

burgos



boletín oficial de la provincia

núm. 30



jueves, 13 de febrero de 2014

C.V.E.: BOPBUR-2014-030

sumario

I. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL EBRO

Secretaría General

ÁREA JURÍDICA

Iniciación de procedimiento de reclamación de daños causados en el aparcamiento de la denominada zona de compuertas de El Bocal

4

II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos

5

DEPÓSITO DE ESTATUTOS DE ORGANIZACIONES PROFESIONALES

Depósito de los Estatutos y el Acta de constitución de la organización profesional de empresarios denominada Asociación Empresarial de Profesionales de Reformas y Rehabilitaciones de Burgos (AERBUR)

50

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ARCOS DE LA LLANA

Aprobación del padrón fiscal de la tasa por suministro de agua y alcantarillado del segundo semestre de 2013

51

AYUNTAMIENTO DE ATAPUERCA

Aprobación provisional de la modificación de la ordenanza fiscal reguladora del impuesto de bienes inmuebles

52



sumario

AYUNTAMIENTO DE BARRIO DE MUÑO

Aprobación definitiva del presupuesto para el ejercicio de 2014 53

AYUNTAMIENTO DE BURGOS

SERVICIO MUNICIPALIZADO DE ACCESIBILIDAD, MOVILIDAD Y TRANSPORTES

Aprobación de las bases reguladoras de la convocatoria de las pruebas de aptitud para la obtención del permiso municipal de conducción de taxi 55

AYUNTAMIENTO DE CASTRILLO DE RIOPISUERGA

Aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria número uno para el ejercicio de 2013 60

AYUNTAMIENTO DE FRÍAS

Delegación de funciones de la Alcaldía por enfermedad del titular 61

AYUNTAMIENTO DE HORTIGÜELA

Cuenta general para el ejercicio de 2013 62

AYUNTAMIENTO DE HUÉRMECES

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2014 63

AYUNTAMIENTO DE LA PUEBLA DE ARGANZÓN

Aprobación inicial del presupuesto general para el ejercicio de 2014 64

Aprobación inicial de la modificación presupuestaria 1/2013 65

AYUNTAMIENTO DE LAS HORMAZAS

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2014 66

AYUNTAMIENTO DE MAMBRILLAS DE LARA

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2014 67

Notificación de inicio de expediente de declaración de ruina ordinaria del edificio situado en calle Virgen de las Viñas, número 14 de Quintanilla de las Viñas 68

AYUNTAMIENTO DE SALDAÑA DE BURGOS

Aprobación definitiva del Reglamento regulador del servicio de suministro de agua a domicilio 70

AYUNTAMIENTO DE SANTA MARÍA DEL CAMPO

Aprobación de los padrones y listas cobradoras de la tasa por el servicio de suministro de agua a domicilio, tasa por alcantarillado y tasa por recogida de basura correspondientes al segundo semestre de 2013 79

Aprobación del padrón del impuesto sobre vehículos de tracción mecánica del ejercicio de 2014 80



sumario

AYUNTAMIENTO DE SARGENTES DE LA LORA

Licitación de la segunda subasta para el arrendamiento del aprovechamiento cinegético del coto de caza BU-10.584 81

JUNTA VECINAL DE QUINTANILLA PEDRO ABARCA

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2014 83

JUNTA VECINAL DE RUYALES DEL PÁRAMO

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2014 84

JUNTA VECINAL DE SAN PANTALEÓN DEL PÁRAMO

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2014 85

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS COMARCA DEL ARLANZÓN

Aprobación inicial del presupuesto general para el ejercicio de 2014 86

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE BURGOS

Procedimiento ordinario 1226/2013 87

JUZGADO DE INSTRUCCIÓN NÚMERO UNO DE VITORIA-GASTEIZ

Juicio de faltas 4152/2013 89



I. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL EBRO

Secretaría General

Área Jurídica

Con fecha 23/8/2013 el Presidente de la Confederación Hidrográfica del Ebro ha dictado resolución en expediente administrativo n.º 2013-SJ-207, por la que se inicia procedimiento de reclamación de daños causados por D. Kristiyan Kalinov Vasilev (NIE X-9483013-K) el día 22/5/2013 en el aparcamiento de la denominada zona de compuertas de El Bocal, valorándose los daños causados en 1.039,19 euros.

Con fecha 17/9/2013 se notificó la citada resolución a la aseguradora Axa Seguros Generales, S.A. No habiendo sido posible su notificación a D. Kristiyan Kalinov Vasilev al encontrarse ausente de su domicilio en las tres ocasiones en que se ha intentado, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5, 60 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se indica que el interesado podrá comparecer, dentro del plazo de diez días hábiles siguientes a la publicación del presente anuncio, en las oficinas centrales de la Confederación Hidrográfica del Ebro, sitas en P.º Sagasta 24-28 de Zaragoza, para conocimiento y constancia del contenido íntegro de la resolución descrita.

En Zaragoza, a 28 de enero de 2014

La Secretaria General,
María Dolores Pascual Vallés



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 28 de enero de 2014 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos. - C.C. 09000555011982.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos suscrito, de una parte, por los representantes del sector (Famebur), y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO. y U.G.T., en representación del colectivo laboral afectado, el día 17 de enero de 2014, presentado en esta Oficina Territorial de Trabajo, por medios electrónicos, el día 27 de enero de 2014, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. de 12/06/2010), R.D. 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996 (BOCYL de 22/11/1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos. Burgos, 28 de enero de 2014.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Antonio Corbí Echevarrieta

* * *



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL
PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE BURGOS

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN 1.^a – PARTES CONTRATANTES.

Artículo 1. – Partes contratantes. El presente Convenio Colectivo se concierta dentro de la normativa vigente en materia de contratación colectiva, entre la representación de los empresarios de la Federación Empresarial Provincial del Metal de la provincia de Burgos y la representación de trabajadores y técnicos pertenecientes a CC.OO. y U.G.T.

SECCIÓN 2.^a – ÁMBITOS DE APLICACIÓN.

Artículo 2. – Ámbito funcional. El presente Convenio Colectivo obliga a las empresas y trabajadores del Sector del Metal, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos y almacenaje, comprendiéndose, asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en los que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines a la siderometalúrgica o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios; asimismo en las industrias de fabricación de envases en que se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm, tendidos de líneas eléctricas e industrias de óptica y mecánica de precisión.

Estarán, también, afectadas por el Convenio aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

Quedarán únicamente excluidas del ámbito del Convenio Colectivo las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Artículo 3. – Ámbito territorial. El presente Convenio obligará a todas las empresas, presentes y futuras, cuyos centros de trabajo radiquen en Burgos, capital y provincia.

Artículo 4. – Ámbito personal. Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de Consejero o Alta Gestión en la empresa, a no ser que en el contrato de estos últimos se haga referencia expresa a este Convenio, en cuyo caso les será de aplicación.

Artículo 5. – Ámbito temporal. El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2013 y tendrá una vigencia de cuatro años, concluyendo el 31 de diciembre del año 2016.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Artículo 6. – Denuncia. El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su periodo de vigencia señalado en el artículo anterior. La Comisión Negociadora deberá quedar válidamente constituida en el plazo de quince días a partir de la finalización del periodo de vigencia y el inicio de las negociaciones se realizará en el plazo máximo de un mes.



SECCIÓN 3.^a – COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA «AD PERSONAM».

Artículo 7. – Compensación y absorción. Todas las mejoras que se fijan en este Convenio sobre las estrictamente reglamentarias podrán ser absorbidas y compensadas en cómputo anual, hasta donde alcancen, por las retribuciones voluntarias de cualquier clase que tuvieran establecidas las empresas, así como por los incrementos futuros de carácter legal que se impongan, con excepción de las primas de producción.

Artículo 8. – Garantía «ad personam». Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam».

SECCIÓN 4.^a – COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

Artículo 9. – Comisión Mixta Paritaria. La Comisión Mixta Paritaria estará integrada por los miembros designados por las partes firmantes de este Convenio y tendrá como funciones, aparte de las de interpretación y vigilancia y aplicación del Convenio, funciones de conciliación, mediación y arbitraje en los conflictos y cuestiones que se susciten en el ámbito sectorial de la actividad siderometalúrgica, y en particular en aquellas relacionadas con la distribución irregular de la jornada (artículo 40, penúltimo párrafo). Para estas cuestiones la Comisión Paritaria podrá estar presidida por persona de común acuerdo por sus componentes y las partes podrán ser asistidas por expertos.

Esta Comisión entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II. – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10. – Norma general. La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto de que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciben la delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: Dirección y trabajadores.



La representación legal de los trabajadores velará porque en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como transgresión de la buena fe contractual.

Artículo 11. – Organización del trabajo. La organización del trabajo se extenderá, entre otras, a las cuestiones siguientes:

a) La determinación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar al menos el rendimiento normal o mínimo.

b) La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate, y la exigencia consecuente de índices de desperdicios y pérdidas.

c) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador.

d) La distribución del personal con arreglo a lo previsto en el presente Convenio.

e) La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de métodos operativos, procesos de fabricación o cambio de funciones y variaciones técnicas tanto de máquinas y utillajes como de material.

f) Fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribución que corresponda a los trabajadores, de manera que pueda ser comprendida con facilidad.

Artículo 12. – Sistemas de organización científica y racional del trabajo. La determinación de los sistemas, métodos y procedimientos de organización científica y racional del trabajo que han de regir para la realización, valoración y regularización del trabajo en las empresas y/o en sus talleres, secciones y/o departamentos corresponde a la dirección, que tendrá en todo caso la obligación de expresar suficientemente sus decisiones al respecto.

Las empresas que establezcan sistemas de organización científica y racional del trabajo procurarán adoptar en bloque algunos de los sistemas internacionalmente reconocidos, en cuyo caso se hará referencia al sistema por su denominación convencional. En caso contrario se habrá de especificar cada una de las partes fundamentales que se integran en dicho sistema y su contenido organizativo, técnico y normativo.

Por sistema de organización científica y racional del trabajo hay que entender el conjunto de principios de organización y racionalización del trabajo y, en su caso, de retribución incentivada, de normas para su aplicación, y de técnicas de medición del trabajo y de valoración de puestos.

En el establecimiento de cualquier sistema de racionalización del trabajo se tendrán en cuenta, entre otras, las siguientes etapas:

a) Racionalización, descripción y normalización de tareas.

b) Análisis, valoración, clasificación y descripción de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupo de puestos de trabajo.



- c) Análisis y fijación de rendimientos normalizados.
- d) Asignación de los trabajadores a los puestos de trabajo según sus aptitudes.

Artículo 13. – Procedimiento para la implantación, modificación o sustitución de los sistemas de organización de trabajo. Las empresas que quieran implantar un sistema o que teniéndolo implantado lo modifiquen por sustitución global de alguna de sus partes fundamentales: El estudio de métodos, el estudio de tiempos, el régimen de incentivos o la calificación de los puestos de trabajo, procederán de la siguiente forma:

- a) La dirección informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores de la implantación o sustitución que ha decidido efectuar.
- b) Ambas partes, a estos efectos, podrán constituir una Comisión Paritaria. Dicha Comisión Paritaria, mediante informe que deberá elaborarse en el término máximo de quince días, manifestará su acuerdo o disenterá razonadamente de la medida a adoptar.
- c) Si en el término de otros quince días no fuera posible el acuerdo, ambas partes podrán acordar la sumisión a un arbitraje.
- d) De persistir el desacuerdo, la implantación o modificación del sistema se ajustará en cuanto a su aprobación a lo previsto en la legislación laboral vigente.

Los representantes legales de los trabajadores podrán ejercitar iniciativas en orden a variar el sistema de organización establecido.

Artículo 14. – Comisión Paritaria. La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior podrá establecerse en los centros de trabajo y estará compuesta por un mínimo de dos miembros y un máximo de ocho. La mitad de los miembros procederán de los representantes legales de los trabajadores y ostentarán su representación y serán designados por éstos. La otra mitad será nombrada por la dirección a quien representarán.

Serán competencias de esta Comisión:

- Las establecidas en el apartado anterior en orden a la implantación o modificación de un sistema de organización del trabajo.
- Conocer y emitir informe sobre los nuevos métodos y sobre los estudios de tiempos correspondientes, previamente a su aplicación.
- Conocer y emitir informe previo a su implantación por la dirección, en los casos de revisión de métodos y/o tiempos correspondientes.
- Recibir las tarifas de trabajo y sus anexos, en su caso.
- Acordar los periodos de aprendizaje y los de adaptación que en su caso se apliquen.

Las partes de la Comisión Paritaria podrán recabar asesoramiento externo.

Artículo 15. – Revisión de tiempos y rendimientos. Se efectuará por alguno de los hechos siguientes:

- a) Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.
- b) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.



c) Si en el trabajo se hubiese producido cambio en el número de trabajadores, siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado, o alguna modificación sustancial en las condiciones de aquél.

d) Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Si la revisión origina una disminución en los tiempos asignados, se establecerá un periodo de adaptación, de duración no superior al mes, por cada 10 por 100 de disminución.

Los trabajadores disconformes con la revisión podrán reclamar individualmente ante la autoridad competente, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

Artículo 16. – Rendimiento normal o mínimo, habitual y óptimo o tipo. Se considera rendimiento normal o mínimo y por lo tanto exigible el 100 de la escala de valoración centesimal, que equivale al 75 de la norma británica y al 60 Bedaux. Es el rendimiento de un operario retribuido por tiempo, cuyo ritmo es comparable al de un hombre con físico corriente que camine sin carga, en llano y línea recta a la velocidad de 4,8 km a la hora, durante toda su jornada.

Rendimiento habitual es el que repetidamente viene obteniendo cada trabajador en cada puesto de trabajo, en las condiciones normales de su centro y en un periodo de tiempo significativo.

Rendimiento óptimo es el 133, 100 u 80, en cada una de las escalas anteriormente citadas y equivalente a un caminar de 6,4 km a la hora. Es un rendimiento que no perjudica la integridad de un trabajador normal, física ni psíquicamente, durante toda su vida laboral, ni tampoco le impide un desarrollo normal de su personalidad fuera del trabajo. Constituye el desempeño tipo o ritmo en el texto de la O.I.T. «Introducción al Estudio del Trabajo».

Artículo 17. – Incentivos. Podrá establecerse complemento salarial por cantidad y/o calidad de trabajo, en el ámbito de la empresa o en el Convenio provincial en su caso.

La implantación o modificación de un régimen de incentivos en ningún caso podrá suponer que, a igual actividad, se produzca una pérdida en la retribución del trabajador por este concepto y en el mismo puesto de trabajo.

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con las tarifas de estos complementos deberán ser planteadas a la representación legal de los trabajadores. De no resolverse en el seno de la empresa, podrá plantearse la oportuna reclamación ante la autoridad competente, sin perjuicio de que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación. Se garantizarán las compensaciones previstas para el periodo de adaptación, que deberán establecerse en el ámbito de la empresa o en el Convenio provincial en su caso.

Si durante el periodo de adaptación el trabajador o trabajadores afectados obtuvieran rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen.

Si cualquiera de los trabajadores remunerados a prima o incentivo no diera el rendimiento acordado, por causa únicamente imputable a la empresa, a pesar de aplicar la técnica, actividad y diligencia necesarias, tendrán derecho al salario que se hubiese previsto. Si las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueran accidentales



o no se extendieran a toda la jornada, se le deberá compensar solamente al trabajador el tiempo que dura la disminución. Para acreditar este derecho será indispensable haber permanecido en el lugar de trabajo.

Artículo 18. – Régimen de remuneración de incentivo. El régimen de remuneración de incentivo (primas, tareas o destajos) podrá establecerse, bien como complemento del salario base o, por el contrario, quedando comprendida dentro del incentivo la parte correspondiente a dicho salario.

La tarifa de incentivos, primas, tareas o destajos deberán establecerse de manera que a un rendimiento correcto se obtenga al menos un beneficio equivalente al 25% del salario base diario.

Cuando un trabajador venga actuando dentro de cualquier sistema de incentivo en empresas no racionalizadas y no pueda realizar su trabajo por demoras independientes a su voluntad, tales como falta de materiales, espera de piezas y recepción de órdenes, errores en los cálculos de preparación del trabajo o causas análogas, percibirá, en todo caso, el salario fijado para su grado de calificación, o en su defecto, el de su salario profesional incrementado con el 25% del salario base diario. Al pasar a otros puestos de trabajo a incentivo percibirá el que le corresponda en el nuevo puesto.

CAPÍTULO III. – CONTRATACIÓN

Artículo 19. – Formas y modelos. Al objeto de fomentar el empleo, las partes se someten a las formas y modelos de contratación establecidos o que se establezcan por la legislación vigente en la materia.

La duración máxima de los contratos contemplados en el artículo 15.1, apartado b) del Estatuto de los Trabajadores podrá extenderse hasta doce meses en un periodo de dieciocho, en función de la actividad estacional normal de la empresa.

Por actividad estacional, y a los efectos de este artículo, cabe entender aquellos periodos en que cualquier empresa incluida dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio necesite la contratación de nuevos trabajadores con carácter temporal, para poder, así, hacer frente a sus pedidos o tareas, o bien porque así lo aconsejen sus circunstancias de producción.

A la finalización de dichos contratos, los trabajadores tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente a un día de salario por mes trabajado a partir del primer mes.

Igualmente corresponderá una indemnización en los mismos términos que los anteriores, a los trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato de obra o servicio determinado.

No podrá, sin embargo, utilizarse la ampliación contenida en el presente artículo del Convenio para cubrir puestos de trabajo que hayan sido amortizados por despido declarado improcedente, en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se desea realizar la ampliación.



Artículo 20. – Pluriempleo. Para luchar contra el intrusismo y fomentar el empleo, las empresas se comprometen a no contratar personal de oficio o de taller que realice jornadas completas de más de siete horas diarias en otra empresa.

Artículo 21. – Trabajos a destajo. Como criterio general y mientras dure la situación de paro, la contratación de destajos con los trabajadores será considerada como excepcional, pudiendo emplearse en situaciones urgentes cuando las necesidades de la producción lo exijan en el caso de que el proceso de producción lo requiera. Los destajos se establecerán previa información y negociación con los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 22. – Finiquitos. Los recibos de saldo y finiquito que se realicen al terminar la relación laboral deberán detallar de modo concreto todas las cantidades parciales de que se componen y las partidas y conceptos salariales a las que corresponden.

La Dirección de la empresa tendrá a disposición del trabajador el recibo-finiquito con una antelación de cuarenta y ocho horas, con el objeto de que el trabajador pueda realizar las consultas que estime oportunas, pudiendo intervenir la representación de los trabajadores si así se le solicita.

Carecerán de alcance liberatorio los recibos de saldo y finiquito que no cumplan los requisitos establecidos en los dos apartados anteriores, y serán considerados meros recibos acreditativos de la percepción de las cantidades que en ellos se consignarán.

