



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS

SUSCRIPCIÓN Anual 104,00 euros Semestral 62,00 euros Trimestral 37,00 euros Ayuntamientos 76,00 euros (I. V. A. incluido)	SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS <i>Dtor.:</i> Diputado Ponente, D. Romualdo Pino Rojo ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL Ejemplar: 1,25 euros :- De años anteriores: 2,50 euros	INSERCIÓNES 2,00 euros por línea (DIN A-4) 1,40 euros por línea (cuartilla) 34,00 euros mínimo Pagos adelantados Carácter de urgencia: Recargo 100%
FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2		Depósito Legal: BU - 1 - 1958
Año 2005	Jueves 12 de mayo	Número 90

INDICE

PROVIDENCIAS JUDICIALES

- AUDIENCIAS PROVINCIALES.
De Burgos. Sección Primera. 124/2004. Pág. 2.
De Burgos. Sección Tercera. 423/2004. Pág. 2.

ANUNCIOS OFICIALES

- JUNTA DE CASTILLA Y LEON.
Delegación Territorial de Burgos. Servicio de Industria, Comercio y Turismo. Pág. 2.
Delegación Territorial de Burgos. Oficina Territorial de Trabajo. Convenio colectivo de la empresa «Calferman, S.L.U.», 2005. Págs. 3 y ss.
- AYUNTAMIENTOS.
Santa Gadea del Cid. Pág. 21.
- JUNTAS VECINALES.
Menamayor. Pág. 21.

ANUNCIOS URGENTES

- AYUNTAMIENTOS.
Burgos. Concejalía de Personal y Régimen Interior. Bases y programa para la provisión de 9 plazas de Agente del Cuerpo de la Policía Local de Burgos. Oferta de empleo 2004. Págs. 21 y ss.
Bases por las que se convoca concurso de méritos para la provisión de puestos de trabajo. Págs. 29 y ss.

- Valdorros. *Aprobación inicial y definitiva del proyecto de actuación que contiene las determinaciones completas de la Reparcelación del nuevo Sector de Suelo Industrial.* Págs. 33 y 34.
Concurso para la enajenación de la parcela M-2 resultante del Proyecto de Actuación Sector Suelo Urbanizable Industrial. Págs. 34 y 35.
- Castrojeriz. Pág. 35.
- Las Hormazas. Pág. 35.
- Trespaderne. Pág. 35.
- Alfoz de Bricia. Pág. 36.
- La Puebla de Arganzón. Pág. 36.
- Briviesca. Pág. 36.
- Partido de la Sierra en Tobalina. *Subasta para contratar la ejecución de las obras de «Urbanización de la Plaza de la Iglesia en Valderrama, fase III».* Pág. 36.
- JUNTAS VECINALES.
Villamayor del Río. Págs. 35 y 36.

PROVIDENCIAS JUDICIALES

AUDIENCIA PROVINCIAL DE BURGOS

Sección Primera

Don José Luis Gallo Hidalgo, Secretario de la Sección Primera de la Audiencia Provincial de Burgos.

Hace saber: Que en esta Sección se sigue el rollo de apelación n.º 88/2005, dimanante del juicio de faltas 124/2004, procedente del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número uno de Aranda de Duero, a instancia de don Francisco González Gálvez, contra Imre Horvath Hurduly, sobre falta de realización de actividades sin seguro obligatorio, se ha acordado que se notifique a Imre Horvath Hurduly, en paradero desconocido, la sentencia de fecha 22 de abril de 2005 dictada en el rollo referenciado y que contiene un fallo, cuyo tenor literal es el siguiente:

«Estimar el recurso de apelación interpuesto por don Francisco González Gálvez, contra la sentencia dictada por la Juez de Instrucción número uno de Aranda de Duero, en el juicio de faltas n.º 124/04 del que dimana este rollo de apelación y revocar la misma, absolviendo al condenado de la pena impuesta por la despenalización de la conducta enjuiciada, declarando de oficio las costas procesales causadas en ambas instancias.

