAN	CL CAYO GARCIA 14	09300	ROA	02 09 2010 012566751	09/09 09/09	40,13
0613	10 09104171032	PASCUAS ROMERA, JULIAN	CL CAYO GARCIA 14	09300	ROA	02 09 2010 012627072	10/09 10/09	180,61

* * *

DEUDORES EN OTRAS DIRECCIONES PROVINCIALES DE LA T.G.S.S. CON DOMICILIO EN BURGOS Y SU PROVINCIA

Dirección Provincial de Madrid

REGIMEN 01 REGIMEN GENERAL

REG.	T/IDENTIF.	RAZON SOCIAL/NOMBRE	DIRECCION	C.P.	POBLACION	TD NUM. RECLAMACION	PERIODO	IMPORTE
0111	10 28178354702	OBRAS ALOSIMAS, S.L.	CL FUENTEMINAYA 18	09400	ARANDA DE DUERO	02 28 2010 060771068	05/10 05/10	1.048,44

AYUNTAMIENTO DE BURGOS

Servicio de Sanidad, Medio Ambiente y Promoción Industrial

El Ilmo. Sr. Alcalde, con fecha 8 de octubre de 2010, firmó un Decreto atendiendo lo dispuesto en los artículos 52, 53 y 54 del Reglamento de Desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal, según el cual dispone:

1. – La creación de los ficheros de titularidad pública identificados como:

– Punto Limpio Villalonquéjar, sito en la calle Merindad de Ubierna, s/n, de Burgos.

– Punto Limpio de Gamonal, sito en la calle Alcalde Martín Cobos, s/n. de Burgos.

2. – La finalidad de estos ficheros es el control del uso debido de la instalación por parte de los usuarios de cada uno de los dos Puntos Limpios.

3. – El origen de los datos y el colectivo sobre los que se pretende obtenerlos son los suministrados por los propios usuarios de los Puntos Limpios previa solicitud de la tarjeta de acceso a los mismos, sin la cual no es posible acceder.

4. – La estructura básica del fichero y el sistema de tratamiento será por video imágenes grabadas por las video cámaras allí existentes durante las 24 horas del día, con almacenamiento de siete días y re-grabado automático.

5. – El Organo de la Administración responsable del fichero será el Servicio de Promoción Industrial, Medio Ambiente y Sanidad, y en concreto el Jefe del Servicio de Limpieza.

6. – El ejercicio de los derechos que asisten a los usuarios de estos Puntos Limpios se ejercitará ante el Servicio de Promoción Industrial, Medio Ambiente y Sanidad, sito en la Plaza Mayor, n.º 1. Teléfono 947 28 88 00, siendo el nivel de seguridad básico.

Burgos, a 13 de octubre de 2010. – El Alcalde, Juan Carlos Aparicio Pérez.

201008388/8297. – 68,00

Ayuntamiento de Briviesca

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, según la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, que modifica la anterior, y habiéndose intentado la notificación a los interesados por dos veces, sin que haya sido posible practicarla por causas no imputables a este Ayuntamiento, se pone de manifiesto, mediante el presente edicto, que se encuentran pendientes de notificar los actos de los interesados que se especifican en relación adjunta.

En aplicación de lo dispuesto en el Decreto de esta Alcaldía de fecha 5 de julio de 2010 y solucionando la incidencia 142 del INE, ciudadanos extranjeros que poseen tarjeta de residencia expedida hace más de cinco años, se procede a darles de baja por falta de confirmación de su residencia y caducidad en el Padrón Municipal de Habitantes de este Ayuntamiento, con la fecha de publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Ciudadano	*Domicilio*	*Fecha de vencimiento*
Ricardo Arsenio Guedes Mendes	Calle Rafael Calleja, 4, B, P03, D	2010/06/27

Conforme prescribe el artículo 46 de la nueva Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, contra los Decretos, que ponen fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes ante el mismo órgano que dictó el acto o recurso contencioso-administrativo, ante el órgano competente, en el plazo de dos meses. Si 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 ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

Briviesca, a 13 de octubre de 2010. – El Alcalde, José María Martínez González.

201008399/8301. – 68,00

Ayuntamiento de Oña

Aprobados por este Ayuntamiento, mediante acuerdo plenario de 15 de octubre de 2010, los pliegos de condiciones económico-administrativas particulares y técnicas, para la contratación de unos aprovechamientos correspondientes al arrendamiento del coto de caza BU-10.688, se procede a la convocatoria del correspondiente procedimiento público y abierto (expediente 160/10). Las condiciones que servirán de base para la contratación se extractan a continuación:

– *Objeto:* Contrato para el aprovechamiento cinegético, mediante arrendamiento, del coto de caza BU-10.688. Concretamente los siguientes lotes:

- Lote 1. Jabalí y becada. Nueve monterías de jabalí de 30 puestos o dieciocho monterías de menos de 30 puestos, o bien 26 ganchos, más el aprovechamiento de becada que se sumará a cualquiera de las opciones del jabalí. (De las tres opciones anteriores respecto al aprovechamiento del jabalí, el adjudicatario

deberá comunicar al Ayuntamiento y a la Junta de Castilla y León por cual de ellas se opta. Dicha comunicación se efectuará con carácter previo al inicio de la actividad).

- Lote 2. Puestos de paloma. Dieciocho puestos. Dos cazadores por puesto como máximo.

– *Procedimiento:* Procedimiento abierto con tramitación urgente.

– *Requisitos:* Se establecen en los pliegos de condiciones según lo exigido en la Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público y demás normativa de aplicación.

– *Condiciones especiales del contrato:* Cumplimiento del correspondiente plan cinegético.

– *Criterios de adjudicación:* Oferta económica.