Los trabajadores que hubieran finalizado la prestación de servicios tendrán derecho a percibir atrasos proporcionales al tiempo de servicio, no siendo el recibo de finiquito firmado por el trabajador de carácter liberatorio para el empresario.

Artículo 23. – Acceso a la jubilación parcial. Plan de Jubilación Parcial. Hasta el día 27/03/2013 el acceso a la jubilación parcial por parte de los trabajadores afectados por el presente Convenio se rige por la legislación y los acuerdos vigentes hasta ese momento.

A partir de esa fecha, el acceso a la jubilación parcial se realizará, de conformidad con lo establecido en el apartado 2 de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, según la redacción dada al mismo por el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, con arreglo al Plan de Jubilación Parcial que, con el carácter de Acuerdo Colectivo, fue suscrito entre las partes firmantes del presente Convenio el 27/03/2013, comunicado a la Administración el 12/04/2013 y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos el día 9 de mayo de 2013; dicho Plan de Jubilación Parcial se acompaña al presente Convenio Colectivo como Anexo I.

CAPÍTULO IV. – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 24. – Clasificación profesional. En cumplimiento de lo establecido por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada al mismo por la Disposición Adicional 9.^a de la Ley 3/2012, de 6 de julio, se establece el sistema de clasificación profesional de los trabajadores afectados por el presente Convenio por medio de Grupos Profesionales, en los que se integran las diferentes categorías profesionales en la forma y condiciones recogidas en los Anexos II y III del presente Convenio.



Se eliminan las siguientes categorías profesionales en desuso: «Fotógrafo», «Archivero», «Bibliotecario», «Listero», «Reproductor Fotográfico», «Calcador», «Reproductor y Archivero de planos», «Chófer de motocicleta», «Camarero», «Pesador» y «Basculero». En caso de que existiera algún trabajador adscrito a alguna de dichas categorías, se podrá solicitar a la Comisión Paritaria de este Convenio su encuadramiento en un grupo y categoría similar.

Igualmente se han integrado determinadas categorías en una única. Así, peritos y aparejadores con o sin responsabilidad, pasan a encuadrarse en la categoría de «Arquitectos Técnicos, Ingenieros Técnicos y Peritos». «Dependiente principal» y «Dependiente auxiliar» se engloban en la categoría única de «Dependiente». El «Cocinero Principal», «Cocinero Mayor» y «Cocinero Auxiliar» se integran en la categoría de «Cocinero».

CAPÍTULO V. – MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL

Artículo 25. – Desplazamientos. Por razones técnicas, organizativas o de producción la empresa podrá desplazar a sus trabajadores con carácter temporal hasta el límite de un año a población distinta a la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas o suplidos.

Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa compete a la autoridad laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión y su resolución, que recaerá en el plazo máximo de diez días y será de inmediato cumplimiento.

Si el desplazamiento se prevé superior a quince días, el empleador se verá obligado a preavisarlo con cuatro días como mínimo de antelación.

No existe desplazamiento, sino incorporación a obra dentro del territorio nacional, en las empresas de montaje, tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendido de cables y redes telefónicas, etc., para el personal contratado específicamente a estos efectos, en los cuales la movilidad geográfica es condición habitual de su actividad en consonancia con el carácter de transitorio, móvil o itinerante de sus centros de trabajo, que se trasladan o desaparecen con la propia ejecución de las obras.

Si la incorporación a obra se prevé por tiempo superior a seis meses, el empleador se verá obligado a preavisarlo con siete días, como mínimo, de antelación. Si la incorporación a obra se prevé por tiempo entre quince días y seis meses, el preaviso será de cuatro días.

Si el desplazamiento o la incorporación a obra es por tiempo superior a tres meses el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales de descanso en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

En todo caso, el tiempo invertido en el viaje de desplazamiento o incorporación tendrá la consideración de trabajo efectivo.

No se entenderá que se producen las causas de desarraigo familiar previstas en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 40, ni, consecuentemente, se dará lugar a días de descanso o vacación cuando el trabajador haya pactado con su empleador y éste haya abonado el desplazamiento con él de su familia.



De mutuo acuerdo, podrá compensarse el disfrute de dichos días por cuantía económica.

Los días de descanso podrán acumularse, debiendo añadirse su disfrute a las vacaciones, Semana Santa o Navidad.

Artículo 26. – Salidas, viajes y dietas. Los trabajadores que por necesidad y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en las que radique la empresa o taller, devengarán la dieta o media dieta que se determine en los Convenios Colectivos aplicables.

Los días de salida devengarán dieta y los de llegada la compensación que corresponda cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá la compensación fijada para la misma o, en su caso, media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar billete de primera clase a todas las categorías.

En caso de que el trabajador voluntariamente utilice vehículo propio para el desplazamiento ordenado por la empresa, ésta le abonará a 0,19 euros el kilómetro, actualizándose esta cantidad de conformidad con lo que disponga el Reglamento del IRPF en cada momento, o la norma legal que lo sustituya.

Artículo 27. – Trabajadores españoles en el extranjero.

1. – Los desplazamientos de los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero se regirán, con carácter general, por este artículo, sin perjuicio de las normas de orden público que les sean de aplicación en el país de destino.

2. – Los trabajadores a que se refiere este artículo conservarán todos los derechos que les corresponderían de continuar trabajando en territorio español, sometiéndose a la jurisdicción de los tribunales españoles respecto a las controversias en la interpretación y aplicación de sus condiciones de trabajo en el exterior.

3. – Como mínimo se aplicarán a estos trabajadores las condiciones siguientes:

a) Se considerará su jornada laboral la que rija en el lugar de prestación del trabajo, abonándose la diferencia con respecto a la que le fuese de aplicación en España con un recargo del 75 por 100.

Las horas que excedan de la jornada laboral que rija en el lugar de prestación de servicios tendrán la consideración de horas extraordinarias.

b) A efecto de cálculo de remuneraciones y horas extraordinarias, la hora base se establecerá en base a las remuneraciones que el trabajador percibiría en España de seguir realizando las mismas funciones, de acuerdo con lo que, convencional o legalmente, le sea de aplicación.



c) Las condiciones de higiene y seguridad vigentes en España, en lo que se refiere al lugar de trabajo, deberán aplicarse en el extranjero, salvo que las características del lugar de trabajo no lo permitan.

d) El alojamiento deberá reunir las condiciones de higiene y salubridad exigibles en España, siempre que las características del lugar de trabajo lo permitan.

e) En caso de incapacidad laboral transitoria el trabajador tendrá derecho a percibir las prestaciones que puedan corresponderle en derecho.

Igualmente serán de abono las cantidades pactadas como fórmula compensatoria estipulada en concepto de gastos de alojamiento, manutención o dietas.

Si transcurrido un periodo de treinta días el trabajador permanece en situación de I.T. la empresa podrá repatriar al trabajador o, antes, si mediante dictamen médico se previera que la curación fuese a exceder de dicho plazo, percibiendo desde su regreso las prestaciones que realmente le correspondan.

La empresa no podrá proceder a repatriar al trabajador, aun transcurridos treinta días desde el comienzo de la I.T., cuando el traslado del trabajador fuera peligroso o gravemente dañoso para su salud a juicio del facultativo que le trate.

Mientras el trabajador no sea repatriado y permanezca en situación de I.T. continuará recibiendo el tratamiento previsto en el párrafo primero del presente apartado.

f) Si se hubiera pactado un plus de permanencia en el extranjero, para ser abonado en España a la finalización del trabajo, el trabajador tendrá derecho a la percepción de la parte proporcional de la cuantía establecida si regresara a España por causa de enfermedad, accidente u otra no imputable al trabajador.

Si el trabajador abandonara voluntariamente el trabajo se estará a lo pactado en contrato.

g) Los trabajadores tendrán derecho a realizar, como mínimo, un viaje de vacaciones a España por cada año de trabajo en el extranjero, siendo los gastos de transporte a cargo de la empresa.

Artículo 28. – Trabajos de categoría superior. Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó su cambio.

Cuando los trabajos que realice correspondan a una categoría profesional integrada en otro grupo profesional, este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador, al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto y categoría.

Cuando un trabajador realice durante cuatro meses consecutivos trabajos de categoría superior dentro del mismo grupo o grupo superior, se respetará su salario en dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiese de acuerdo con las normas sobre ascensos; en caso de que sea en otro grupo profesional, de no poder ocupar



la vacante si le correspondiese de acuerdo con las normas sobre ascensos, se reintegrará a su primitivo puesto de trabajo, ocupándose aquella vacante por quien corresponda.

No obstante lo expuesto en los párrafos anteriores, en el caso de que un trabajador ocupe puestos de categoría superior dentro del mismo grupo o grupo superior durante doce meses alternos, consolidará el salario de dicha categoría a partir de este momento sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esta categoría.

Los tres párrafos anteriores no son aplicables a los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Artículo 29. – Por disminución de la capacidad física. En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad física disminuida del trabajador se procurará que ésta se produzca dentro del grupo profesional a que el trabajador pertenezca, y si fuese necesario que ocupase puesto perteneciente a un grupo inferior conservará la retribución de su puesto de origen.

Artículo 30. – Traslado del centro de trabajo. En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo fijo a otra localidad que no comporte cambio de domicilio del trabajador, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo a los representantes legales de los trabajadores con tres meses de antelación, salvo caso de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- Motivo técnico, productivo, económico, etc., de tal decisión.
- Lugar donde se proyecta trasladar el centro de trabajo.

En cualquier caso, si por motivos de traslado resultase un gasto adicional para el trabajador, éste deberá ser compensado por la empresa de la forma que se determine de mutuo acuerdo.

CAPÍTULO VI. – FORMACIÓN

Artículo 31. – Formación profesional. Las partes firmantes coinciden en que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo deriva del alejamiento de la formación profesional respecto de necesidades auténticas de mano de obra y de la carencia de una formación ocupacional continua para la actualización y adaptación de los trabajadores activos a las nuevas características de las tareas en la empresa.

La formación profesional, en todas sus modalidades (inicial o continua) y niveles, debe ser considerada como un instrumento más de significativa validez que coadyuva a lograr la necesaria conexión entre las cualificaciones de los trabajadores y los requerimientos del mercado de trabajo (empleo). Y en una perspectiva más amplia, ser un elemento dinamizador que acompañe el desarrollo industrial a largo plazo, permita la elaboración de productos de mayor calidad que favorezcan la competitividad de nuestras empresas españolas en el ámbito internacional y haga posible la promoción social integral del trabajador, promoviendo la diversificación y profundización de sus conocimientos y habilidades de modo permanente.



A estos efectos, las partes firmantes creen conveniente:

– Realizar, por sí o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las cualificaciones futuras y necesidades de mano de obra en el sector del metal.

– Desarrollar y promover la aplicación efectiva del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, así como de los convenios internacionales suscritos por España, referentes al derecho a la formación continua, facilitando el tiempo necesario para la formación.

– Promover y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de formación de empresa o los que en el futuro pudieran constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.

– Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

– Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por empresas.

– Evaluar de manera continuada todas las acciones emprendidas a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos para la formación profesional.

– En esta perspectiva, las partes firmantes del presente Convenio consideran conveniente que las empresas desarrollen en este sentido procesos formativos (diagnósticos, programación, cursos, evaluación), pudiéndose constituir en empresas de más de 250 trabajadores comisiones paritarias de estudio, cuyos objetivos serían la evaluación e información sobre el proceso formativo de la empresa.

Artículo 32. – Formación continua. Con el objeto de conseguir el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, una mayor eficiencia económica que mejore la competitividad de las empresas y la adaptación a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como nuevas formas de organización en el trabajo, se promoverá el máximo aprovechamiento y desarrollo del Acuerdo Estatal para la Formación Continua y el Empleo en todo el ámbito sectorial y del Acuerdo Sectorial del Metal, estableciendo también como prioridades de actuación las destinadas a los colectivos con especiales carencias formativas, así como las dirigidas a conseguir la reducción o eliminación de la segregación ocupacional entre hombres y mujeres.

CAPÍTULO VII. – SALUD LABORAL

Artículo 33. – Medidas en materia de seguridad y salud laboral. Las organizaciones que suscriben este acuerdo desarrollarán las acciones y medidas en materia de seguridad y salud laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas.



Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminados a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejoramiento de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos de su origen y la participación sindical de los centros de trabajo.

Las empresas deberán dotarse de un plan de prevención en materia de salud y seguridad, así como de los servicios necesarios para la realización del mismo, de acuerdo con los criterios reconocidos internacionalmente. Los representantes legales de los trabajadores y/o las organizaciones firmantes participarán en su elaboración y velarán por el cumplimiento de lo anteriormente señalado.

Se podrán establecer para varios centros de trabajo pertenecientes a empresas o sectores de actividades similares dentro de la industria siderometalúrgica, en cuyo caso participarán las centrales sindicales firmantes.

Los trabajadores, sus representantes legales y/o sus organizaciones firmantes participarán en la mejora de las condiciones de trabajo en los lugares donde se desarrolla su actividad laboral. Esta participación se desarrollará de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa al respecto.

Se adecuarán las medidas en la empresa para potenciar la labor preventiva del delegado de prevención, facilitándose los medios al respecto. Cuando no exista representación de los trabajadores, su designación, de no ser realizada por el empleador, será efectuada por los trabajadores.

Se elaborará un plan de emergencia y evacuación que responda a las necesidades de la empresa en función de su actividad laboral, con participación de los representantes legales de los trabajadores.

Las técnicas preventivas deberán ir encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud del trabajador desde su propia generación, tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar como en los elementos empleados en el proceso.

Se extremarán las medidas de seguridad y salud laboral en los trabajos especialmente tóxicos y peligrosos, adoptándose las oportunas acciones preventivas.

La formación en materia de salud laboral y el adiestramiento profesional es uno de los elementos esenciales para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad de los mismos. Las partes firmantes del presente Convenio significan la importancia de la formación como elemento preventivo, comprometiéndose asimismo a realizarla de forma eficiente.

Ante la realidad que supone la existencia de personas que por sus características especiales son más susceptibles ante determinados riesgos, deberán contemplarse medidas preventivas especiales.

En las empresas con riesgos para la salud de los trabajadores deberán establecerse las adecuadas protecciones colectivas para la reducción de aquéllos, con preferencia



respecto a las personales. En todo caso las protecciones personales deberán ajustarse a la legislación vigente.

De acuerdo con las exigencias técnicas de la maquinaria empleada en los distintos procesos industriales, la empresa deberá realizar de forma eficaz las oportunas acciones de mantenimiento preventivo de las mismas, de forma que contribuya a elevar el nivel de seguridad y confort en el local de trabajo.

La contaminación del medio ambiente, derivada de las instalaciones industriales, afecta por igual a trabajadores y empleadores; por ello, e independientemente de las medidas legales implantadas al respecto, las empresas deberán dotarse de las adecuadas medidas para evitar dicha contaminación ambiental.

Artículo 34. – Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral. Dentro de los tres meses siguientes a la firma del Convenio, se creará una Comisión Interprofesional de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo, con carácter paritario, integrada por 12 representantes, 6 de ellos elegidos por las centrales firmantes de este Convenio y 6 representantes elegidos por las asociaciones empresariales integradas en la Federación Provincial de Empresarios del Metal, la cual tendrá las siguientes funciones:

1) Promover entre empresarios y trabajadores del sector del metal una adecuada formación e información en temas de seguridad y salud en el trabajo y concretamente la de dar a conocer a empresas y trabajadores el funcionamiento y deberes de los Comités de Seguridad y Salud Laboral y de los Delegados de Prevención.

2) Estudiar conjuntamente los accidentes y enfermedades profesionales más comunes en el sector siderometalúrgico y en el ámbito provincial, al objeto de proponer ante la autoridad laboral correspondiente las adecuadas medidas técnicas que los corrijan y prevengan.

3) Conocer los estudios realizados en el sector por el Gabinete Técnico Provincial de Seguridad y Salud Laboral, Mutuas de Accidentes y las propias empresas con respecto a trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, etc.

4) Esta Comisión de Seguridad y Salud Laboral podrá tener misiones de mediación, conciliación y arbitraje en cuantos conflictos colectivos se planteen en las empresas en contenciosos relativos a seguridad y salud de los trabajadores.

Todas las actuaciones de esta Comisión, incluidas las visitas a empresas, serán paritarias y colegiadas.

Esta Comisión de Seguridad y Salud Laboral estudiará la viabilidad de crear Comités de Seguridad y Salud Laboral en empresas de más de 50 trabajadores.

Artículo 35. – Mutuas. Aunque la contratación de las Mutuas es competencia de los empresarios, sin embargo, cuando haya que cambiar de Mutua por razones objetivas, se dará participación a los representantes de los trabajadores buscando el mutuo acuerdo en la designación de la misma.



Cuando existan razones fundadas, los representantes de los trabajadores podrán proponer a la empresa el cambio de Mutua de Accidentes de Trabajo.

Cuando la empresa también tenga razones objetivas para cambiar de Mutua, lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores al objeto de intentar llegar al mutuo acuerdo en su designación.

Artículo 36. – Seguro de Vida, Invalidez y Muerte. Las empresas afectadas por este Convenio concertarán a favor de sus trabajadores, para los años 2013 a 2017, ambos incluidos, un Seguro de Vida, Invalidez y Muerte con las siguientes coberturas:

<i>Contingencia</i>	<i>Cobertura</i>
Por fallecimiento	11.500,00 €
Por incapacidad profesional permanente y total o invalidez permanente y absoluta	14.500,00 €
Por muerte a causa de accidente de cualquier tipo	20.500,00 €
Por incapacidad permanente total o absoluta, únicamente cuando se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional	24.000,00 €
Por muerte, únicamente cuando se derive de enfermedad profesional	21.000,00 €
Por muerte, únicamente cuando se derive de accidente de trabajo	31.000,00 €

Artículo 37. – Reconocimientos médicos. Las empresas garantizarán a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo y reconocimientos médicos anuales, tal como establece el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El resultado del reconocimiento médico o copia del mismo será entregado al trabajador cuando sea remitido a la empresa por el centro que lo realice.

Artículo 38. – Ropa de trabajo. Las empresas proveerán a los trabajadores de dos buzos o batas al año. Asimismo proveerán de calzado de seguridad en los puestos que se requiera.

Los EPIs que deban entregarse a los trabajadores estarán adaptados morfológicamente a las peculiaridades de cada trabajador, por ejemplo, gafas de protección graduadas, plantillas en calzado de seguridad, etc.

Se proporcionará una prenda de trabajo al personal técnico y administrativo que lo solicite, que será sustituida por otra en caso de deterioro.

Se proveerá de ropa de abrigo e impermeable a quienes realicen trabajos a la intemperie y a quienes de forma intermitente estén trabajando dentro y fuera del establecimiento fabril. (Ej.: Almacén, carretilleros, mantenimiento e instalaciones...).