Así por esta sentencia que es firme por no haber contra ella recurso ordinario alguno y de la que se unirá testimonio literal al rollo de apelación y otro a las diligencias de origen para su remisión y cumplimiento al Juzgado de procedencia, que acusará recibo para constancia, se pronuncia, manda y firma».

Y para que sirva de notificación en legal forma a Imre Horvath Hurduly, que se encuentra en ignorado paradero, expido el presente para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

Dado en Burgos, a 22 de abril de 2005. - El Secretario, José Luis Gallo Hidalgo.

200503279/3273.-60,00

Sección Tercera

Don Gaspar Hesse Gil, Secretario de la Sección Tercera de la Audiencia Provincial de Burgos.

Hace saber: Que por este Tribunal en el recurso de apelación (LECN) 423/2004, se ha dictado auto, cuyo encabezamiento y fallo son del tenor literal siguiente:

La Sección Tercera de la Audiencia Provincial de Burgos, integrada por los Ilmos. señores Magistrados don Ildefonso Barcala Fernández de Palencia, Presidente; don Francisco Javier Ruiz Ferreiro y don José María Caballero Lozano (suplente), ha dictado el siguiente:

Auto n.º 462. - En Burgos, a 17 de noviembre de 2004. Vistos por esta Sección de la Audiencia Provincial de Burgos el rollo de Sala n.º 423/2004, dimanante de juicio de menor cuantía n.º 77/99, del Juzgado de Primera Instancia número ocho de Burgos, en recurso de apelación interpuesto contra auto de fecha 30 de abril de 2004, sobre reclamación de cantidad, en el que han sido partes, en esta instancia, como demandante-apelado, Comunidad de Propietarios calle Lain Calvo, n.º 37 de Burgos, representada por la Procuradora doña Natalia Marta Pérez Pereda y defendida por la Letrada doña Yolanda Ibáñez Ortega; y como demandada-apelada Cooperativa de Funcionarios de Burgos, en rebeldía procesal en esta instancia; demandada-apelante Sociedad Hogar de La Rioja, representada por la Procuradora doña Concepción Santamaría Alcalde y defendida por el Letrado don José Luis Martín Palacín; demandados-apelados don Antonio Bartolomé González, representado por el Procurador

don Elías Gutiérrez Benito; don Juan Jesús Lliarena Chaves, representado por la Procuradora doña Mercedes Manero Barriuso, y Ayuntamiento de Burgos, representado y defendido por el Letrado Consistorial, siendo Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado don Ildefonso Barcala Fernández de Palencia, que expresa el parecer de la Sala.

Parte dispositiva. - Se desestima el recurso de apelación interpuesto por la Procuradora doña Concepción Santamaría Alcalde, en la representación que tiene acreditada en autos, contra el auto de fecha 30 de abril de 2004, dictado por el Juzgado de Instrucción número cuatro de Burgos (antes Juzgado de Primera Instancia número ocho), en los autos originales del presente rollo de apelación, que se confirma en todos sus términos, con imposición a la parte apelante de las costas causadas en esta alzada.

Así por este nuestro auto del que se unirá certificación al rollo de Sala, notificándose legalmente a las partes, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Y para que sirva de notificación a la Cooperativa de Funcionarios de Burgos, cuyo domicilio se ignora, de conformidad con el art. 497.2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, libro el presente en Burgos, a 30 de noviembre de 2004. - El Secretario, Gaspar Hesse Gil.

200410276/3274.-84,00

ANUNCIOS OFICIALES

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

DELEGACION TERRITORIAL DE BURGOS

Servicio de Industria, Comercio y Turismo

Anuncio relativo al otorgamiento del permiso de investigación para recursos de la Sección C), denominado «Medina», número 4.673.

El Jefe del Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Castilla y León en Burgos.

Hace saber: Que ha sido otorgado con fecha 31 de marzo de 2005, el permiso de investigación que a continuación se cita.