– *Garantías:* 3% como provisional y 10% como definitiva. La primera del precio máximo de licitación y la segunda del precio de adjudicación.

– *Precio mínimo de licitación:*

Lote 1. Jabalí y becada: IVA incluido: 30.000,00 euros.

Lote 2. Puestos de paloma: IVA incluido: 10.000 euros.

– *Plazo de presentación de instancias:* Trece días naturales contados desde el siguiente a la publicación del presente edicto. Si el último es sábado o inhábil se prorrogará al siguiente hábil. Horario de 10 a 14 horas (lunes a viernes).

– *Modelo de proposición:*

Datos personales:

Nombre y apellidos ……, N.I.F. ……, Domicilio: calle ....……..., n.° ……, C.P. ……, población ……, país ……

Formas de contacto: Teléfono …… fax …… e-mail ……

Representación que ostenta, en su caso: Entidad o Sociedad ……, C.I.F. ……, Domicilio: calle ……, n.º ……, C.P. ……, población ……, país ……

Formas de contacto: Teléfono ……, fax ……, e-mail ……

Enterado del expediente que tramita el Ayuntamiento de Oña para enajenar por separado y de forma independiente lotes de aprovechamientos cinegéticos del coto de caza BU-10.688 para la temporada de caza 2010-2011, por procedimiento abierto, oferta económicamente más ventajosa, único criterio de adjudicación al mejor precio, anunciado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos n.° ……, de fecha ……, hago constar:

Que conozco el pliego que sirve de base al contrato y lo acepto íntegramente.

Que tomo parte en la licitación del lote n.° …… comprometiéndome a llevar a cabo el objeto del contrato por el importe de …… euros.

(lugar, fecha y firma)

SR. ALCALDE-PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE OÑA (BURGOS).–

En Oña, 15 de octubre de 2010. – El Alcalde, José Ignacio Castresana Alonso de Prado.

201008403/8309. – 404,00

Mancomunidad «Alta Sierra de Pinares»

La Mancomunidad «Alta Sierra de Pinares», en sesión ordinaria de 6 de octubre de 2010, acordó el establecimiento del precio público por expedición de tarjeta de transporte al Centro de Salud de Quintanar de la Sierra con los siguientes requisitos y cuantía:

– La tarifa es unitaria para todos los usuarios, independientemente de la distancia existente desde cada municipio al Centro de Salud.

– La adquisición de la tarjeta será requisito imprescindible para utilizar el correspondiente servicio de transporte, teniendo un precio de 10 euros, que deberá abonarse en efectivo en cuenta corriente bancaria de la Mancomunidad, entregándose cada tarjeta en los Ayuntamientos tras la presentación del justificante de pago.

– Cada tarjeta permitirá la realización de 10 desplazamientos, comprendiendo un solo viaje, no siendo de ida y vuelta.

Contra la gestión, inspección y recaudación de este precio público podrá formularse por los interesados recurso de reposición ante el mismo órgano dentro del plazo de un mes contado desde el día siguiente al de su publicación. Sin perjuicio de la posibilidad de representar cualquier otro recurso que estimen procedente.

Lo que se publica para general conocimiento, conforme a lo establecido en los artículos 59.5 a) y 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

En Quintanar de la Sierra, a 8 de octubre de 2010. – El Presidente, David de Pedro Pascual.

201008412/8305. – 68,00

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

DELEGACION TERRITORIAL DE BURGOS

Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo

Resolución del Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo por la que se convoca al levantamiento de actas de pago y de ocupación forzosa de las fincas afectadas por el expediente expropiatorio motivado por las obras de: «Instalación de una planta de producción de electricidad a partir de Biomasa en Briviesca (Burgos)».

Por Resoluciones de la Comisión Territorial de Valoración de Burgos de fecha 22 de diciembre de 2009, por las que se resuelven los recursos de reposición interpuestos por los propietarios contra las resoluciones que fijan el justiprecio por la expropiación forzosa de las parcelas 73-1, 73-2, 74, 75, 76 y 77 del polígono 502 del término municipal de Briviesca.

En consecuencia, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 48 y siguientes de la Ley de 16 de diciembre de 1954, sobre Expropiación Forzosa, y concordantes de su Reglamento, se convoca a los titulares de derechos y bienes afectados que seguidamente se relacionan para que comparezcan en el Ayuntamiento de Briviesca, a las 11.00 horas, el día 3 de noviembre de 2010, con el fin de proceder al levantamiento de las actas de pago y de ocupación correspondientes.

Pol.	*Parc.*	*Titular*	*Término municipal*
502	73-1	Gregorio, Jesús y M.ª Angeles Trespaderne Ortega	Briviesca
502	73-2	Jesús Martínez Torre	Briviesca
502	74	Gregorio, Jesús y M.ª Angeles Trespaderne Ortega	Briviesca
502	75	M.ª Mercedes Martínez Ruiz	Briviesca
502	76	Marcos Alonso Ortiz	Briviesca
502	77	Luis A. Monasterio Manzanedo y Jesús Monasterio Manzanedo	Briviesca

A dicho acto comparecerán los interesados afectados personalmente o bien representados por persona debidamente autorizada.

De la presente convocatoria se dará traslado a cada interesado mediante notificación individual, significándole que esta publicación se efectúa igualmente a los efectos que determina el artículo 59.5 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo común, en aquellos casos en los que por una u otra causa no hubiera podido practicarse la notificación individual.

Obstenta la condición de beneficiario del expediente, el Ente Regional de la Energía de Castilla y León.

Burgos, a 5 de octubre de 2010. – El Jefe del Servicio, Mariano Muñoz Fernández.

201008267/8302. – 144,00