Artículo 39. – Absentismo laboral. Ambas partes, empresarios y trabajadores, están de acuerdo en la adopción de medidas que tiendan a disminuir el absentismo de naturaleza injustificada o fraudulenta, actuando sobre los supuestos y causas que los generan.



CAPÍTULO VIII. – TIEMPO DE TRABAJO

SECCIÓN 1.ª – JORNADA, VACACIONES, CALENDARIO LABORAL.

Artículo 40. – Jornada. Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán para los años de vigencia la siguiente jornada de trabajo anual:

Jornada continuada:

Año 2013: 1.706 horas. Dentro de esta jornada industrial efectiva cada trabajador dispondrá de un día en el año de libre disposición que se disfrutará en las condiciones que se detallan a continuación.

Años 2014 a 2016: 1.722 horas. Dentro de esta jornada industrial efectiva cada trabajador dispondrá de un día en el año de libre disposición que se disfrutará en las condiciones que se detallan a continuación.

Jornada partida:

Año 2013: 1.720 horas de trabajo. Dentro de esta jornada industrial efectiva cada trabajador dispondrá de un día en el año de libre disposición que se disfrutará en las condiciones que se detallan a continuación.

Años 2014 a 2016: 1.736 horas de trabajo. Dentro de esta jornada industrial efectiva cada trabajador dispondrá de un día en el año de libre disposición que se disfrutará en las condiciones que se detallan a continuación.

En todos los casos el día de libre disposición no podrá disfrutarse en la misma fecha por más del 10% de la plantilla de la empresa.

Ese 10% se adaptará de forma que si la empresa estuviere organizada en departamentos, no cabrá la utilización concurrente del día de libre disposición por más del 50% del personal perteneciente a cada departamento.

La solicitud del día de libre disposición deberá hacerse por el trabajador a la dirección de la empresa con al menos 7 días de anticipación.

En el caso de que superase los límites objetivos señalados en este artículo, la dirección realizará un sorteo al efecto ante los interesados o sus representantes para determinar qué trabajadores podrán tener derecho al disfrute del día de libre disposición.

Se podrá acordar entre ambas partes en el seno de las empresas la distribución irregular de la jornada.

Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean más beneficiosas para los trabajadores.

Artículo 41. – Desplazamiento. Se considera desplazamiento el tiempo que excede del que habitualmente el trabajador emplea en trasladarse desde su domicilio a su centro de trabajo habitual o empresa, cuando deba realizar su tarea en centro de trabajo distinto a los mencionados. El desplazamiento será por cuenta de la empresa, y el tiempo empleado en exceso será compensado económicamente en valor hora ordinaria o en reducción de jornada.



Artículo 42. – Vacaciones. Se establece un régimen de vacaciones retribuidas de treinta días naturales como mínimo. Las vacaciones comenzarán en lunes. Cada empresa adecuará su jornada horaria anual y su periodo de vacaciones a sus peculiaridades organizativas sin otro sometimiento que a las disposiciones de derecho necesario, teniendo en cuenta que al menos 21 días continuados serán disfrutados por toda la plantilla, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Los trabajadores que por derechos adquiridos, disposiciones legales o pactos de cualquier clase, tengan un horario inferior en cómputo anual o unas vacaciones determinadas superiores a las pactadas seguirán disfrutando sus condiciones particulares en las que compensarán y absorberán las condiciones aquí acordadas.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente y en desarrollo de esta materia, se establece:

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados. En este supuesto, de haberse establecido un cierre del centro que imposibilite la realización de las funciones del trabajador, éste no sufrirá merma en su retribución.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación según el número de meses trabajados.

A los trabajadores que al inicio del disfrute de las vacaciones se encuentren incorporados a una obra en lugar distinto al de su residencia habitual, se les reconocerán dos días naturales más al año, en concepto de tiempo de viajes de ida y regreso al mismo centro de trabajo, si el tiempo de cada viaje excede de cuatro horas, computadas en medios de locomoción públicos.

En cuanto a retribución de las vacaciones se estará a lo convenido en ámbitos inferiores y en su defecto los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador en concepto de salario, primas, antigüedad, tóxicos, penosos o peligrosos, en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

En el caso de que el trabajador haya sufrido un accidente traumático en el centro de trabajo o padezca enfermedad profesional y se encuentre por tal motivo en situación de I.T. el día del inicio de sus vacaciones, tendrá derecho a aplazar el disfrute de las mismas.

También podrán ejercitar este derecho en las mismas condiciones los trabajadores que se encuentren en situación de I.T. al inicio de sus vacaciones por haber sufrido un accidente de trabajo in itinere derivado de accidente de tráfico o similar. Por situaciones similares hay que entender aquellas que fehacientemente se producen durante el desplazamiento desde su domicilio hasta su lugar de trabajo y viceversa, a condición de que el trabajador no haya interrumpido el trayecto por causas ajenas al trabajo. En estos



casos hay que determinar cuál es el trayecto más directo, si hay concordancia entre la hora del accidente y el horario de entrada y salida del trabajo. (Ejemplos de estas situaciones son: Lesiones producidas al subirse o bajarse del autobús de la empresa, sin que se llegue a producir un accidente de tráfico, lesiones producidas en un autobús como consecuencia de una detención brusca... Ejemplos de situaciones que no son consideradas en este artículo: Infartos en los trayectos y tiempos antes indicados, culpa exclusiva del accidentado por incumplimiento de las normas de circulación o por la utilización de medios no adecuados o racionales para el desplazamiento...).

A los efectos de este artículo se excluyen las lumbalgias, artritis de rodilla, tobillos y manos, junto con lumbociáticas.

También podrán ejercitar este derecho en las mismas condiciones los trabajadores que se encuentren en situación de I.T. al inicio de sus vacaciones por haber sufrido un accidente de trabajo in itinere derivado de accidente de tráfico o similar.

El nuevo periodo de vacaciones se acordará entre ambas partes.

En el supuesto de que un trabajador incurra en situación de I.T. durante el disfrute de sus vacaciones, se le complementará hasta el 100% de su salario. Asimismo en el caso de que el trabajador sea hospitalizado durante cuatro días, se paralizarán sus vacaciones, disfrutándose, tras el alta médica, en fecha pactada de mutuo acuerdo entre empresario y trabajador.

Artículo 43. – Calendario. Tal como establece el artículo 34.6 del E.T., anualmente se elaborará por la empresa el Calendario Laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo. Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del Calendario Laboral.

El Calendario Laboral deberá ser elaborado y expuesto antes del 31 de enero de cada año. En caso de no cumplir con esa obligación, será de aplicación el calendario que se ajuste a su tipo de jornada (continuada o partida) que anualmente elabore la Comisión Mixta del Convenio. No obstante, para el año 2014 las empresas que no hayan elaborado calendario propio tendrán un mes para hacerlo desde la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, y deberán elaborarlo previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores. En caso contrario será de aplicación para este año el recogido en el Anexo IV.

SECCIÓN 2.ª – HORAS EXTRAORDINARIAS.

Artículo 44. – Horas extraordinarias. Ambas partes acuerdan reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo al siguiente criterio:

1.º – Se suprimen las horas extraordinarias habituales.

2.º – Se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.



3.º – Se mantendrán, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley, las horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

4.º – Las partes firmantes de este Convenio consideran positivo señalar a las empresas y trabajadores afectados por el mismo la posibilidad de compensar, de mutuo acuerdo, las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso, en proporción a su valoración económica, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

Para el caso de retribuir las horas extraordinarias, se aplicará la siguiente fórmula: Salario total anual vigente de este Convenio [Salario Base (A) + Plus Convenio (B)] dividido por la jornada continuada vigente de este Convenio y multiplicado por 1,50. Se incluye en las Tablas Salariales de cada año el valor de la hora extraordinaria por categorías.

Ambas partes acuerdan, en las demás cuestiones relacionadas con las horas extraordinarias, atenerse a lo que determina la normativa legal vigente.

SECCIÓN 3.ª – PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 45. – Permisos y licencias. Aparte de los permisos y licencias contemplados para otras causas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación, las empresas concederán a los trabajadores, previo aviso y justificación, las siguientes licencias o permisos:

a) En caso de matrimonio, una licencia de quince días naturales con derecho a percibir el salario pactado en el presente Convenio.

b) Cinco días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, cuatro días naturales en caso de fallecimiento de hijos, tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos y hermanos, y dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos, hijos políticos, nietos políticos y abuelos políticos.

c) Dos días naturales en caso de accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad. Estos dos días podrán disfrutarse mientras dure ésta.

d) Dos días laborables en el caso de nacimiento de un hijo.

e) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos por consanguinidad o afinidad.

En los apartados b), c) y d), cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, que exceda de 70 km en el viaje de ida, se ampliará en dos días más. En este caso, los kilómetros se contarán en la distancia existente desde el término municipal donde radique el domicilio del trabajador al del lugar donde se produce el hecho motivador del permiso o licencia retribuida.

f) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo



presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.

g) En caso de fallecimiento de tíos y sobrinos, cuatro horas de permiso para asistir al sepelio.

h) Para acompañamiento de cónyuge e hijos a médicos especialistas, hasta 12 horas al año.

i) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses y por su voluntad, podrán acumular el derecho previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores en 12 jornadas laborables.

Salvo pacto en contrario entre la trabajadora y la dirección de la empresa, la acumulación se producirá, sin solución de continuidad, una vez concluido el periodo de suspensión del contrato por parto contemplado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos contemplados en las letras b), c), e), g), h) e i) y en los casos que proceda, las licencias o permisos se amplían a las parejas de hecho que figuren debidamente inscritas como tales en el registro que corresponda. La licencia recogida en el apartado a), permiso por matrimonio, se reconoce igualmente a las parejas de hecho debidamente inscritas, una sola vez durante su vida laboral en la empresa, y en el supuesto de contraer posteriormente matrimonio con la misma persona no tendrán derecho a disfrutar de un nuevo permiso por matrimonio, si ya hubieran disfrutado el que les correspondía como pareja de hecho.

Artículo 46. – Excedencias. Los trabajadores con más de cuatro años de antigüedad en las empresas podrán solicitar excedencia, cuya duración no será inferior a tres meses ni superior a un año y cuya concesión será discrecional para la dirección de la empresa.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la empresa mientras dure y no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares o que implique competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello. Si el excedente infringiese esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

El tiempo que el productor permanezca en excedencia no será computable a ningún efecto.

La empresa concederá la excedencia por una sola vez, por tiempo no superior a un año, a su personal cuando medien fundamentos serios, debidamente justificados, de orden familiar, estudios, etc.

Con independencia de los supuestos anteriores, y en cualquier caso por una sola vez, en una proporción equivalente al 3% de la plantilla, la empresa autorizará la excedencia hasta seis meses.

La excedencia será forzosamente concedida por la Dirección de la empresa, cuando sea solicitada a petición de la autoridad competente, para el desempeño por el trabajador de un cargo público o sindical y alcanzará en el tiempo el periodo de desempeño de aquél.



La petición de excedencia en todo caso será formulada por escrito y presentada al jefe correspondiente con un mes de antelación como mínimo, quien la hará llegar a la Dirección.

La reincorporación deberá ser igualmente solicitada con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia, siendo admitido el trabajador en este caso en las mismas condiciones que a la iniciación de la misma.

CAPÍTULO IX. – RETRIBUCIONES

SECCIÓN 1.ª – REGULACIÓN SALARIAL.

Artículo 47. – Incremento salarial.

Para los años 2013, 2014 y 2015 el Salario Base Convenio será el que queda fijado en la Columna A de las tablas salariales que se incluye como Anexo II. Estos años no habrá lugar a revisiones o actualizaciones de ningún tipo.

Para el año 2016 se acuerda incrementar las tablas salariales en 0,50%, y que se incluyan como Anexo III.

Artículo 48. – Cláusula de revisión salarial. Para el año 2016, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara en el año natural de 2016 un incremento superior al 0,50%, se efectuará una revisión de las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2016, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2017, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 2016.

La revisión salarial del año 2016, en el caso de que la hubiera, se abonará durante el primer trimestre del año 2017.

SECCIÓN 2.ª – COMPLEMENTOS SALARIALES.

A) Personales:

Artículo 49. – Antigüedad. Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio percibirán aumentos periódicos por antigüedad consistente en quinquenios, en la cuantía que se determine en los Convenios de ámbito inferior que completan el presente Convenio, pero que en ningún caso podrá ser inferior al 5% del salario base de su categoría profesional.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta la totalidad del tiempo trabajado en la empresa, incluyéndose en el cómputo los periodos que el trabajador hubiese permanecido en situación de Incapacidad Temporal, los permisos y licencias, las excedencias forzosas, el periodo de servicio militar o civil sustitutorio y las suspensiones temporales del contrato de trabajo. También se estimará el periodo de prueba de aquel en el que el trabajador haya permanecido con contrato de prácticas.

A los trabajadores que se hayan incorporado a la empresa mediante «contratos para la formación», y que finalizado el mismo continúen prestando sus servicios, se les reconocerá el periodo que hayan estado vinculados a la empresa mediante este tipo de contratos, para efectos del cálculo de la antigüedad, a partir del día 1 de enero de 1990.



Los aumentos periódicos por años de antigüedad comenzarán a devengar a partir del 1 de enero si cumplierse en el primer semestre y a partir del 1 de julio si fuese en el segundo.

B) Complementos de puesto de trabajo:

Artículo 50. – Penosidad, toxicidad, peligrosidad, etc. Los complementos salariales correspondientes a penosidad, toxicidad, peligrosidad, etc. se mantendrán con el porcentaje del 25% establecido en anteriores Convenios, pero aplicados sobre los salarios base pactados en este Convenio, cuando concurra una de estas circunstancias, y el 30% si fueran dos. En el caso de trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, reconocidos así por los Organismos competentes, el trabajador podrá optar entre el abono de los pluses establecidos para dichos trabajos o compensar su necesaria realización con reducciones de jornada en proporción al tiempo que aquellos trabajos se realicen, evitando que no se perturbe con ello la marcha general de la producción.

Artículo 51. – Nocturnidad. Los complementos salariales correspondientes a nocturnidad se fijan en un 25% del salario base pactado en este Convenio.

C) Calidad y cantidad:

Artículo 52. – Productividad. A iniciativa del empresario, de los representantes de los trabajadores o de éstos allí donde no existan representantes sindicales, ambas partes, en el seno de la empresa, se obligan a negociar las medidas y acciones necesarias que permitan poder llegar a acuerdos sobre incrementos de productividad.

En el caso de que este acuerdo no se lograra, el empresario o los representantes de los trabajadores o los mismos trabajadores, allí donde no existan representantes sindicales, podrán recurrir a la mediación de la Comisión Mixta Paritaria.

La Comisión Mixta Paritaria fijará los principios rectores a los que deberá ajustarse el incremento de la productividad dentro del criterio de maximizar el empleo.

Artículo 53. – Plus Convenio. Se establece un Plus de Convenio en la cuantía fijada en la columna B de la tabla salarial anexa, en un cómputo mensual equivalente a 25 días, y/o 300 en el cómputo anual.

Artículo 54. – Prima de producción. Las empresas que a la entrada en vigor del presente Convenio tuvieran adoptado algún régimen de incentivo a la producción o valoración de puestos de trabajo establecidos por cualquiera de los sistemas comúnmente adoptados para tal medida científica del trabajo (sistema Bedaux, Internacional, MTM o cualquier otro), vendrán obligados a pagar como mínimo el equivalente al Plus de Convenio marcado en la tabla salarial columna B, en cómputo mensual equivalente a 25 días, y/o 300 en el cómputo anual, y ello aun cuando no se obtenga en la producción el mínimo exigible. En el supuesto de que se obtuviera o superara el mínimo exigible, la cantidad a percibir por la obtención de dicho mínimo exigible será la consignada como Plus Convenio, y en lo que se supere, se estará a las tablas de primas de producción establecidas en cada empresa.



Será incompatible la percepción del Plus de Convenio como se regula en el párrafo anterior, simultáneamente con el 25% establecido en los párrafos 2.º y 3.º del artículo 18.

D) De vencimiento superior al mes:

Artículo 55. – Pagas extraordinarias. Con el carácter de complemento salarial se abonarán dos pagas extraordinarias, en «Verano» y «Navidad», en la cuantía de treinta días cada una, del salario base y del Plus Convenio fijados en el anexo, más antigüedad. La paga de «Verano» será abonada antes del día 20 del mes de julio. La paga de «Navidad» será abonada antes del día 20 del mes de diciembre.

Al personal que ingrese o cese en la empresa a partir de la entrada en vigor de este Convenio se le abonarán estas pagas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorgan.

En las pagas extraordinarias no supone ningún incremento de las cantidades establecidas de Plus Convenio en el artículo 54 precedente y no afectando a la regulación contenida en el mismo.

SECCIÓN 3.ª – OTRAS RETRIBUCIONES.

Artículo 56. – Plus Jefe de Equipo. El Jefe de Equipo es el trabajador procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a 3 ni superior a 8.

El Jefe de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya. Cuando el Jefe de Equipo desempeñe sus funciones durante un periodo de un año consecutivo o tres alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá el plus de Jefe de Equipo hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

El plus que percibirá el Jefe de Equipo consistirá en, al menos, un 20 por 100 sobre el Salario Base Convenio de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando en la valoración del puesto de trabajo.

Artículo 57. – Dietas. Se fijan para los años 2013, 2014, 2015 y 2016 las siguientes cantidades:

- Dieta completa: 62 euros.
- Media dieta: 20 euros.

Las dietas que se fijan se percibirán por todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, cuyo ámbito establece el artículo 2.º, con la única excepción de comisionistas y viajantes.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores.

SECCIÓN 4.ª – ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.

Artículo 58. – Accidente laboral. Se abonará el 100 por 100 desde el primer día a los trabajadores que sufran un accidente traumático en el centro de trabajo excluyéndose las lumbalgias, artritis de rodilla, tobillos y manos, junto con lumbociáticas. Este salario se



calculará, para los que trabajen a prima, conforme al promedio de lo ganado en los tres meses anteriores al accidente. Para los que no trabajen a prima, se calculará conforme a lo percibido en cada mensualidad.

En caso de baja por enfermedad profesional, los trabajadores percibirán el 100 por 100 de sus retribuciones desde el primer día, calculándose el salario de igual forma que en el párrafo anterior.

Artículo 59. – Enfermedad común, accidente no laboral, hospitalización o intervención quirúrgica. En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará el 60% del salario durante los tres primeros días y complementará, con las excepciones establecidas en el primer párrafo del artículo 58, hasta el 100% de su salario, las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social a partir del día 30 de la baja.

Al trabajador que requiera intervención quirúrgica por causa de enfermedad común o accidente no laboral se le complementarán las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social hasta el 100% de su salario desde el primer día.