Permiso de investigación. - Nombre: «Medina». Número: 4.673. Mineral: Recursos de la Sección C). Superficie: 63 cuadrículas mineras. Términos municipales: Valle de Losa y Medina de Pomar (Burgos). Titular: Minería, Geología y Medio Ambiente, S.L., con domicilio en calle Castillo de Quejana, número 8, 01007 Vitoria.

		Meridianos	Paralelos
Pp	1	3° 22' 00"	42° 58' 00"
	2	3° 18' 20"	42° 58' 00"
	3	3° 18' 20"	42° 55' 00"
	4	3° 19' 20"	42° 55' 00"
	5	3° 19' 20"	42° 55' 40"
	6	3° 19' 40"	42° 55' 40"
	7	3° 19' 40"	42° 56' 00"
	8	3° 20' 20"	42° 56' 00"
	9	3° 20' 20"	42° 56' 40"
	10	3° 21' 00"	42° 56' 40"
	11	3° 21' 00"	42° 57' 00"
	12	3° 22' 00"	42° 57' 00"

Lo que se hace público de conformidad con lo dispuesto en el art. 78.2 de la Ley de Minas (Ley 22/1973, de 21 de julio), así como en el art. 101.5 del Reglamento General para el Régimen de la Minería (R.D. 2857/1978, de 25 de agosto).

Burgos, a 1 de abril de 2005. - El Jefe del Servicio, Mariano Muñoz Fernández.

200502860/3278.-56,00

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

DELEGACION TERRITORIAL DE BURGOS**Oficina Territorial de Trabajo**

Resolución de fecha 15 de abril de 2005 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la publicación del convenio colectivo de trabajo perteneciente a la empresa «Calferman, S.L.U.», Código convenio 0901282.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa «Calferman, S.L.U.», suscrito por representación empresarial y el representante de los trabajadores, el día 18 de enero de 2005 y presentado en esta Oficina Territorial, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, con fecha 8 de abril de 2005.

Esta Oficina Territorial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y según lo establecido en el Real Decreto 831/95, de 30 de mayo (B.O.C. y L. 6-07-95), el Decreto 120/1995, de 11 de julio, de Atribución de Funciones y Servicios en Materia de Trabajo y la Orden de 12 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (B.O.C. y L. n.º 183, de 24-09-97), acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, y su correspondiente depósito.

Segundo: Notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Tercero: Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

Burgos, a 15 de abril de 2005. – El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Antonio Corbí Echevarrieta.

200503142/3159.-2.530,50

* * *

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA

«CALFERMAN, S.L.U.» 2005

INDICE**CAPITULO I. – AMBITO DE APLICACION**

Art. 1. – Partes contratantes.

Art. 2. – Ambito funcional.

Art. 3. – Ambito territorial.

Art. 4. – Ambito personal.

Art. 5. – Duración, denuncia y prórroga.

Art. 6. – Ambito material.

Art. 7. – Garantías personales.

Art. 8. – Vinculación a la totalidad.

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

CAPITULO II. – CONTRATACION

Art. 10. – Forma del contrato.

Art. 11. – Periodo de prueba.

Art. 12. – Modalidades de contratación.

Art. 13. – Contrato fijo en plantilla.

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

Art. 15. – Contrato en prácticas y de formación.

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

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

Art. 18. – Disposición adicional sobre la contratación.

Art. 19. – Finiquitos.

CAPITULO III. – CLASIFICACION PROFESIONAL

Art. 20. – Clasificación profesional.

CAPITULO IV. – NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACION DE TRABAJO

Art. 21. – Movilidad funcional.

Art. 22. – Trabajos en categoría superior.

Art. 23. – Trabajos en categoría inferior.

Art. 24. – Movilidad geográfica.

Art. 25. – Desplazamiento.

Art. 26. – Condiciones de los desplazamientos.

Art. 27. – Traslados.

Art. 28. – Desplazamientos y traslados voluntarios.