De igual forma se complementarán las prestaciones obligatorias hasta el 100% de su salario desde el primer día en los casos de hospitalización por enfermedad común o accidente no laboral. Se entenderá que existe hospitalización cuando el trabajador esté ingresado tres o más días en un establecimiento sanitario.

El cálculo de salario a efecto del cálculo del complemento de las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social se realizará como en los supuestos de accidente laboral.

SECCIÓN 5.^a – DESCUELGUE SALARIAL.

Artículo 60. – Cláusula de descuelgue salarial. El incremento salarial establecido para el año 2016 en este Convenio podrá no ser de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación y demuestren fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas como mínimo en los dos últimos ejercicios finalizados, además de documentar la previsión de pérdidas en el ejercicio para el que solicitan el descuelgue.

Las empresas que pretendan descolgarse en el año 2016 del régimen salarial del Convenio deberán, en el plazo de los quince días naturales siguientes al 01/01/2016, notificarlo por escrito a la Comisión Mixta del Convenio, a la representación de los trabajadores, o en su defecto a éstos, acompañando al escrito dirigido a los trabajadores o a sus representantes la documentación precisa (Memoria explicativa, cuentas anuales aprobadas de los dos últimos años y del año en curso, cartera de pedidos, previsiones de futuro, distribución de la plantilla y salarios aplicados a cada categoría y trabajador) que justifique un régimen salarial diferenciado. Cualquiera de las partes que constituyen la Comisión Mixta podrá recabar alguna información complementaria cuando lo considere necesario y siempre que no afecte a datos considerados confidenciales por la empresa.

Efectuada la notificación referida en el párrafo anterior, si en el plazo de diez días naturales no hubiera acuerdo sobre el descuelgue en el seno de la empresa, se dará



traslado a la Comisión Mixta del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo máximo de treinta días naturales, estando legitimada la propia Comisión para que traslade sus desacuerdos, si los hubiere, al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (SERLA), nombrándose al efecto un mediador-conciliador por la parte empresarial y otro por los trabajadores o su representación legal. En caso de que las partes no nombren sus respectivos mediadores-conciliadores, éstos serán designados por el propio SERLA.

En caso de desacuerdo en el citado acto de conciliación-mediación, y solo previo acuerdo de la Comisión Mixta del Convenio, se podrá someter al sistema de arbitraje establecido en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (SERLA).

En caso de no producirse el citado arbitraje quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

La resolución que se dicte determinará el plazo de inaplicación del régimen económico del Convenio, que dependerá del plazo de vigencia del Convenio y de las circunstancias concretas de cada empresa, no pudiendo exceder la vigencia ni superarse los dos años de descuelgue. En cualquier caso las empresas no podrán hacer uso de esta cláusula en dos Convenios consecutivos.

Una vez finalizado el periodo de descuelgue salarial, las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores. Para ello se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

En todo caso debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará a los conceptos salariales expresados en las tablas (salario base, plus convenio) siendo plenamente de aplicación el resto del contenido del Convenio Colectivo.

Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso éstos, o la Comisión Mixta, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de ellos el debido sigilo profesional.

CAPÍTULO X. – MEDIDAS Y PLAN DE IGUALDAD

De conformidad con el artículo 85.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas de este sector promoverán la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como el deber de negociar planes de igualdad, según se recoge en este Capítulo.

Artículo 61. – Planes de igualdad. Todas las empresas con más de 150 trabajadores, afectadas por este Convenio, tendrán obligación de negociar durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y previo acuerdo con la representación de los trabajadores/as, un Plan de Igualdad, que contendrá como términos mínimos:

- Los objetivos y metas a alcanzar.
- Las medidas y actuaciones concretas a realizar para alcanzarlos (pudiendo contemplar actuaciones para el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo...).



– Los plazos para llevar a cabo estas actuaciones se consensuarán con la representación de los trabajadores.

– Se creará una Comisión Paritaria para la Igualdad, que será la encargada de comenzar el estudio de la situación actual de la empresa y de la elaboración inicial del Plan.

– La Comisión de Igualdad será la encargada del seguimiento y continuidad de dicho Plan, informando en todo momento a las trabajadoras y trabajadores de la evolución posterior.

Todos los Planes de igualdad elaborados en atención a este Convenio tendrán su punto de partida en un diagnóstico previo de la situación en la empresa. Para la elaboración del mismo, la empresa tendrá obligación de facilitar a la representación de los trabajadores/as información relativa a la aplicación de la igualdad en la empresa, así como datos sobre la situación de la plantilla desagregados por sexo (categorías, tipos de contrato y jornada...) así como la política de recursos humanos (selección, formación) respetándose el derecho a la intimidad personal y las exigencias de la Ley de Protección de Datos.

Las organizaciones firmantes consideran adecuados para su tratamiento los siguientes criterios generales:

- La adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias.
- La adecuación del contenido a la normativa vigente o, en su caso, la mejora de la misma, eliminando aquellas cláusulas que estén superadas por modificaciones normativas.
- La inclusión de cláusulas de acción positiva.
- La utilización de criterios técnicos, objetivos y neutros en los sistemas de selección, clasificación, promoción y formación.
- La eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional.
- La incorporación de medidas de organización de la jornada laboral.

Artículo 62. – Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo. Las organizaciones firmantes coinciden en que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.



Artículo 63. – Derechos de la mujer trabajadora. La mujer trabajadora tendrá la misma equiparación que el hombre en los aspectos salariales, de manera que a trabajo igual la mujer siempre tenga igual retribución.

En las categorías profesionales no se hará distinción entre categorías femeninas y masculinas. La mujer trabajadora tendrá en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en caso de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

Artículo 64. – Prevención y tratamiento del acoso. Las empresas se comprometen a crear y mantener un entorno laboral libre de acoso, donde se respete la dignidad de sus trabajadores/as, persiguiendo y sancionando toda actitud de acoso.

Constituyen acoso laboral aquellos actos y conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador/a por sus superiores, compañeros/as, o unos y otros, y que afectan y atentan contra la dignidad de la salud física o moral de la persona afectada.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Aquella persona víctima de acoso podrá dar cuenta a la empresa, a través de la representación legal o directamente, informando de las circunstancias ocurridas, quién es el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones y consecuencias del hecho. La empresa abrirá las diligencias oportunas para verificar la realidad de las imputaciones e impedir la continuidad de la situación denunciada, guardando absoluta confidencialidad por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso será considerada siempre como falta muy grave.

Artículo 65. – Cláusula antidiscriminatoria. Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad. Del mismo modo se comprometen a corregir cualquier tipo de discriminación que pudiera existir.

Discriminación directa por razón de sexo: Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido, o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta por razón de sexo: Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Artículo 66. – Instrumentos para alcanzar estos objetivos. Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo se constituirá una comisión al efecto en el ámbito provincial de este Convenio.



La composición de esta comisión será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo.

Artículo 67. – Plazos de elaboración del plan de igualdad. Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente Convenio Colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos precedentes respecto de los planes de igualdad

CAPÍTULO XI. – CÓDIGO DE CONDUCTA

Artículo 68. – Código de conducta. En materia de faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el acuerdo alcanzado por Confemetal, U.G.T. y CC.OO. en este ámbito, publicado en el B.O.E. de fecha 10 de mayo de 2013 que se transcribe a continuación. Bien entendido que se entenderán incorporadas a este Convenio las modificaciones que puedan establecerse a nivel estatal en dicho acuerdo.

1. – Criterios generales. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

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

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

2. – Graduación de las faltas. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los veinte días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el apartado 8 del presente artículo.

3. – Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un periodo de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el periodo de un mes.

c) 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 haberlo podido hacer.



d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por periodos breves de tiempo.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

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

g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente, en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

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

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

4. – Faltas graves. Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el periodo de un mes.

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

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

d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán, mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.



e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aun por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

f) 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.

g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien sea debido a un abuso de autoridad.

i) La negligencia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comporte riesgo de accidente para las personas.

j) 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.

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

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

5. – Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el periodo de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) 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 otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.



d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral cuando, encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos 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.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el periodo de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n) Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que



ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: Tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada de los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

6. – Sanciones. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

7. – Prescripción. Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

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.

8. – Procedimiento de actuación en situaciones de acoso. La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras la apertura de expediente contradictorio.



Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la empresa, para lo que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminada a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de diez días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

Artículo 69. – Faltas y sanciones por bajo rendimiento. Todas aquellas empresas que tuvieran establecido un sistema de medida científica del trabajo, bien para la totalidad de sus productores o para parte de los mismos, podrán sancionar la falta de rendimiento por debajo del mínimo exigible, según las siguientes normas:

a) Se calificará como falta leve aquella en que se produce una baja de rendimiento mínimo exigible durante tres días consecutivos o cinco alternos, en el plazo de treinta días naturales.

b) Se calificará como falta grave aquella en que se produce una baja del rendimiento mínimo exigible durante tres días consecutivos o cinco alternos, en el plazo de treinta días



naturales, siempre y cuando haya sido sancionado previamente por escrito como falta leve, por bajo rendimiento.

CAPÍTULO XII. – SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

Artículo 70. – Conflictos laborales. Se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) suscrito el 18 de abril de 2005 entre CECAL, U.G.T., CC.OO. y publicado en el B.O.C.Y.L. n.º 96, de 20 de mayo de 2005, o acuerdo que lo sustituya.

CAPÍTULO XIII. – DERECHOS SINDICALES

Artículo 71. – Derechos sindicales. Las partes firmantes de este Convenio de Metal, que respetan la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores que conforman los Derechos Sindicales, pactan las siguientes estipulaciones que pretenden un más fácil uso de los textos legales:

a) Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de Convenios Colectivos provinciales del metal, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa del metal, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores de tales Convenios.

b) Derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los delegados de personal para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de éstos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido.

c) Derecho a que, cuando en una empresa exista un número mínimo de tres delegados de personal de una misma central sindical, uno de ellos podrá asumir la representación para aquellas cuestiones que trasciendan del ámbito de un único centro de trabajo.

Artículo 72. – Funciones y garantías. Los Comités de Empresa y Delegados de Personal tendrán reconocidas en el seno de las empresas las funciones y garantías establecidas por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

Artículo 73. – Descuento en nómina. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos, los centros de trabajo con un censo laboral superior a 100 trabajadores descontarán en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado dirigirá a estos efectos un escrito a la empresa en el que autorice dicha deducción indicando la cuenta correspondiente o libreta de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Esta autorización deberá ser renovada cada año.

En las empresas o centros de trabajo con censo laboral inferior a 100 trabajadores esta deducción o descuento de la cuota sindical será facultativa de la empresa.

Artículo 74. – Acumulación de horas sindicales. La acumulación de horas sindicales a favor de uno o varios de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal podrá hacerse siempre que no perturbe la marcha de la empresa.



DISPOSICIÓN ADICIONAL

Las condiciones laborales del presente Convenio prevalecerán sobre cualquier norma de rango superior que se dicte durante la vigencia del mismo, y mientras ésta dure, salvo las que sean de derecho necesario.

No obstante, las partes firmantes del presente Convenio asumen los acuerdos que se alcancen a nivel nacional entre las centrales sindicales más representativas del sector y Confemetal.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en las Disposiciones de carácter general, fundamentalmente en el Estatuto de los Trabajadores, LOLS, LPRL, etc.

* * *



ANEXO I

ACUERDO COLECTIVO SOBRE PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL

Aplicable según Boletín Oficial de la Provincia de Burgos n.º 87,
de 9 de mayo de 2013 (páginas 6 a 9)

PREÁMBULO

1. – Tanto por la representación legal empresarial como la de los trabajadores se ha venido constatando el deseo de las empresas de un rejuvenecimiento de plantilla, fomento del empleo juvenil y una correcta transición entre la salida de trabajadores antiguos con grandes conocimientos del trabajo y la entrada de trabajadores nuevos que vayan a realizar en el futuro el trabajo de aquellos que están a punto de concluir su vida laboral y el deseo de aquellos empleados que voluntariamente quieran acceder a la situación de jubilación parcial con anterioridad al cumplimiento de la edad ordinaria.

2. – Que en nuestro ordenamiento jurídico se regula un sistema de jubilación gradual y flexible, denominado jubilación parcial, que ha sido objeto de modificación a través del Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, cuyo artículo 8 da nueva redacción al apartado 2 de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

3. – Que el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos (Código de Convenio Colectivo 09000555011982), cuya vigencia concluyó el 31/12/2012 y se encuentra actualmente en situación de prórroga, regula en su artículo 23 la jubilación, jubilación parcial y contrato de relevo.

4. – Que, al amparo de lo establecido en el artículo 86.3, párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes, teniendo en cuenta lo citado en los puntos 1 y 2, han decidido negociar y consensuar un Plan de Jubilación Parcial, en sustitución del artículo 23 del Convenio Colectivo, para regular de forma ordenada la posibilidad de acceder a la jubilación parcial en las condiciones establecidas en el apartado 2 de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, según la nueva redacción dada al mismo por el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo.

5. – Se dará traslado del presente acuerdo a la Autoridad laboral y al Instituto Nacional de la Seguridad Social, para su correcto registro y conocimiento a los efectos oportunos.

6. – Que ambas partes, de conformidad con lo establecido en los artículos 86.3, párrafo segundo y 12.7 e) del Estatuto de los Trabajadores, han alcanzado el siguiente

ACUERDO

1. – Vigencia temporal.

El presente acuerdo entrará en vigor en la fecha de su firma y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2018.

No obstante, llegada la fecha del vencimiento y en el caso de que no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes con, al menos, un mes de antelación, el presente acuerdo se considerará prorrogado de año en año, siempre y cuando la legislación permita el mantenimiento de las condiciones aquí acordadas.



2. – Ámbito de aplicación personal y territorial.

El presente acuerdo será de aplicación a las empresas y trabajadores del sector del metal de la provincia de Burgos, definidos en el artículo 2 «ámbito funcional» del Convenio Provincial Siderometalúrgico de la Provincia de Burgos, que reúnan los requisitos legalmente exigibles a la jubilación parcial.

El presente acuerdo afectará a los trabajadores que cumplan los requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011.

En caso de que cualquiera de los trabajadores afectados por el presente acuerdo no cumpliera dichos requisitos para acogerse a la jubilación parcial, no tendrá derecho a ninguna compensación o resarcimiento puesto que es una situación ajena a lo pactado entre las partes.

Para que un trabajador pueda acceder a la jubilación parcial será requisito imprescindible que ambas partes, tanto el trabajador como la Dirección de la Empresa, estén de acuerdo en efectuar dicha jubilación parcial. En consecuencia, el presente acuerdo será de aplicación al personal que, reuniendo los requisitos antes indicados, traslade a la Dirección de la Empresa su voluntad de acogerse a la jubilación parcial en cualquier momento de su periodo de vigencia, y la Dirección de la Empresa acepte expresamente dicha solicitud de acceso a la jubilación parcial.

3. – Requisitos.

1. El presente acuerdo será de aplicación a los trabajadores que, reuniendo los requisitos señalados en el apartado anterior, opten voluntariamente por acogerse al mismo, lo soliciten por escrito a la Dirección de la Empresa con seis meses de antelación a la fecha de su efectividad y la Dirección de la Empresa lo acepte expresamente y por escrito.

2. La solicitud de acceso será objeto de estudio, verificando inicialmente que el solicitante reúne los requisitos legalmente establecidos para acceder a la jubilación parcial.

3. La Dirección de la Empresa deberá contestar a la solicitud del trabajador con, al menos, tres meses de antelación a la fecha de efectividad de la jubilación parcial, manifestando por escrito si acepta o rechaza la solicitud de acceso presentada.

4. El acceso a la situación de jubilación parcial del solicitante implicará la imprescindible concertación de un contrato de «duración determinada o indefinido a tiempo parcial o a tiempo completo» en modelo oficial, tal y como legalmente se encuentra estipulado, desde el inicio de su acceso a la situación de jubilación parcial hasta el momento en que se jubile totalmente, pactándose expresamente el porcentaje de reducción de trabajo efectiva sobre la estipulada en el vigente Convenio Colectivo.

5. Es voluntad de las partes el posibilitar que el personal en situación de jubilación parcial pueda concentrar su tiempo de trabajo efectivo en un único periodo anual continuado siempre que las condiciones en que se desarrolla la actividad de la empresa lo permitan.



4. – Condición resolutoria.

El no reconocimiento de la pensión de jubilación parcial por cualquier causa inherente al trabajador impedirá la aplicación del presente acuerdo al empleado solicitante, resultando en consecuencia nulo y sin efectos el documento de adhesión suscrito entre las partes, retro trayéndose la situación laboral, tanto del trabajador que pretendía jubilarse parcialmente como la del trabajador relevista contratado, a las mismas condiciones que tenía antes de iniciar el proceso de jubilación, por lo que esta circunstancia constituirá causa de extinción del contrato de relevo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

En lo no previsto o regulado en el presente acuerdo se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente en la materia.

Merecida la conformidad tanto en su redacción como en su contenido, es firmado por las partes para su remisión a la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos. También se firma una copia original para su remisión a la Dirección Provincial del I.N.S.S. de Burgos antes del 15 de abril de 2013.