Art. 29. – Supuestos especiales.

Art. 30. – Otros supuestos de traslados.

CAPITULO V. – JORNADA DE TRABAJO

Art. 31. – Jornada.

Art. 32. – Distribución de la jornada.

Art. 33. – Prolongación de la jornada.

Art. 34. – Turnos y relevos.

Art. 35. – Horas extraordinarias.

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

Art. 37. – Calendario laboral.

Art. 38. – Vacaciones.

CAPITULO VI. – ESTRUCTURA SALARIAL

Art. 39. – Estructura económica.

Art. 40. – Devengo del salario.

Art. 41. – Pago del salario.

Art. 42. – Salario base.

Art. 43. – Salario hora ordinaria.

Art. 44. – Complementos por puesto de trabajo.

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

Art. 46. – Complemento de nocturnidad.

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

Art. 48. – Gratificaciones extraordinarias.

Art. 49. – Vacaciones.

Art. 50. – Complemento de convenio.

Art. 51. – Horas extraordinarias.

Art. 52. – Antigüedad consolidada.

Art. 53. – Complemento no salarial.

Art. 54. – Dietas/medias dietas.

Art. 55. – Suplemento de I.T.

Art. 56. – Disposiciones comunes.

Art. 57. – Absorción y compensación.

Art. 58. – Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial.

CAPITULO VII. – FALTAS Y SANCIONES

Art. 59. – Régimen disciplinario.

Art. 60. – Graduación de faltas.

Art. 61. – Faltas leves.

Art. 62. – Faltas graves.

Art. 63. – Faltas muy graves.

Art. 64. – Régimen de sanciones.

Art. 65. – Sanciones.

Art. 66. – Prescripción.

Art. 67. – Expediente contradictorio.

CAPITULO VIII. – SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Art. 68. – Compromiso con la seguridad y la salud.

CAPITULO IX. – PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 69. – Permisos y licencias.

Art. 70. – Excedencia forzosa.

Art. 71. – Excedencia voluntaria.

Art. 72. – Excedencia especial.

CAPITULO X. – REPRESENTACION COLECTIVA

Art. 73. – Comités de empresa y delegados de personal.

Art. 74. – Elecciones sindicales-candidatos.

Art. 75. – Crédito horario.

Art. 76. – Derecho de reunión.

Art. 77. – Delegado sindical.

Art. 78. – Cuota sindical.

Art. 79. – Excedencias sindicales.

CAPITULO XI. – ORDENACION Y ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 80. – Dirección y control del trabajo.

Art. 81. – Prestación del trabajo.

Art. 82. – Trabajo a «tiempo o jornada».

Art. 83. – Trabajo a tarea.

Art. 84. – Trabajo a destajo.

Art. 85. – Trabajo a prima o incentivo.

Art. 86. – Trabajo remunerado con incentivo. Criterios de valoración.

Art. 87. – Procedimiento de implantación, supresión y revisión de los sistemas de trabajo.

Art. 88. – Revisión o modificación de los sistemas.

CAPITULO XII. – FORMACION PROFESIONAL

Art. 89. – De los tiempos empleados en formación continua.

CAPITULO XIII. – SUSPENSION TEMPORAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Art. 90. – Procedimiento.

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

Art. 91. – Preámbulo.

Art. 92. – Mediación.

Art. 93. – Arbitraje.

Art. 94. – Disposiciones comunes a la mediación y arbitraje.

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

Art. 95. – Indemnizaciones.

Art. 96. – Referente a la jubilación.

Art. 97. – Premios de vinculación.

Art. 98. – Comisión Paritaria.

ANEXOS

ANEXO I. – Fórmula para el cálculo del valor sobre exceso de horas para la jornada irregular.

ANEXO II. – Calendario laboral.

ANEXO III. – Tablas salariales.

ANEXO IV. – Cuadro de permisos y licencias.

ANEXO V. – Recibo de finiquito.

CAPITULO I. – AMBITO DE APLICACION

Artículo 1. – Partes contratantes.

El presente convenio se considera dentro de la normativa vigente en materia de contratación colectiva entre la empresa Hormigones y Excavaciones Gerardo de la Calle, S.L., Artepref, S.A., Calferman, S.L.U. y Grupo Gerardo de la Calle, S.L. y los trabajadores de la misma a través de su legítima representación.

Art. 2. – Ambito funcional.

Los preceptos de este convenio serán de obligado cumplimiento en todas las actividades que se desempeñen en la empresa Hormigones y Excavaciones Gerardo de la Calle, S.L., Artepref, S.A., Calferman, S.L.U. y Grupo Gerardo de la Calle, S.L.

Art. 3. – Ambito territorial.

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

Art. 4. – Ambito personal.

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

Art. 5. – Duración, denuncia y prórroga.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2005, aunque por causas ajenas a las partes, fuera registrado y publicado con posterioridad a dicha fecha.

Su duración será de un año a partir de su entrada en vigor, finalizando el día 31 de diciembre de 2005, considerándose prorrogado por iguales periodos de tiempo si no fuera denunciado por ninguna de las partes.

Cualquiera de las partes firmantes podrá realizar su denuncia comunicándoselo a la otra con 15 días de antelación a la finalización de su vigencia.

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

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

Art. 6. – Ambito material.

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

Art. 7. – Garantías personales.

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

Art. 8. – Vinculación a la totalidad.

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

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

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

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

1.º – Las disposiciones contenidas en el convenio colectivo general del Sector de Derivados del Cemento.

2.º – Las contenidas en el convenio colectivo provincial de Derivados del Cemento.

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

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

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

CAPITULO II. – CONTRATACION

Art. 10. – *Forma del contrato.*

La admisión de trabajadores en las empresas del Grupo, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, se realizará como norma general a través de contrato escrito.

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

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

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

Art. 11. – *Periodo de prueba.*

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

Nivel II: 6 meses.

Niveles III, IV y V: 3 meses.

Niveles VI y VII: 2 meses.

Nivel VIII: 1 mes.

Resto de niveles: 15 días.

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

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

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

Art. 12. – *Modalidades de contratación.*

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

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

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

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

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

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

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

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

B) *Contenido y régimen jurídico:* En los contratos de trabajo que se realicen bajo esta modalidad deberá indicarse con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

– La utilización de esta modalidad contractual requerirá, en todo caso, la confección de una copia básica del contrato. De dicha copia básica se dará traslado dentro de los plazos legales a los representantes de los trabajadores.

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

– *Indemnizaciones.*

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

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

– *Contrato en prácticas:*

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

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

1.º y 2.º trimestre: 75%.

3.º trimestre: 80%.

4.º trimestre: 85%.

5.º trimestre: 90%.

6.º trimestre: 95%.

7.º y 8.º trimestre: 100%.

– *Contrato para la formación:*

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

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

1.º y 2.º trimestre: 75%.

3.º trimestre: 80%.

4.º trimestre: 85%.

5.º trimestre: 90%.

6.º trimestre: 95%.

7.º y 8.º trimestre: 100%.

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

El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrá con-

certarse para cubrir puestos en centros de trabajo que no tengan la consideración de obra.

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

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

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

- Indemnizaciones.

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

Art. 17. - Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada.

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

Art. 18. - Disposición adicional sobre la contratación.

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

Art. 19. - Finiquitos.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura como anexo V del presente convenio, editado por la C.N.C.

Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado.

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

CAPITULO III. - CLASIFICACION PROFESIONAL

Art. 20. - Clasificación profesional.

Los niveles profesionales que afectan a los trabajadores de estas empresas quedarán establecidos de la siguiente forma:

I. - Personal Directivo.

II. - Personal Titulado Superior.

III. - Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo 1.^a, Jefe Sección Org. 1.^a.

IV. - Jefe de Personal.

V. - Responsable de sección externa.

VI. - Responsable de sección interna.

VII. - Responsable de equipo, Maquinista 1.^a, Conductor de máquina especializado, Conductor de Bomba, Mecánico 1.^a, Responsable departamento, Oficial Administrativo 1.^a.