* * *



ANEXO II

TABLAS SALARIALES AÑOS 2013, 2014 Y 2015

INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE BURGOS

GRUPO PROFESIONAL	DIVISION FUNCIONAL	CATEGORÍAS	BASE	CONVENIO	ANUAL	HORAS	HORAS
			SALARIO	PLUS	TOTAL	EXTRAS	EXTRAS
			A	B	Año 2013		
					Años 2014 y 2015		
1	Técnicos	Ingeniero, Arquitecto, Licenciado	1.837,21 €	8,39 €	28.741,34 €	25,27 €	25,04 €
2	Técnicos	Arquitectos e ingenieros técnicos y peritos	1.710,08 €	8,39 €	26.961,52 €	23,71 €	23,49 €
2	Técnicos	Ayudante de Ingeniero y Arquitecto	1.557,39 €	8,39 €	24.823,86 €	21,83 €	21,62 €
2	Técnicos	Graduado Social	1.411,09 €	8,39 €	22.775,66 €	20,03 €	19,84 €
2	Técnicos	Ayudante Técnico Sanitario/DUE	1.284,08 €	8,39 €	20.997,52 €	18,46 €	18,29 €
3	Empleados	Jefe de 1ª Administrativo	1.411,09 €	8,39 €	22.775,66 €	20,03 €	19,84 €
3	Empleados	Delineante Projectista	1.411,09 €	8,39 €	22.775,66 €	20,03 €	19,84 €
3	Empleados	Jefe de Primera de Oficinas	1.411,09 €	8,39 €	22.775,66 €	20,03 €	19,84 €
3	Empleados	Jefe de Primera de Laboratorio	1.411,09 €	8,39 €	22.775,66 €	20,03 €	19,84 €
3	Empleados	Jefe de 2ª Administrativo	1.348,66 €	8,39 €	21.901,64 €	19,26 €	19,08 €
3	Empleados	Dibujante Projectista	1.348,66 €	8,39 €	21.901,64 €	19,26 €	19,08 €
3	Empleados	Jefe de Segunda de Oficinas	1.348,66 €	8,39 €	21.901,64 €	19,26 €	19,08 €
3	Empleados	Jefe de Segunda de Laboratorio	1.348,66 €	8,39 €	21.901,64 €	19,26 €	19,08 €
3	Operarios	Jefe de Taller	1.411,09 €	8,39 €	22.775,66 €	20,03 €	19,84 €
3	Operarios	Maestro Industrial	1.411,09 €	8,39 €	22.775,66 €	20,03 €	19,84 €
3	Operarios	Maestro de Taller	1.348,66 €	8,39 €	21.901,64 €	19,26 €	19,08 €
4	Empleados	Cajero más de 1.000 trabajadores	1.411,09 €	8,39 €	22.775,66 €	20,03 €	19,84 €
4	Empleados	Cajero de 250 a 1.000 trabajadores	1.348,66 €	8,39 €	21.901,64 €	19,26 €	19,08 €
4	Empleados	Delineante de Primera	1.284,02 €	8,39 €	20.996,68 €	18,46 €	18,29 €
4	Empleados	Técnico de Organización de Primera	1.284,02 €	8,39 €	20.996,68 €	18,46 €	18,29 €
4	Empleados	Analista de Primera	1.284,02 €	8,39 €	20.996,68 €	18,46 €	18,29 €
4	Empleados	Técnico de Organización de Segunda	1.222,63 €	7,95 €	19.978,82 €	17,57 €	17,40 €
4	Empleados	Analista de Segunda	1.222,63 €	7,95 €	19.978,82 €	17,57 €	17,40 €
4	Operarios	Contraestrate	1.348,66 €	8,39 €	21.901,64 €	19,26 €	19,08 €
4	Operarios	Maestro de Segunda	1.284,02 €	8,39 €	20.996,68 €	18,46 €	18,29 €
4	Operarios	Encargado	1.284,02 €	8,39 €	20.996,68 €	18,46 €	18,29 €
4	Operarios	Capataz de Especialistas y Peones	1.149,91 €	7,78 €	18.899,54 €	16,62 €	16,46 €
5	Empleados	Cajero de menos de 250 trabajadores	1.284,02 €	8,39 €	20.996,68 €	18,46 €	18,29 €
5	Empleados	Oficial de Primera Administrativo	1.284,02 €	8,39 €	20.996,68 €	18,46 €	18,29 €
5	Empleados	Viajante	1.284,02 €	8,39 €	20.996,68 €	18,46 €	18,29 €
5	Empleados	Práctico de Topografía	1.284,02 €	8,39 €	20.996,68 €	18,46 €	18,29 €
5	Empleados	Oficial de Segunda Administrativo	1.222,63 €	7,95 €	19.978,82 €	17,57 €	17,40 €
5	Empleados	Delineante de Segunda	1.222,63 €	7,95 €	19.978,82 €	17,57 €	17,40 €
5	Operarios	Oficial de 1ª de Oficio	42,72 €	8,39 €	21.176,40 €	18,62 €	18,45 €
5	Operarios	Profesional Siderometalúrgico de 1ª	42,72 €	8,39 €	21.176,40 €	18,62 €	18,45 €
5	Operarios	Chófer de Camión	1.284,08 €	8,39 €	20.997,52 €	18,46 €	18,29 €
5	Operarios	Oficial de 2ª de Oficio	40,73 €	7,95 €	20.172,25 €	17,74 €	17,57 €
5	Operarios	Profesional Siderometalúrgico de 2ª	40,73 €	7,95 €	20.172,25 €	17,74 €	17,57 €



GRUPO PROFESIONAL	DIVISION FUNCIONAL	CATEGORÍAS	BASE	CONVENIO	ANUAL	HORAS	HORAS
			SALARIO	PLUS	TOTAL	EXTRAS	EXTRAS
			A	B		Año 2013	Años 2014 y 2015
6	Empleados	Almacenero	1.149,91 €	7,78 €	18.899,54 €	16,62 €	16,46 €
6	Empleados	Dependiente	1.149,91 €	7,78 €	18.899,54 €	16,62 €	16,46 €
6	Empleados	Cocinero	1.149,91 €	7,78 €	18.899,54 €	16,62 €	16,46 €
6	Empleados	Auxiliar de Caja	1.149,91 €	7,78 €	18.899,54 €	16,62 €	16,46 €
6	Empleados	Auxiliar Administrativo	1.149,91 €	7,78 €	18.899,54 €	16,62 €	16,46 €
6	Empleados	Auxiliar de Oficina	1.149,91 €	7,78 €	18.899,54 €	16,62 €	16,46 €
6	Empleados	Auxiliar de Organización	1.149,91 €	7,78 €	18.899,54 €	16,62 €	16,46 €
6	Empleados	Auxiliar de Laboratorio	1.149,91 €	7,78 €	18.899,54 €	16,62 €	16,46 €
6	Empleados	Auxiliar Enfermería	1.138,88 €	7,59 €	18.676,72 €	16,42 €	16,27 €
6	Empleados	Telefonista	1.138,88 €	7,59 €	18.676,72 €	16,42 €	16,27 €
6	Operarios	Conductor de Maquinaria	1.284,08 €	8,39 €	20.997,52 €	18,46 €	18,29 €
6	Operarios	Chófer de Turismo	1.222,63 €	7,95 €	19.978,82 €	17,57 €	17,40 €
6	Operarios	Oficial de 3ª de Oficio	38,29 €	7,78 €	19.074,05 €	16,77 €	16,62 €
6	Operarios	Profesional Siderometalúrgico de 3ª	38,29 €	7,78 €	19.074,05 €	16,77 €	16,62 €
6	Operarios	Especialista	37,80 €	7,59 €	18.797,40 €	16,53 €	16,37 €
6	Operarios	Mozo Especializado	37,80 €	7,59 €	18.797,40 €	16,53 €	16,37 €
7	Empleados	Guarda Jurado y Vigilante	1.138,88 €	7,59 €	18.676,72 €	16,42 €	16,27 €
7	Empleados	Ordenanza	1.138,88 €	7,59 €	18.676,72 €	16,42 €	16,27 €
7	Empleados	Portero	1.138,88 €	7,59 €	18.676,72 €	16,42 €	16,27 €
7	Empleados	Aspirantes, Botones, Pinches 16-17 años	28,11 €		11.946,75 €		
7	Operarios	Peón	37,80 €	7,59 €	18.797,40 €	16,53 €	16,37 €
7	Operarios	Aprendiz de Segundo Año	29,70 €		12.622,50 €		
7	Operarios	Aprendiz de Primer Año	28,11 €		11.946,75 €		

* * *



ANEXO III

TABLAS SALARIALES AÑO 2016

INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE BURGOS

GRUPO PROFESIONAL	DIVISION FUNCIONAL	CATEGORÍAS	BASE	CONVENIO	ANUAL	HORAS
			SALARIO	PLUS	TOTAL	EXTRAS
			A	B		
1	Técnicos	Ingeniero, Arquitecto, Licenciado	1.846,40 €	8,43 €	28.884,40 €	25,16 €
2	Técnicos	Arquitectos e ingenieros técnicos y peritos	1.718,63 €	8,43 €	27.095,62 €	23,60 €
2	Técnicos	Ayudante de Ingeniero y Arquitecto	1.565,18 €	8,43 €	24.947,32 €	21,73 €
2	Técnicos	Graduado Social	1.418,15 €	8,43 €	22.888,90 €	19,94 €
2	Técnicos	Ayudante Técnico Sanitario/DUE	1.290,50 €	8,43 €	21.101,80 €	18,38 €
3	Empleados	Jefe de 1º Administrativo	1.418,15 €	8,43 €	22.888,90 €	19,94 €
3	Empleados	Delineante Proyectista	1.418,15 €	8,43 €	22.888,90 €	19,94 €
3	Empleados	Jefe de Primera de Oficinas	1.418,15 €	8,43 €	22.888,90 €	19,94 €
3	Empleados	Jefe de Primera de Laboratorio	1.418,15 €	8,43 €	22.888,90 €	19,94 €
3	Empleados	Jefe de 2º Administrativo	1.355,40 €	8,43 €	22.010,40 €	19,17 €
3	Empleados	Dibujante Proyectista	1.355,40 €	8,43 €	22.010,40 €	19,17 €
3	Empleados	Jefe de Segunda de Oficinas	1.355,40 €	8,43 €	22.010,40 €	19,17 €
3	Empleados	Jefe de Segunda de Laboratorio	1.355,40 €	8,43 €	22.010,40 €	19,17 €
3	Operarios	Jefe de Taller	1.418,15 €	8,43 €	22.888,90 €	19,94 €
3	Operarios	Maestro Industrial	1.418,15 €	8,43 €	22.888,90 €	19,94 €
3	Operarios	Maestro de Taller	1.355,40 €	8,43 €	22.010,40 €	19,17 €
4	Empleados	Cajero más de 1.000 trabajadores	1.418,15 €	8,43 €	22.888,90 €	19,94 €
4	Empleados	Cajero de 250 a 1.000 trabajadores	1.355,40 €	8,43 €	22.010,40 €	19,17 €
4	Empleados	Delineante de Primera	1.290,44 €	8,43 €	21.100,96 €	18,38 €
4	Empleados	Técnico de Organización de Primera	1.290,44 €	8,43 €	21.100,96 €	18,38 €
4	Empleados	Analista de Primera	1.290,44 €	8,43 €	21.100,96 €	18,38 €
4	Empleados	Técnico de Organización de Segunda	1.228,74 €	7,99 €	20.078,76 €	17,49 €
4	Empleados	Analista de Segunda	1.228,74 €	7,99 €	20.078,76 €	17,49 €
4	Operarios	Contraamaestre	1.355,40 €	8,43 €	22.010,40 €	19,17 €
4	Operarios	Maestro de Segunda	1.290,44 €	8,43 €	21.100,96 €	18,38 €
4	Operarios	Encargado	1.290,44 €	8,43 €	21.100,96 €	18,38 €
4	Operarios	Capataz de Especialistas y Peones	1.155,66 €	7,82 €	18.994,44 €	16,55 €
5	Empleados	Cajero de menos de 250 trabajadores	1.290,44 €	8,43 €	21.100,96 €	18,38 €
5	Empleados	Oficial de Primera Administrativo	1.290,44 €	8,43 €	21.100,96 €	18,38 €
5	Empleados	Viajante	1.290,44 €	8,43 €	21.100,96 €	18,38 €
5	Empleados	Práctico de Topografía	1.290,44 €	8,43 €	21.100,96 €	18,38 €
5	Empleados	Oficial de Segunda Administrativo	1.228,74 €	7,99 €	20.078,76 €	17,49 €
5	Empleados	Delineante de Segunda	1.228,74 €	7,99 €	20.078,76 €	17,49 €
5	Operarios	Oficial de 1º de Oficio	42,93 €	8,43 €	21.322,98 €	18,57 €
5	Operarios	Profesional Siderometalúrgico de 1º	42,93 €	8,43 €	21.322,98 €	18,57 €
5	Operarios	Chófer de Camión	1.290,50 €	8,43 €	21.101,80 €	18,38 €
5	Operarios	Oficial de 2º de Oficio	40,93 €	7,99 €	20.312,58 €	17,69 €
5	Operarios	Profesional Siderometalúrgico de 2º	40,93 €	7,99 €	20.312,58 €	17,69 €



GRUPO PROFESIONAL	DIVISION FUNCIONAL	CATEGORÍAS	BASE	CONVENIO	ANUAL	HORAS
			SALARIO	PLUS	TOTAL	EXTRAS
			A	B		
6	Empleados	Almacenero	1.155,66 €	7,82 €	18.994,44 €	16,55 €
6	Empleados	Dependiente	1.155,66 €	7,82 €	18.994,44 €	16,55 €
6	Empleados	Cocinero	1.155,66 €	7,82 €	18.994,44 €	16,55 €
6	Empleados	Auxiliar de Caja	1.155,66 €	7,82 €	18.994,44 €	16,55 €
6	Empleados	Auxiliar Administrativo	1.155,66 €	7,82 €	18.994,44 €	16,55 €
6	Empleados	Auxiliar de Oficina	1.155,66 €	7,82 €	18.994,44 €	16,55 €
6	Empleados	Auxiliar de Organización	1.155,66 €	7,82 €	18.994,44 €	16,55 €
6	Empleados	Auxiliar de Laboratorio	1.155,66 €	7,82 €	18.994,44 €	16,55 €
6	Empleados	Auxiliar Enfermería	1.144,57 €	7,63 €	18.770,78 €	16,35 €
6	Empleados	Telefonista	1.144,57 €	7,63 €	18.770,78 €	16,35 €
6	Operarios	Conductor de Maquinaria	1.290,50 €	8,43 €	21.101,80 €	18,38 €
6	Operarios	Chófer de Turismo	1.228,74 €	7,99 €	20.078,76 €	17,49 €
6	Operarios	Oficial de 3ª de Oficio	38,48 €	7,82 €	19.207,68 €	16,73 €
6	Operarios	Profesional Siderometalúrgico de 3ª	38,48 €	7,82 €	19.207,68 €	16,73 €
6	Operarios	Especialista	37,99 €	7,63 €	18.930,54 €	16,49 €
6	Operarios	Mozo Especializado	37,99 €	7,63 €	18.930,54 €	16,49 €
7	Empleados	Guarda Jurado y Vigilante	1.144,57 €	7,63 €	18.770,78 €	16,35 €
7	Empleados	Ordenanza	1.144,57 €	7,63 €	18.770,78 €	16,35 €
7	Empleados	Portero	1.144,57 €	7,63 €	18.770,78 €	16,35 €
7	Empleados	Aspirantes, Botones, Pinches 16-17 años	28,25 €		12.034,50 €	
7	Operarios	Peón	37,99 €	7,63 €	18.930,54 €	16,49 €
7	Operarios	Aprendiz de Segundo Año	29,85 €		12.716,10 €	
7	Operarios	Aprendiz de Primer Año	28,25 €		12.034,50 €	

* * *



ANEXO IV

CALENDARIO LABORAL SECTOR SIDEROMETAL BURGOS AÑO 2014

JORNADA PARTIDA

MESES	DÍAS	LABORABLES	SÁBADOS	DOMINGOS	FESTIVOS
ENERO	31	21	4	4	1, 6
FEBRERO	28	20	4	4	
MARZO	31	21	5	5	
ABRIL	30	19	4	4	17, 18, 23
MAYO	31	21	5	4	1
JUNIO	30	21	4	5	
JULIO	31	23	4	4	
AGOSTO	31	20	5	5	15
SEPTIEMBRE	30	22	4	4	
OCTUBRE	31	22	4	4	13
NOVIEMBRE	30	20	4	5	1
DICIEMBRE	31	21	3	4	6, 8, 25
TOTAL	365	251	50	52	12

Además de las fiestas nacionales y autonómicas reflejadas, serán días no laborables a todos los efectos:

– En Burgos:

Las dos fiestas locales (20 y 30 de junio), 2 de mayo, 27 de junio, 1 de julio, 24, 26 y 31 de diciembre.

– En el resto de la provincia:

Las dos fiestas locales, el día anterior o posterior a cada una de dichas fiestas, o el anterior y posterior a una de las fiestas, 2 de mayo, 24, 26 y 31 de diciembre.

Ejemplo para Burgos: Siendo la jornada máxima anual de 1.736 horas y según este ejemplo de calendario con jornada tipo de 8 h/día de lunes a viernes, la jornada efectiva a realizar resultante es de 2.008 horas por lo que el exceso es de 272 horas. Si a esta cifra le restamos las 64 horas correspondientes al cómputo de las dos fiestas locales y los puentes, obtenemos 208 horas, las cuales serán compensadas con las vacaciones reglamentarias y el resto de las horas, en caso de que existan favorables al trabajador, mediante tiempo de descanso.

Las empresas que confeccionen su calendario distribuyendo la jornada laboral conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Burgos se registrarán por el mismo y no por el arriba indicado.

En ausencia de calendario publicado en los centros de trabajo en el plazo previsto se aplicará el calendario anteriormente reflejado.



CALENDARIO LABORAL SECTOR SIDEROMETAL BURGOS AÑO 2014

JORNADA CONTINUA

MESES	DÍAS	LABORABLES	SÁBADOS	DOMINGOS	FESTIVOS
ENERO	31	21	4	4	1, 6
FEBRERO	28	20	4	4	
MARZO	31	21	5	5	
ABRIL	30	19	4	4	17, 18, 23
MAYO	31	21	5	4	1
JUNIO	30	21	4	5	
JULIO	31	23	4	4	
AGOSTO	31	20	5	5	15
SEPTIEMBRE	30	22	4	4	
OCTUBRE	31	22	4	4	13
NOVIEMBRE	30	20	4	5	1
DICIEMBRE	31	21	3	4	6, 8, 25
TOTAL	365	251	50	52	12

Además de las fiestas nacionales y autonómicas reflejadas, serán días no laborables a todos los efectos:

– En Burgos:

Las dos fiestas locales (20 y 30 de junio), 2 de mayo, 27 de junio, 1 de julio, 24, 26 y 31 de diciembre.

– En el resto de la provincia:

Las dos fiestas locales, el día anterior o posterior a cada una de dichas fiestas, o el anterior y posterior a una de las fiestas, 2 de mayo, 24, 26 y 31 de diciembre.

Ejemplo para Burgos: Siendo la jornada máxima anual de 1.722 horas y según este ejemplo de calendario con jornada tipo de 8 h/día de lunes a viernes, la jornada efectiva a realizar resultante es de 2.008 horas por lo que el exceso es de 286 horas. Si a esta cifra le restamos las 64 horas correspondientes al cómputo de las dos fiestas locales y los puentes, obtenemos 222 horas, las cuales serán compensadas con las vacaciones reglamentarias y el resto de las horas, en caso de que existan favorables al trabajador, mediante tiempo de descanso.

Las empresas que confeccionen su calendario distribuyendo la jornada laboral conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Burgos se registrarán por el mismo y no por el arriba indicado.

En ausencia de calendario publicado en los centros de trabajo en el plazo previsto se aplicará el calendario anteriormente reflejado.



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Depósito de Estatutos de Organizaciones Profesionales

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 4.º de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y a los efectos prevenidos en dicho texto legal el cual mantiene vigente la regulación normativa que establecen la Ley 19/1977, de 1 de abril y el Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, en cuanto se refiere a las organizaciones profesionales de empresarios, se hace público que el día 24 de enero de 2014, a las 9:10 horas, han sido depositados en esta Oficina Pública los Estatutos y el Acta de constitución de la organización profesional de empresarios denominada Asociación Empresarial de Profesionales de Reformas y Rehabilitaciones de Burgos (AERBUR), cuyos ámbitos son territorial: La provincia de Burgos, y profesional: La gestión, defensa y fomento de los intereses económico-sociales, comerciales y profesionales de los integrantes de la Asociación.

Asimismo se hace saber que los firmantes del Acta de constitución de la referida Asociación son: D. Vicente García Santamaría, D. Rodrigo Pascual González, D. Juan Carlos Peláez Manzanal, D. Fernando del Barrio Moreno, D. Israel Gutiérrez Santamaría, D. Benito Miguel Alonso y D. Juan Carlos Carpintero Herrero.

En Burgos, a 31 de enero de 2014.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Antonio Corbí Echevarrieta



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ARCOS DE LA LLANA

Anuncio de cobranza

Por Decreto de 28 de enero de 2014, se ha aprobado el padrón fiscal de la tasa por suministro de agua y alcantarillado correspondiente al periodo del segundo semestre del 2013.

El padrón se expondrá al público durante el plazo de un mes a efectos de su examen por los interesados y presentación de las reclamaciones que estimen pertinentes.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación se pone en conocimiento de los contribuyentes y demás interesados que el periodo voluntario de cobro para la tasa de agua y alcantarillado será el comprendido entre los días 15 de febrero y 15 de abril de 2014.

Transcurrido el plazo de ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán recargo, intereses de demora y en su caso, costas procesales.

Forma de pago: Los contribuyentes que no tengan domiciliados sus recibos, podrán realizar el ingreso en las oficinas de las entidades colaboradoras, La Caixa y Caja 3.

Para quienes tengan domiciliados sus recibos, la fecha fijada para el adeudo en la cuenta es el día 1 de abril de 2014.

En Arcos de la Llana, a 28 de enero de 2014.

El Alcalde,
Jesús María Sendino Pedrosa



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ATAPUERCA

El Pleno del Ayuntamiento de Atapuerca, en sesión ordinaria celebrada el día 29 de enero de 2014, acordó la aprobación provisional de la modificación de la ordenanza fiscal reguladora del impuesto de bienes inmuebles.

Y 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 de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

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

En Atapuerca, a 29 de enero de 2014.

La Alcaldesa,
Raquel Torrientes Burgos



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE BARRIO DE MUÑO

Aprobación definitiva del presupuesto para el ejercicio de 2014

Elevado a definitivo, al no haberse presentado reclamación alguna en el plazo establecido a tal efecto, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.3 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 hace público el presupuesto definitivo de este Ayuntamiento para el ejercicio de 2014, resumido por capítulos:

ESTADO DE INGRESOS

<i>Cap.</i>	<i>Denominación</i>	<i>Euros</i>
1.	Impuestos directos	9.800,00
2.	Impuestos indirectos	900,00
3.	Tasas, precios públicos y otros ingresos	6.200,00
4.	Transferencias corrientes	7.960,00
5.	Ingresos patrimoniales	7.900,00
6.	Enajenación de inversiones reales	1.490,00
7.	Transferencias de capital	19.000,00
	Total ingresos	53.250,00

ESTADO DE GASTOS

<i>Cap.</i>	<i>Denominación</i>	<i>Euros</i>
1.	Gastos de personal	2.750,00
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios	17.600,00
3.	Gastos financieros	800,00
4.	Transferencias corrientes	4.700,00
6.	Inversiones reales	18.600,00
8.	Activos financieros	6.000,00
9.	Pasivos financieros	2.800,00
	Total gastos	53.250,00

Conforme a lo establecido en el artículo 126 del texto refundido de Régimen Local, se hace pública la plantilla de personal de este Ayuntamiento:

Funcionario: Secretario-Interventor, grupo A. Complemento de destino nivel 26.

Contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo correspondiente de Burgos, en el plazo de dos meses desde el día siguiente a su publicación.



Con carácter potestativo podrá interponerse recurso de reposición ante el Pleno de la Corporación en el plazo de un mes desde el día siguiente a su publicación.

En Barrio de Muñó, a 28 de enero de 2014.

La Alcaldesa,
Ana Isabel del Prado Amor



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE BURGOS

SERVICIO MUNICIPALIZADO DE ACCESIBILIDAD, MOVILIDAD Y TRANSPORTES

El Consejo de Administración del Servicio de Movilidad y Transportes en sesión extraordinaria celebrada el 24 de enero de 2014 adoptó el siguiente acuerdo:

«*Primero.* – Aprobar las bases reguladoras de las pruebas de aptitud para la obtención del permiso municipal de conducción de vehículos adscritos al servicio de transporte urbano en vehículos ligeros equipados con aparato taxímetro de Burgos.

Segundo. – Aprobar la convocatoria de las pruebas de aptitud para la obtención del permiso municipal de conducción de vehículos adscritos al servicio de transporte urbano en vehículos ligeros equipados con aparato taxímetro de Burgos».

Lo que traslado a Ud. para su conocimiento y efectos oportunos, significándole que contra la presente resolución que agota la vía administrativa, podrá interponer en el plazo de dos meses, contado desde el día siguiente a la notificación, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de la Provincia de Burgos, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 8 y 46 de la Ley 29/1998, reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, de 13 de julio de 1998, o potestativamente y con carácter previo, podrá interponer en el plazo de un mes recurso de reposición ante el órgano que dictó la resolución que se impugna, según lo dispuesto en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, o cualquier otro recurso que estime procedente.

Burgos, 28 de enero de 2014

El Secretario del Consejo,
Francisco Javier Pindado Minguela

* * *

BASES REGULADORAS DE LAS PRUEBAS DE APTITUD PARA LA OBTENCIÓN DEL PERMISO MUNICIPAL DE CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS ADSCRITOS AL SERVICIO PÚBLICO DE TRANSPORTE URBANO EN VEHÍCULOS LIGEROS EQUIPADOS CON APARATO TAXÍMETRO DE BURGOS

BASES

Primera. – Objeto.

El objeto de las presentes bases es la regulación de las pruebas de aptitud necesarias para obtener el permiso municipal de conducción de vehículos adscritos al servicio público de transporte urbano en vehículos ligeros equipados con aparato taxímetro, permiso que será el título habilitante para realizar el transporte discrecional de viajeros con carácter exclusivamente urbano.



Segunda. – Requisitos de los aspirantes.

Para poder participar en las pruebas de aptitud, será necesario reunir los siguientes requisitos:

1.º – Hallarse en posesión del permiso de conducción de la clase B, o superior a ésta, expedido por la Jefatura Provincial de Tráfico y tener superadas las pruebas de control de conocimiento que se indican en el artículo 7.3 del Reglamento General de Conductores (BTP).

2.º – No padecer enfermedad infecto-contagiosa o impedimento físico que imposibilite o dificulte el normal ejercicio de la profesión.

3.º – Tener la nacionalidad española, o en su caso, ser nacional de uno de los demás Estados miembros de la Unión Europea o de Estado incluido en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en lo que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, en los términos establecidos legalmente.

4.º – Ser mayor de edad sin haber llegado a los 65 años.

5.º – Estar empadronados en Burgos

Tercera. – Publicidad de la convocatoria y de las pruebas.

3.1. – Tanto la convocatoria como sus bases, se publicarán íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Burgos.

3.2. – La publicidad del resto de trámites se efectuará, únicamente, a través del tablón de anuncios del Ayuntamiento de Burgos, pudiendo, no obstante, publicarse también en su página web (www.aytoburgos.es).

Cuarta. – Instancias.

4.1. – Las instancias solicitando tomar parte en las pruebas selectivas convocadas, se ajustarán al modelo que figura como Anexo I y deberán dirigirse al Excmo. Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Burgos. En ellas, los solicitantes manifestarán que reúnen todos y cada uno de los requisitos enumerados en la Base Segunda, referidos a la fecha en que termine el plazo de presentación de las mismas.

4.2. – Deberán presentarse dentro del plazo de quince días naturales contados a partir del siguiente a la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos, a través del Registro General del Ayuntamiento de Burgos, o en la forma que determina el artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Quinta. – Admisión de aspirantes.

5.1. – Finalizado el plazo de presentación de instancias, se publicará en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, la lista de admitidos y excluidos, concediéndose un plazo de 5 días naturales para subsanación de errores formales en la instancia, a contar desde el siguiente a dicha publicación.



5.2. – Junto con la lista citada, se publicará la fecha de realización de la prueba teórica, así como la composición del órgano de selección.

Sexta. – Tribunal calificador.

6.1. – El Tribunal contará con un Presidente, y dos vocales, así como un número igual de suplentes. Uno de los vocales actuará como Secretario.

6.2. – El Tribunal podrá contar con asesores especialistas para la celebración de las pruebas.

Séptima. – Pruebas.

7.1. – Prueba teórica:

A) Consistirá en contestar correctamente a seis preguntas sobre ocho realizadas, relativas a situación de calles, plazas y monumentos de Burgos.

B) Consistirá en la correcta realización de cuatro itinerarios sobre seis propuestos, en los que los puntos de salida y llegada y recorrido deberán explicarse con los nombres propios de calles, plazas o monumentos y edificios contenidos en el trayecto.

(Los supuestos contenidos en los dos apartados anteriores serán propuestos por el Tribunal).

C) Consistirá en contestar correctamente a cuatro sobre seis preguntas relativas al Reglamento Municipal de los servicios urbanos e interurbanos de transportes con vehículos ligeros equipados con aparato taxímetro y a otras normas del Ayuntamiento en materia de circulación y movilidad relativas a aspectos elementales sobre la normativa específica aplicable al transporte de viajeros en vehículos turismo prevista en la Ley 15/2002, de 28 de noviembre, de Transporte Urbano y Metropolitano de Castilla y León.

7.2. – Prueba práctica:

Se realizará practicando, sin error, la conducción de un auto-taxi en dos itinerarios señalados previamente por el Tribunal.

7.3. – Únicamente podrán realizar la prueba práctica aquellos aspirantes que hayan superado la totalidad de la prueba teórica.

7.4. – El ejercicio práctico se realizará en el plazo máximo de un mes, una vez superada la prueba teórica.

Octava. – Relación de aprobados.

Terminadas las pruebas, el Tribunal hará pública, en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento, la relación de aspirantes que han superado la totalidad de las pruebas.

Novena. – Presentación de documentación.

9.1. – Los aspirantes que hayan superado las pruebas presentarán en el plazo de cinco días naturales desde que se haga pública su aprobación, los documentos acreditativos de los requisitos exigidos para tomar parte en el presente proceso, según la Base Segunda, conforme al siguiente detalle:



1. Copia autenticada o fotocopia (que deberá presentar acompañada del original para su compulsión) del Documento Nacional de Identidad.

2. Certificado médico acreditativo de poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas propias de la plaza a cubrir.

3. Copia autenticada o fotocopia (que deberá presentar acompañada del original para su compulsión) del Permiso de Conducción de la clase B.

4. Dos fotografías en color recientes en tamaño carné.

9.2. – Si algún aspirante no presenta dicha documentación completa, quedará excluido del procedimiento para la obtención del permiso de conducción.

Décima. – Propuesta de otorgamiento del permiso municipal.

Una vez cumplimentado por el aspirante lo establecido en la Base anterior, el Tribunal elevará propuesta al órgano municipal competente, que procederá a otorgar los correspondientes permisos municipales de conducción.

Undécima. – Caducidad.

El permiso municipal de conducir caducará por el transcurso de un año sin ejercer el interesado la actividad de conducción de auto-taxi.

Duodécima. – Legislación aplicable.

En todo lo no previsto en las presentes bases, se estará a lo dispuesto en el Reglamento Municipal de los servicios urbanos e interurbanos de transportes con vehículos ligeros equipados con aparato taxímetro, la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, en el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril y la Ley 15/2002, de Transporte Urbano y Metropolitano de Castilla y León

Decimotercera. – Recursos.

Contra la convocatoria y sus bases, podrá interponerse en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente a su publicación, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de la provincia de Burgos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa o potestativamente y con carácter previo, en el plazo de un mes, recurso de reposición según lo dispuesto en los artículos 116 y 117 la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

* * *



ANEXO I. – (INSTANCIA)

D/D.^a (nombre y apellidos), nacido/a el (fecha), en (lugar), provincia de, con Documento Nacional de Identidad núm., y domicilio en (calle o plaza y número), de (localidad), provincia de, código postal, teléfono núm., enterado/a de las Bases de las pruebas de aptitud necesarias para obtener el permiso municipal de conducción de vehículos adscritos al servicio público de transporte urbano e interurbano en vehículos ligeros equipados con aparato taxímetro de Burgos, convocado por el Servicio Municipalizado de Movilidad y Transportes del Ayuntamiento de Burgos, según anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos núm., de fecha,

DECLARA:

Que reúne las condiciones exigidas en la Base Segunda de la convocatoria anteriormente citada y que son ciertos todos y cada uno de los datos consignados en esta solicitud y,

SOLICITA:

Ser admitido/a a las pruebas de aptitud convocadas por el Servicio Municipalizado de Movilidad y Transportes del Ayuntamiento de Burgos para obtener el permiso municipal de conducción de vehículos adscritos al servicio público de transporte urbano e interurbano en vehículos ligeros equipados con aparato taxímetro de Burgos.

En, a de de 20.....

(Firma)

EXCMO. SR. ALCALDE-PRESIDENTE DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE BURGOS.



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE CASTRILLO DE RIOPISUERGA

*Aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria
número 1/2013 para el ejercicio de 2013*

El Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 17 de diciembre de 2013, ha aprobado inicialmente el expediente 1/2013 de modificación presupuestaria del Ayuntamiento de Castrillo de Riopisuerga para el ejercicio 2013.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 177 y siguientes 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 expone al público por el plazo de quince días hábiles, durante los cuales podrán presentar las reclamaciones oportunas.

Si transcurrido el plazo anteriormente expresado no se hubieran presentado reclamaciones, se considerará definitivamente aprobada esta modificación presupuestaria.

En Castrillo de Riopisuerga, a 26 de diciembre de 2013.

El Alcalde,
Carmelo Dehesa López



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE FRÍAS

Yo, don Luis Arranz López, Alcalde Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Frías y en virtud de las facultades concedidas por la LBRL Ley 7/1985 en su artículo 21, así como el artículo 46 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de las Administraciones Públicas, vengo a resolver:

Designar al Primer Teniente de Alcalde don Ángel Regúlez Alonso, como Alcalde en Funciones del Ayuntamiento de Frías, por enfermedad del titular.

La presente resolución produce efectos desde el día siguiente a la firma de la misma, sin perjuicio de la comunicación al Pleno en la próxima sesión que se celebre y de las publicaciones que sean pertinentes, produciendo efectos hasta que se produzca el regreso efectivo del Alcalde titular.

En Frías, a 6 de febrero de 2014.

El Alcalde Presidente,
Luis Arranz López



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE HORTIGÜELA

Exposición al público de la cuenta general para el ejercicio de 2013

El Ayuntamiento, en sesión plenaria celebrada el día 31 de enero de 2014, actuando como Comisión de Cuentas y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 212.3 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, ha procedido a informar la cuenta general para el ejercicio económico de 2013.

Queda expuesta al público la cuenta general del ejercicio 2013 por el plazo de quince días.

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

En Hortigüela, a 31 de enero de 2014.

El Alcalde,
Juan Martín Marcos



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE HUÉRMECES

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2014

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento de Huérmedes para el ejercicio de 2014 al no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública, y comprensivo aquel del presupuesto general de la Entidad, bases de ejecución y plantilla de personal, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, y artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos.

ESTADO DE GASTOS

<i>Cap.</i>	<i>Descripción</i>	<i>Importe consolidado</i>
1.	Gastos de personal	23.000,00
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios	113.000,00
4.	Transferencias corrientes	132.000,00
6.	Inversiones reales	132.000,00
	Total presupuesto	400.000,00

ESTADO DE INGRESOS

<i>Cap.</i>	<i>Descripción</i>	<i>Importe consolidado</i>
1.	Impuestos directos	212.000,00
2.	Impuestos indirectos	1.000,00
3.	Tasas, precios públicos y otros ingresos	7.500,00
4.	Transferencias corrientes	39.500,00
5.	Ingresos patrimoniales	140.000,00
	Total presupuesto	400.000,00

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

En Huérmedes, a 3 de febrero de 2014.

El Alcalde,
José Carlos Martínez González



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE LA PUEBLA DE ARGANZÓN

Aprobado inicialmente, por acuerdo del Pleno Municipal, de 23 de enero de 2014, el presupuesto general de este Ayuntamiento para el ejercicio de 2014 y la plantilla de personal para 2014, queda expuesto al público por espacio de quince días de conformidad con lo previsto en el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

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

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

En La Puebla de Arganzón, a 23 de enero de 2014.

El Alcalde-Presidente,
Roberto Ortiz Urbina



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE LA PUEBLA DE ARGANZÓN

Aprobado inicialmente, por acuerdo del Pleno Municipal, de 23 de enero de 2014, la modificación presupuestaria 1/2013, queda expuesta al público por espacio de quince días de conformidad con lo previsto en el art. 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

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

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

En La Puebla de Arganzón, a 23 de enero de 2014.

El Alcalde-Presidente,
Roberto Ortiz Urbina



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE LAS HORMAZAS

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2014

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento de Las Hormazas para el ejercicio de 2014 al no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública, y comprensivo aquel del presupuesto general de la Entidad, bases de ejecución y plantilla de personal, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, y artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos.

ESTADO DE GASTOS

<i>Cap.</i>	<i>Descripción</i>	<i>Importe consolidado</i>
1.	Gastos de personal	22.900,00
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios	66.500,00
4.	Transferencias corrientes	3.000,00
6.	Inversiones reales	119.600,00
	Total presupuesto	212.000,00

ESTADO DE INGRESOS

<i>Cap.</i>	<i>Descripción</i>	<i>Importe consolidado</i>
1.	Impuestos directos	84.600,00
2.	Impuestos indirectos	1.000,00
3.	Tasas, precios públicos y otros ingresos	3.025,00
4.	Transferencias corrientes	31.500,00
5.	Ingresos patrimoniales	91.875,00
	Total presupuesto	212.000,00

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

En Las Hormazas, a 30 de enero de 2014.

El Alcalde,
Ignacio Pérez González



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MAMBRILLAS DE LARA

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2014

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento de Mambrillas de Lara para el ejercicio de 2014 al no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública, y comprensivo aquel del presupuesto general de la Entidad, bases de ejecución y plantilla de personal, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, y artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos.

ESTADO DE GASTOS

<i>Cap.</i>	<i>Descripción</i>	<i>Importe consolidado</i>
1.	Gastos de personal	18.700,00
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios	18.260,00
4.	Transferencias corrientes	5.200,00
	Total presupuesto	42.160,00

ESTADO DE INGRESOS

<i>Cap.</i>	<i>Descripción</i>	<i>Importe consolidado</i>
1.	Impuestos directos	28.400,00
3.	Tasas, precios públicos y otros ingresos	2.100,00
4.	Transferencias corrientes	11.600,00
5.	Ingresos patrimoniales	60,00
	Total presupuesto	42.160,00

Plantilla de personal del Ayuntamiento de Mambrillas de Lara. –

A) Funcionario de carrera, número de plazas 1. Plaza agrupada con el Ayuntamiento de Hortigüela.

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

En Mambrillas de Lara, a 31 de enero de 2014.

La Alcaldesa,
Ana García Alonso



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE MAMBRILLAS DE LARA

Mediante la presente se le notifica la providencia de Alcaldía de fecha 5 de diciembre de 2013 aprobatoria del expediente de ruina, del tenor literal siguiente:

«Visto el informe de comprobación emitido por los Servicios Técnicos de la Excm. Diputación Provincial de Burgos, Servicio de Asesoramiento Jurídico y Urbanístico a Municipios y Arquitectura en informe registrado de entrada con fecha 11 de noviembre de 2013, n.º de registro 199, sobre el posible estado de ruina del inmueble situado en la c/ Virgen de las Viñas, n.º 14 de Quintanilla de las Viñas, Entidad Local Menor de este Ayuntamiento de Mambriellas de Lara, así como el informe de Secretaría, y de acuerdo con lo establecido por el artículo 107 de la Ley 5/1999, de 8 de abril, de Urbanismo de Castilla y León, y en el artículo 325 del Decreto 22/2004, de 29 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Urbanismo de Castilla y León.

Dispongo. –

Primero. – Iniciar el expediente contradictorio de declaración de ruina ordinaria del edificio situado en la c/ Virgen de las Viñas, n.º 14 de Quintanilla de las Viñas, Entidad Local Menor de este Ayuntamiento de Mambriellas de Lara, propiedad de D.ª Alejandra de la Cerda Gaustad, el cual ha sido incoado de oficio.

Segundo. – Poner el expediente de manifiesto al propietario, a los ocupantes legítimos de la construcción y a los titulares de derechos reales sobre ella que consten en los Registros Públicos, de conformidad con el artículo 107.2 de la Ley 5/1999, de 8 de abril, de Urbanismo de Castilla y León, y con el artículo 326.1 del Decreto 22/2004, de 29 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Urbanismo de Castilla y León, dándoles traslado del expediente, incluidos los informes técnicos, para que, dentro de un plazo de quince días, aleguen y presenten por escrito los documentos y justificaciones que estimen pertinentes en defensa de sus respectivos derechos.

Tercero. – Someter el expediente a información pública por plazo de dos meses mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.

Cuarto. – Se considera necesario retirar las piedras que estén sueltas y se puedan desplomar sobre la vía pública, así como las tejas de los aleros que están en un estado de inestabilidad».

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 107.2 de la Ley 5/1999, de 8 de abril, de Urbanismo de Castilla y León, y en el artículo 326.1 del Decreto 22/2004, de 29 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Urbanismo de Castilla y León, y por haber sido imposible la notificación a D.ª Alejandra de la Cerda Gaustad, tal y como consta en el expediente, se hace público el presente a los efectos de lo dispuesto en el art. 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.



Asimismo, se le pone de manifiesto que el expediente, incluido el informe técnico, queda a su disposición en la Secretaría del Ayuntamiento, para que dentro de un plazo de quince días pueda Ud. formular las alegaciones que estime pertinentes y aportar cuantos documentos y justificaciones considere oportunos.

En Mambrillas de Lara, a 16 de enero de 2014.

La Alcaldesa,
Ana García Alonso



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE SALDAÑA DE BURGOS

No habiéndose formulado reclamaciones contra el acuerdo plenario de este Ayuntamiento, de fecha 24 de septiembre de 2013, por el que se aprueba inicialmente el Reglamento regulador del servicio de suministro de agua a domicilio, se entiende elevado a definitivo sin necesidad de nuevo acuerdo.

Se procede a la publicación del texto íntegro del Reglamento.

En Saldaña de Burgos, a 14 de enero de 2014.

El Alcalde,
Alejandro Pérez Marcos

* * *

REGLAMENTO REGULADOR DEL SERVICIO DE SUMINISTRO DE AGUA A DOMICILIO

TÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. – El suministro de agua potable a domicilio constituye un servicio obligatorio y esencial como se determina en el artículo 26 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y se regirá en el término municipal de Saldaña de Burgos (Burgos), por las disposiciones de este Reglamento, redactado de conformidad con lo establecido en la legislación sobre Régimen Local y ordenanza fiscal vigente.

Artículo 2. – El presente Reglamento tiene por objeto la regularización del servicio municipal de abastecimiento domiciliario de agua potable, el enganche de líneas a la red general y la colocación y utilización de contadores a todo peticionario que cumpla con las siguientes condiciones:

- Que se trate de una construcción destinada a vivienda y esté emplazada en suelo urbano o urbanizable.
- Que se trate de una construcción que, cumpliendo la legalidad urbanística vigente y por las características de su uso, necesite del servicio de abastecimiento de agua.
- Que se trate de una parcela calificada o calificable como solar.

En el caso de que no se cumpla ninguna de las anteriores condiciones, el Ayuntamiento decidirá expresamente.

Artículo 3. – El Ayuntamiento concederá el suministro de agua potable a domicilio a solicitud de los interesados. Las peticiones de suministro se harán:

- a) Por las personas físicas o jurídicas debidamente representadas, titulares del derecho de propiedad de la finca, industria, comercio o local donde se pretende obtener el suministro de agua, en su caso, el arrendatario del inmueble con autorización bastante de aquel.



b) En caso de comunidad de propietarios, por su representante legal, debidamente acreditado, solamente en el caso de que sea imposible contratar a cada vecino individualmente.

c) Para la ejecución de obras, por el titular de la licencia de obras o empresa adjudicataria.

Toda la concesión confiere únicamente la facultad de consumir el agua para el fin y en la forma que haya sido solicitada y correlativamente concedida; la menor alteración somete al concesionario a las penalidades consignadas en este Reglamento.

Artículo 4. –

4.1 Las concesiones se formalizarán en un contrato de adhesión suscrito por duplicado entre el concesionario y el Ayuntamiento de Saldaña de Burgos.

4.2 No se llevará a cabo ningún suministro sin que el usuario del agua haya suscrito el correspondiente contrato.

4.3 El Servicio contratará el suministro siempre con sus usuarios, a reserva de que le sean concedidos los permisos necesarios para poder efectuar las instalaciones indispensables a su cargo, en caso de no ser los usuarios propietarios poseedores de las fincas donde se han de colocar las citadas instalaciones.

4.4 Los gastos de acometida serán de cuenta del usuario, quedando en propiedad municipal todo aquello que integre la parte de red que no esté en terreno particular hasta el contador.

Artículo 5. – La firma del contrato obliga al usuario al cumplimiento de las cláusulas, a las condiciones de la concesión y de este Reglamento, en especial al pago de los derechos que correspondan según tarifas vigentes en el momento de la liquidación.

Artículo 6. – Los propietarios de los inmuebles son solidariamente responsables de los suministros de agua que se realicen a los mismos, aunque no hubieren sido solicitados ni consumidos por ellos.

TÍTULO II. – DE LAS CONCESIONES EN GENERAL

Artículo 7. – La utilización del suministro de agua se hará tomando el usuario la que necesite, sin limitación alguna, determinándose el volumen consumido mediante un contador. El usuario será el único responsable de los daños y perjuicios que con ocasión del consumo abusivo efectuado pueda producir a terceros.

Artículo 8. –

8.1 Los concesionarios son responsables del cumplimiento de las disposiciones de esta ordenanza por sí y por cuantas personas se hallen en sus locales o viviendas, así como de todos los daños y perjuicios que por cualquiera de ellos se pudiera causar con motivo del servicio.

8.2 El usuario no podrá cambiar el destino del agua suministrada sin la suscripción previa del contrato de adhesión que corresponda al cambio de destino. Tampoco podrá el usuario variar sustancialmente las características de la instalación ni cambiar o sustituir



por su cuenta el contador, ni suministrar aguas a otras personas o entidades, ni repartir el suministro entre supuestos inquilinos arrendatarios del abonado.

Artículo 9. – Si el usuario no reside en la localidad de Saldaña de Burgos deberá comunicar a esta Administración un domicilio para cuantas relaciones, incluidas las económicas de pago de recibos, surjan entre ambos con ocasión de la prestación del servicio.

Artículo 10. – Las concesiones serán por tiempo indefinido, salvo estipulación a tiempo fijo.

El contrato de suministro se extinguirá y se producirá la suspensión del suministro.

a) A petición del usuario, comunicada por escrito al Ayuntamiento con una anticipación de un mes a la fecha en que se desea que termine. Llegada la misma, se procederá al corte de suministro y a formular liquidación definitiva, con cuyo pago se dará por terminada la vigencia del contrato.

b) Por resolución justificada del Servicio ante motivos de interés público.

c) Por incumplimiento del contrato de suministro o de las obligaciones que recaen sobre el contratante.

d) Abandonar el local objeto del suministro o cambiar de dueño el inmueble sin dar cuenta en debida forma al Ayuntamiento.

e) No permitir el usuario la entrada del personal del Ayuntamiento encargado del servicio para comprobar los contadores o revisar las instalaciones.

f) Contravenir lo dispuesto en los bandos de la Alcaldía respecto a restricción del uso del agua.

g) Al finalizar las circunstancias que lo motivaron.

h) Por las causas que expresamente se señalan en el presente Reglamento.

Artículo 11. – La reanudación del suministro después de haber causado baja en el servicio solo podrá efectuarse mediante la suscripción de un nuevo contrato de adhesión y pago de la concesión de acometida.

Artículo 12. – Cada concesión irá aneja a una finca, establecimiento que física o legalmente constituya unidad orgánica de edificación o servicio y la toma de agua aneja a la concesión.

Artículo 13. – Las concesiones se clasificarán, según los usos a que se destine el agua, en los siguientes grupos:

a) Usos domésticos: Aquellos en los que se utiliza el agua en la vivienda o locales de carácter privado, exclusivamente a las aplicaciones de las necesidades de la vida, preparación de alimentos o higiene personal.

b) Usos comerciales: Aquellos en los que el agua no se utiliza como medio para su fin comercial, haciéndose un uso normal de la misma para limpieza e higiene del local y de sus empleados.



c) Usos industriales: El agua se emplea como materia prima o necesario complemento en el proceso de fabricación o en el cumplimiento o prestación de un servicio.

d) Usos obras: El agua que utilizan los contratistas exclusiva y temporalmente para el periodo de construcción de inmuebles.

e) Usos servicios públicos: Cuando mediante convenios especiales, el agua se utiliza para suministrar a dependencias administrativas.

f) Usos especiales: Aquellos en el que el agua se utiliza para fines distintos de los expresados en apartados anteriores, tales como las aguas para riegos, piscinas, campos de deportes, bocas de incendios en fincas particulares, refrigeración, garajes particulares de comunidad, ganaderos, etc.

El usuario deberá expresar en la solicitud de suministro el uso a que va a destinar el agua, debiéndose así hacer constar en el contrato de adhesión y debiéndose notificar al Servicio cualquier modificación al respecto.

La autorización para la concesión de suministros para usos especiales quedará condicionada, en su caso, a la prioritaria concesión de suministros para usos domésticos.

Las concesiones se harán separadamente para cada uno de los usos definidos anteriormente.

Artículo 14. – El Ayuntamiento no está obligado a suministrar agua para fines agrícolas, ni siquiera para las explotaciones de floricultura, jardinería o arbolado, corrales, garajes, piscinas o cualquier uso especial.

Únicamente en el caso de que se disponga de los grandes caudales necesarios para este tipo de suministro podrían autorizarse dichos contratos de adhesión, tarifándose el consumo por la tarifa de usos especiales.

Artículo 15. – El suministro de agua a los usuarios será permanente. El Ayuntamiento no podrá cortar el suministro a ningún usuario salvo en los casos previstos en este Reglamento. En el caso de que hubiera necesidad de restringir el consumo de agua por escasez, las condiciones para usos domésticos serán las últimas a las que se restringirá el servicio.

Artículo 16. – A los efectos derivados del artículo anterior, se establecen los siguientes casos justificativos de corte o interrupción del suministro:

16.1 Avería en cualquiera de las instalaciones del servicio que haga imposible el suministro.

16.2 Pérdida o disminución del caudal disponible que provoque insuficiencia en la dotación, acumulación o previsión del agua.

16.3 Aumento de la población que ocasione desequilibrio entre las dotaciones existentes y las necesidades de consumo, mientras proceda el aumento de dichas dotaciones.

16.4 Ejecución de obras o reparación o mejora de las instalaciones que sean necesarias para la perfección de las condiciones del propio suministro.



Artículo 17. – El Ayuntamiento comunicará por cualquier medio de rápida y eficaz difusión, el que estime oportuno según la urgencia de cada caso, la interrupción y el horario para las restricciones que se impongan a los usuarios a quienes afecten. Solo en casos de reconocida urgencia o fuerza mayor podrá prescindir de esta obligación de preaviso desde el momento en que el Ayuntamiento tenga conocimiento de la anomalía de que se trata, si bien deberá hacerlo a posteriori, dando cuenta de los motivos y previsible duración del corte de suministro.

TÍTULO III. – CONDICIONES DE LA CONCESIÓN

Artículo 18. – Ningún usuario podrá disfrutar de agua a caño libre.

Artículo 19. – Ningún usuario podrá destinar el agua a otros usos distintos de lo que comprenda su concesión, quedando prohibido totalmente la reventa de agua a otros particulares o su concesión gratuita, salvo casos de calamidad pública o incendio.

Artículo 20. – Todas las fincas deberán tener obligatoriamente toma directa para el suministro a la red general. Cada toma tendrá una llave de paso situada en el exterior de la finca y colocada en un registro de fábrica con buzón normalizado.

20.1 En caso de división de una finca en varias, cada una de ellas deberá contar con toma propia e independiente, debiendo cada propietario efectuar el enganche a la red general por su propia cuenta y en presencia de representación municipal. No obstante, en edificios con varias viviendas o locales, la toma será única para todo el edificio, efectuándose la distribución para cada vivienda o local dentro del mismo. Ello no exime de la obligación de pagar los derechos de acometida que correspondan a cada vivienda o local independiente. En estos casos la instalación de contadores deberá centralizarse en un sólo lugar, con sus correspondientes llaves de paso para controlar el servicio individualizado de cada usuario sin necesidad de penetrar al interior de las viviendas.

20.2 Las acometidas que constituyan una extensión de la red municipal de abastecimiento deberán ser expresamente autorizadas por el Ayuntamiento, que determinará las características con las que se ha de ejecutar, y a cuya propiedad revertirá la instalación.

20.3 En el supuesto de urbanizaciones el promotor está obligado a la instalación de la acometida de aguas en cada una de las viviendas incluidas en el proyecto técnico que sirva de base para la concesión de la licencia municipal de obras, siendo de su cargo las tasas correspondientes que serán abonadas al mismo tiempo que el impuesto de construcciones, instalaciones y obras.

20.4 Los grupos de presión o cualquier otro artículo técnico serán obligatorios en aquellas edificaciones que por su altura u otras circunstancias excepcionales no puedan garantizar el suministro correcto de agua potable, corriendo a cargo del usuario su instalación, mantenimiento o reparación, bajo la supervisión del Ayuntamiento. En todos los casos, cualquier procedimiento técnico se efectuará de tal modo que quede garantizado el principio de que el agua potable pasará por los contadores inmediatamente después de la llave de paso instalada en la acometida del inmueble sin posibilidad alguna de defraudación ni perturbación y sin que la aplicación pueda afectar a la red en otros usuarios.



Artículo 21. – Los contadores se situarán en un lugar y de tal modo que por ellos pase todo el agua suministrada al usuario y que sean perfectamente accesibles y visibles para el personal del Ayuntamiento sin que sea necesario para su lectura entrar en la propiedad privada y dentro de una arqueta de fundición pardiusa con racor rápido de desmonte y válvula de corte anterior al contador (llave de paso) cuando se instale en la acera o cuando se instale en la fachada se utilizará armario de poliéster de 80 cm de altura con aislamiento y llave de corte anterior al contador. La llave del armario quedará en poder del Ayuntamiento sin perjuicio de que el interesado pueda disponer de un duplicado. En todo caso, todo contador llevará instalada llave de corte anterior al mismo y aislamiento correspondiente para evitar averías derivadas de las condiciones meteorológicas.

Artículo 22. – Los contadores de agua se adquirirán por el concesionario y se instalarán por el concesionario o usuario, siendo propiedad del mismo. Su instalación se realizará bajo la dirección técnica del Ayuntamiento. La reparación y sustitución serán de cuenta del concesionario.

Artículo 23. – El contador deberá mantenerse en buenas condiciones de conservación y funcionamiento, pudiendo el Ayuntamiento someterlo a cuantas verificaciones considere necesarias, así como requerir al usuario para su reparación o sustitución cuando proceda.

Artículo 24. – Todos los contadores que se coloquen serán sellados y precintados por el personal encargado del servicio. Estos precintos no podrán ser retirados bajo ningún pretexto por los concesionarios.

TÍTULO IV. – OBRAS E INSTALACIONES, LECTURAS E INSPECCIÓN

Artículo 25. – El Ayuntamiento a través de sus empleados, agentes y dependientes o cualquier persona o empresa acreditadas por el mismo, tiene el derecho de inspección y vigilancia de las conducciones, instalaciones y aparatos del servicio de aguas, tanto en vías públicas o privadas o en fincas particulares y ningún concesionario puede oponerse a la entrada en sus propiedades para la inspección del servicio.

Tal facultad se entiende limitada a las tomas de agua a la red general y a la posible existencia de derivaciones no controladas, usos distintos del solicitado y defraudaciones en general.

En casos de oposición se procederá al corte en el suministro y para restablecerlo deberá el concesionario autorizar la inspección y pagar el importe de la concesión y los gastos que se hubieran causado, sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar de encontrar alguna anomalía, infracción o defraudación.

Artículo 26. – Las obras de acometida a la red general, suministro y colocación de tuberías, llaves y piezas para la conducción del agua hasta el contador, se hará por el concesionario y a cuenta del mismo, bajo la dirección técnica del Ayuntamiento. Si el Ayuntamiento dispusiera de este servicio, mediante su contratación, podría realizarlo él mismo a costa del concesionario.



El resto de las obras en el interior de la finca podrá hacerlas el concesionario libremente, aunque sujetas a la inspección del personal y empleados municipales.

Todas las obras que se pretendan hacer con los concesionarios serán solicitadas por escrito, siendo de cuenta del concesionario autorizado el coste de las mismas.

Artículo 27. – El concesionario satisfará al Ayuntamiento el importe del agua consumida con arreglo a la tarifa vigente. Se entenderá por consumo efectuado el registrado en el contador.

Artículo 28. – La lectura se hará trimestralmente o cuando lo estime necesario el Ayuntamiento. Si al ir a realizar la misma estuviese cerrada la finca, fuera imposible llevarla a cabo o por avería o mal funcionamiento del contador no pudiera conocerse con exactitud el consumo efectuado, se aplicará al concesionario el mínimo indicado en las tarifas. Cuando pueda ser hecha la lectura, se facturarán los metros consumidos desde la última realizada, sin estimar los mínimos ya facturados.

Artículo 29. – Si al hacer la lectura o durante las visitas de inspección que se rigen se comprobara que el contador estaba averiado, se requerirá al propietario para su inmediata reparación.

La reparación o sustitución deberá hacerse en el plazo máximo de un mes. De no cumplirse este plazo se le formulará un nuevo requerimiento y si transcurre otro mes más sin reparar el contador, perderá la concesión quedando obligado, para restablecerla, a pagar el importe total de una nueva acometida más los gastos ocasionados.

Una vez reparado o colocado el contador nuevo, el concesionario avisará al Ayuntamiento para que tome la lectura y fecha de la misma.

Artículo 30. – Los concesionarios o el Ayuntamiento tienen derecho a solicitar de la Delegación de Industria, en cualquier momento, la verificación de los contadores instalados en su domicilio.

En caso de mal funcionamiento del contador, comprobado por dicha Delegación, el Ayuntamiento procederá a realizar las rectificaciones oportunas, en más o en menos, por los consumos realizados tomando como base consumos anteriores del concesionario.

TÍTULO V. – TARIFAS Y PAGOS DE CONSUMOS

Artículo 31. – Las tarifas se señalarán en la ordenanza correspondiente y deberán ser sometidas a la aprobación del Pleno del Ayuntamiento.

Artículo 32. – El pago de los derechos de acometida se realizará una vez concedida y antes de efectuar la toma.

La facturación de la cuota fija será anual y el pago de los recibos se hará en el plazo que se indique en el momento de aprobación de los padrones. Podrá ser satisfecho en las cajas o entidades de crédito autorizadas por el Ayuntamiento o Diputación Provincial de Burgos, o mediante cargo en la cuenta del concesionario o usuario en la entidad bancaria o caja de ahorros que para tal fin se señale.



Los importes de los recibos que no hayan sido satisfechos en período voluntario, se cobrarán vía de apremio de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente y sin perjuicio de los recargos que el cobro en tal modalidad produzca.

La falta de pago de dos recibos sucesivos determinará el corte de suministro que, para ser rehabilitado, llevará consigo el abono de nuevos derechos de acometida.

TÍTULO VI. – INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 33. – El usuario está obligado a usar las instalaciones propias y las del Ayuntamiento correctamente, consumiendo el agua contratada de forma racional, sin abusos y evitando perjuicios al resto de usuarios.

Artículo 34. – Toda actuación, comportamiento y conducta que contravenga la normativa de este Reglamento dará lugar a la imposición de sanciones a los usuarios infractores y, en su caso, a la indemnización de daños y perjuicios a cargo del responsable, sin perjuicio de las responsabilidades de orden penal a que pudiera haber lugar.

Artículo 35. – A los efectos de lo dispuesto en el artículo anterior, las infracciones, atendiendo a su importancia, mayor o menor gravedad de la misma, naturaleza y efectos, se clasificarán en leves y graves.

Artículo 36. – Se considerarán faltas graves:

1. – Usar el servicio de agua potable a domicilio sin haber solicitado y obtenido la oportuna concesión y pago de los correspondientes derechos de acometida.

2. – Utilizar una sola acometida para varias viviendas, locales u otro tipo de edificación.

3. – Abusar del suministro concertado consumiendo caudales desproporcionados con la actividad normal del usuario sin causa justificada. No será causa justificada la existencia de avería o fuga en las instalaciones del abonado sin que lo haya puesto en conocimiento del Ayuntamiento o procedido a su reparación.

4. – Perturbar la regularidad del suministro mediante usos anormales cuando en época de restricciones o abastecimientos racionados dichos usos puedan impedir el suministro a otros usuarios.

5. – Destinar el agua a uso distinto del solicitado o concertado.

6. – Suministrar agua a terceros sin autorización del Ayuntamiento bien sea gratuitamente o a título oneroso.

7. – Mezclar agua del servicio con las procedentes de otros aprovechamientos si de la mezcla resultase peligro de contaminación.

8. – Impedir la entrada del personal del Ayuntamiento, persona o empresa acreditada por el mismo al lugar donde estén las instalaciones, acometida o contadores del usuario, bien para su lectura o cuando existe indicio razonable de posible defraudación o perturbación del servicio.

9. – Continuar el consumo después de cumplido el plazo de contrato o rescindido el mismo.



10. – Manipular las instalaciones con objeto de impedir que los contadores registren el caudal realmente consumido.

11. – En los casos de cambio de titularidad del inmueble abastecido la falta de comunicación del cambio en el plazo de un mes desde que éste se produzca, conjuntamente por el vigente contratante del suministro y del nuevo titular, con el fin de proceder a la formalización del nuevo contrato de suministro.

12. – Por la comisión de dos o más infracciones leves en el plazo de un año.

Las infracciones calificadas como graves serán sancionadas por la Alcaldía con la imposición de una multa de hasta 2.000 euros, resolución del contrato y suspensión del suministro.

Artículo 37. – Se considerarán infracciones leves las actuaciones que, suponiendo un entorpecimiento o perjuicio para el desenvolvimiento normal del servicio municipal de abastecimiento de agua potable a domicilio, no están expresamente calificadas como graves en este Reglamento.

Las infracciones leves serán sancionadas por el Alcalde con multa de 100 euros.

Artículo 38. – Los hechos que constituyen defraudación darán lugar a un expediente separado que se tramitará conforme a las disposiciones legales vigentes y en que se dará, en todo caso, audiencia al interesado.

Cuando los hechos se presuman constitutivos de delito, de acuerdo con lo establecido en la legislación penal, serán denunciados ante la jurisdicción ordinaria.

Las reclamaciones, dudas o interpretaciones de las condiciones del suministro y cuanto se relacione con este servicio, serán resueltos administrativamente por este Ayuntamiento.

Disposición transitoria. –

Las concesiones existentes a la entrada en vigor de este Reglamento se adaptarán de oficio a las disposiciones del mismo, quedando los usuarios obligados al cumplimiento de todas sus prescripciones. El Ayuntamiento concederá plazos prudenciales, caso por caso, para la realización de las actuaciones de adaptación técnica que sean precisas.

Disposición final. –

El presente Reglamento, aprobado inicialmente en sesión plenaria de 25 de junio de 2013, entrará en vigor y comenzará a aplicarse el decimoquinto día hábil posterior a la publicación de la aprobación definitiva, en el Boletín Oficial de la Provincia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 70.2 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local en relación con el art. 65.2 de la misma Ley, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresas.

En Saldaña de Burgos, a 25 de junio de 2013.

El Alcalde,
Alejandro Pérez Marcos



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE SANTA MARÍA DEL CAMPO

Aprobados por resolución de esta Alcaldía dictada con fecha 24 de enero de 2014 los padrones y listas cobratorias de la tasa por el servicio de suministro de agua a domicilio, de la tasa por alcantarillado y de la tasa por recogida de basura, referidos todos ellos al segundo semestre de 2013, por medio del presente anuncio se hace saber para general conocimiento:

1.º – Dichos padrones quedan expuestos al público en la Secretaría Municipal por el plazo de un mes, contado desde esta fecha, en donde los interesados pueden examinarlos libremente y formular por escrito las reclamaciones que estimen pertinentes.

2.º – Contra el acto de aprobación de los padrones y de las liquidaciones incorporadas a los mismos podrá formularse recurso de reposición ante la Alcaldía en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de finalización del trámite de exposición pública del padrón.

3.º – El periodo de pago en voluntaria de las tasas comprende desde el 29 de enero al 29 de marzo de 2014. A partir de esta fecha se inicia el periodo ejecutivo, lo que determina la exigencia de los intereses de demora y de los recargos previstos en el artículo 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

4.º – El pago de los recibos podrá realizarse mediante cualquiera de los sistemas reconocidos en la legislación vigente.

En Santa María del Campo, a 24 de enero de 2014.

El Alcalde,
Teófilo de la Torre Díez



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE SANTA MARÍA DEL CAMPO

Aprobado por resolución de esta Alcaldía, dictada con fecha de 30 de enero de 2014, el padrón del impuesto sobre vehículos de tracción mecánica correspondiente al ejercicio de 2014, por medio del presente anuncio se hace saber para general conocimiento:

1.º – Dicho padrón queda expuesto al público en la Secretaría Municipal por el plazo de un mes, contado desde esta fecha, en donde los interesados pueden examinarlo libremente y formular por escrito las reclamaciones que estimen pertinentes.

2.º – Contra el acto de aprobación del padrón y de las liquidaciones incorporadas al mismo, podrá formularse recurso de reposición ante la Alcaldía en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de finalización del trámite de exposición pública del padrón.

3.º – El periodo de pago en voluntaria de las tasas comprende desde el 30 de enero al 30 de marzo de 2014. A partir de esta fecha se inicia el periodo ejecutivo, lo que determina la exigencia de los intereses de demora y de los recargos previstos en el artículo 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

4.º – El pago de los recibos podrá realizarse mediante cualquiera de los sistemas reconocidos en la legislación vigente.

En Santa María del Campo, a 30 de enero de 2014.

El Alcalde,
Teófilo de la Torre Díez



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE SARGENTES DE LA LORA

Se procede a la exposición pública del anuncio de licitación de la 2.^a subasta para el arrendamiento del aprovechamiento cinegético del coto de caza BU-10.584, de Sargentos de la Lora (Burgos), por procedimiento abierto, en el Boletín Oficial de la Provincia, por plazo de veinte días al señalado como el último para la admisión de proposiciones, cuyo contenido es el siguiente:

1. – Entidad adjudicadora:

Organismo: Ayuntamiento de Sargentos de la Lora.

2. – Objeto del contrato:

Denominación: Arrendamiento del aprovechamiento cinegético del coto de caza BU-10.584.

Plazo de ejecución: Cinco campañas cinegéticas (2014-2019).

3. – Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

Tramitación: Ordinaria. Procedimiento: Abierto. Forma: Único criterio de adjudicación precio.

4. – Tipo de licitación:

11.000 euros, impuestos no incluidos, por cada campaña cinegética.

5. – Garantías: Provisional: 3.000 euros.

6. – Obtención de documentación e información:

Ayuntamiento de Sargentos de la Lora en calle La Escuela, s/n - 09144 Sargentos de la Lora (Burgos). Tfno.: 947 152 001, lunes, miércoles y viernes en horario de 10:00 a 14:00 horas.

7. – Presentación de las ofertas:

Fecha límite de presentación: Hasta las 14:00 horas del veintavo día natural siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Documentación a presentar: La determinada en el pliego de cláusulas administrativas particulares.

Lugar de presentación: Ayuntamiento de Sargentos de la Lora.

8. – Apertura de las ofertas:

En el primer Pleno del Ayuntamiento de Sargentos de la Lora posterior a la fecha de finalización de presentación de proposiciones.

9. – Otras informaciones:

El pliego de cláusulas administrativas particulares estará de manifiesto y a disposición de los interesados para su examen en el Ayuntamiento de Sargentos de la Lora.



10. – *Gastos de anuncios*: El importe de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia será por cuenta del adjudicatario.

En Sargentos de la Lora, a 10 de febrero de 2014.

El Alcalde,
Leoncio Ruiz Peña



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE QUINTANILLA PEDRO ABARCA

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2014

Aprobado definitivamente el presupuesto general de la Entidad Local Menor de Quintanilla Pedro Abarca para el ejercicio de 2014 al no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública, y comprensivo aquel del presupuesto general de la Entidad, bases de ejecución y plantilla de personal, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, y artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos.

ESTADO DE GASTOS

<i>Cap.</i>	<i>Descripción</i>	<i>Importe consolidado</i>
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios	21.700,00
4.	Transferencias corrientes	10.000,00
6.	Inversiones reales	59.300,00
	Total presupuesto	91.000,00

ESTADO DE INGRESOS

<i>Cap.</i>	<i>Descripción</i>	<i>Importe consolidado</i>
4.	Transferencias corrientes	47.250,00
5.	Ingresos patrimoniales	43.750,00
	Total presupuesto	91.000,00

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

En Quintanilla Pedro Abarca, a 30 de enero de 2014.

El Presidente,
José Serna Pérez



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE RUYALES DEL PÁRAMO

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2014

Aprobado definitivamente el presupuesto general de la Entidad Local Menor de Ruyales del Páramo para el ejercicio de 2014 al no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública, y comprensivo aquel del presupuesto general de la Entidad, bases de ejecución y plantilla de personal, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, y artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos.

ESTADO DE GASTOS

<i>Cap.</i>	<i>Descripción</i>	<i>Importe consolidado</i>
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios	18.900,00
4.	Transferencias corrientes	2.500,00
6.	Inversiones reales	52.600,00
	Total presupuesto	74.000,00

ESTADO DE INGRESOS

<i>Cap.</i>	<i>Descripción</i>	<i>Importe consolidado</i>
4.	Transferencias corrientes	43.000,00
5.	Ingresos patrimoniales	31.000,00
	Total presupuesto	74.000,00

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

En Ruyales del Páramo, a 30 de enero de 2014.

El Presidente,
Pedro Camarena Camacho



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

JUNTA VECINAL DE SAN PANTALEÓN DEL PÁRAMO

Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio de 2014

Aprobado definitivamente el presupuesto general de la Entidad Local Menor de San Pantaleón del Páramo para el ejercicio de 2014 al no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública, y comprensivo aquel del presupuesto general de la Entidad, bases de ejecución y plantilla de personal, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, y artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos.

ESTADO DE GASTOS

<i>Cap.</i>	<i>Descripción</i>	<i>Importe consolidado</i>
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios	31.800,00
4.	Transferencias corrientes	3.000,00
6.	Inversiones reales	56.200,00
	Total presupuesto	91.000,00

ESTADO DE INGRESOS

<i>Cap.</i>	<i>Descripción</i>	<i>Importe consolidado</i>
4.	Transferencias corrientes	33.250,00
5.	Ingresos patrimoniales	57.750,00
	Total presupuesto	91.000,00

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

En San Pantaleón del Páramo, a 30 de enero de 2014.

El Presidente,
Moisés González Guerra



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS COMARCA DEL ARLANZÓN

Presupuesto ordinario. Año 2014

La Asamblea, en sesión de 30 de diciembre de 2013, aprobó inicialmente el presupuesto general de la entidad, formado para el ejercicio de 2014, y sus bases de ejecución, así como el catálogo y relación de puestos de trabajo que integran la plantilla, con sus retribuciones, de conformidad con los arts. 112.3 de la Ley 7/85, de 2 de abril, 150 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre y R.D. 861/1986, de 25 de abril.

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 150.1 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, el expediente completo queda expuesto al público en la Secretaría de esta Entidad, durante las horas de oficina, por plazo de quince días hábiles, a fin de que los interesados que se señalan en el art. 151 de dicha Ley puedan presentar las reclamaciones que estimen, por los motivos que se indican en el punto 2.º del citado último artículo, ante la Asamblea de la Mancomunidad.

En el supuesto de que durante dicho plazo, que comenzará a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, no se produjeran reclamaciones, de conformidad con lo previsto en el artículo 150 de predicha Ley, el presupuesto se considerará definitivamente aprobado, sin necesidad de acuerdo expreso.

En Arlanzón, a 15 de enero de 2014.

El Presidente,
Juan Manuel Romo Herrería



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE BURGOS

Procedimiento ordinario 1226/2013.

Sobre: Ordinario.

Demandante: D/D.^a Saúl Arrabal de la Roca.

Abogado/a: Roberto Estévez García.

Demandado: Aldekoa Training, S.L.

D/D.^a Antonia María García-Morato Moreno-Manzanaro, Secretaria del Juzgado de lo Social número uno –SCOP Social– de Burgos.

Hago saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancia de D/D.^a Saúl Arrabal de la Roca contra Aldekoa Training, S.L., registrado con el n.º procedimiento ordinario 1226/2013 se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 de la LJS, citar a Aldekoa Training, S.L., en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 17/2/2014 a las 9:35 horas, en Reyes Católicos, 53 - Sala de Vistas 1, planta 1.^a, para la celebración del acto de conciliación y, en caso de no avenencia, a las 9:40 horas para el juicio, pudiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada, y que deberá acudir con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se ha acordado citar al representante legal de dicha empresa para la prueba de interrogatorio que tendrá lugar el día y hora señalados para el juicio, bajo apercibimiento que, de no comparecer, podrá ser tenido por confeso, así como requerir a la misma para que aporte al acto del juicio copia de las nóminas del año 2012 del demandante, bajo los apercibimientos legales.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina Judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En caso de que pretenda comparecer al acto del juicio asistido de abogado o representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, pondrá esta circunstancia en conocimiento del Juzgado o Tribunal por escrito, dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con objeto de que, trasladada tal intención al actor, pueda éste estar representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, designar abogado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio. La falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado, procurador o graduado social colegiado.



Y para que sirva de citación a Aldekoa Training, S.L. y a su representante legal, se expide la presente cédula para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos y colocación en el tablón de anuncios del Juzgado.

En Burgos, a 5 de febrero de 2014.

El/la Secretario Judicial
(ilegible)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE INSTRUCCIÓN NÚMERO UNO DE VITORIA-GASTEIZ

Juicio de faltas 4152/2013.

Atestado n.º: Ertzaintza D/6385/13 - A/1337/13.

Hecho denunciado: Hurto (conductas varias).

D/D.^a María Visitación Fernández Gómez de Cadiñanos, Secretario Judicial del Juzgado de Instrucción número uno de Vitoria-Gasteiz.

Doy fe: Que en el juicio de faltas n.º 4152/2013 se ha dictado con fecha 24/10/2013 sentencia por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado de este Juzgado D/D.^a Susana Junquera Bajo.

Al no haber sido localizado/a D/D.^a Nicolás Casal Verdes con DNI/NIF número 79327841J, por el presente se le notifica la misma, haciéndole saber que contra dicha resolución podrá interponer recurso de apelación ante la Audiencia Provincial de Álava en el plazo de cinco días, recurso que deberá presentarse en este Juzgado.

El contenido íntegro de la resolución puede conocerlo presentándose en la oficina de este órgano.

Para su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Burgos, expido el presente en Vitoria-Gasteiz, a 27 de enero de 2014.

La Secretario Judicial
(ilegible)