VIII. - Conductor 1.^a, Conductor de camión especializado, Oficial 1.^a, Plantista de áridos, Plantista aglomerado, Soldador, Laborante.

IX. - Administrativo, Delineante.

X. - Maquinista 2.^a, Conductor 2.^a, Aprendiz de máquina, Aprendiz de camión, Conductor de rodillo, Auxiliar administrativo.

XI. - Oficial 3.^a, Ayudante administrativo.

XII. - Peón Ordinario, Limpiador, Aprendizaje.

CAPITULO IV. - NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACION DE TRABAJO

Art. 21. - Movilidad funcional.

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

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

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

Art. 22. - Trabajos en categoría superior.

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

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

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

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

Art. 23. - Trabajos en categoría inferior.

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

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

3. Si el destino de inferior categoría profesional, hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a éste la retribución que le correspondía por la función efectivamente desempe-

ñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior por la que se le retribuye.

Art. 24. - Movilidad geográfica.

La movilidad geográfica afecta a los siguientes casos:

- a) Desplazamientos.
- b) Traslados.

Art. 25. - Desplazamiento.

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

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

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

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

- a) Representantes legales de los trabajadores.
- b) Disminuidos físicos y psíquicos.

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

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

- A = Hasta 15 días.
- B = De 16 a 30 días.
- C = De 30 a 90 días.
- D = Más de 90 días.

LUGAR DE DESPLAZAMIENTO

	A	B	C	D
- Dentro de la misma Provincia	SP	24	72	130
- Dentro de la misma Comunidad Autónoma y fuera de su Provincia	24	72	72	130
- Fuera de la Comunidad Autónoma y dentro del Estado Español	72	72	72	130

(SP = sin preaviso).

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

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

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

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

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

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

Art. 26. - Condiciones de los desplazamientos.

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

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

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

Art. 27. - Traslados.

Se considerará como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la empresa distinto de aquél en que venía prestando sus servicios y que requiera cambio de su residencia habitual.

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

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

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

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

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

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

- a) Optar por el traslado percibiendo las compensaciones por gastos previstas en el presente artículo.
- b) Optar por la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.
- c) Si no opta por la opción b), pero se muestra disconforme con la decisión empresarial, y sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, podrá impugnar la decisión empresarial ante la jurisdicción competente.

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

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

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

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

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

Art. 29. – *Supuestos especiales.*

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

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

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

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

CAPITULO V. – JORNADA DE TRABAJO

Art. 31. – *Jornada.*

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

A) La duración de la jornada anual de trabajo y durante la vigencia de este convenio será de 1.744 horas.

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

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

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

1. – Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por periodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda, o cualquier otra modalidad. La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse y publicarse antes del 15 de enero de cada ejercicio. Una vez publicado dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ser acordada con los representantes legales de los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 34. – *Turnos y relevos.*

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

Art. 35. – *Horas extraordinarias.*

Tendrá la consideración de hora extraordinaria, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada anual establecida en el art. 32, o parte proporcional en el caso de contratos de duración inferior al año natural, puesta en relación con la distribución diaria o semanal que de la misma se haya establecido en el correspondiente calendario, según los criterios que se fijan en el art. 33.

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

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

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

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

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

En los supuestos de inclemencias del tiempo, fuerza mayor u otras causas imprevisibles, o que siendo previsibles resulten inevitables, la empresa podrá acordar, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, la suspensión del trabajo por

el tiempo imprescindible. El tiempo no trabajado por las causas anteriores no supondrá merma en las retribuciones del trabajador.

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

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

Art. 37. – *Calendario laboral.*

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

Art. 38. – *Vacaciones.*

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

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

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

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

Una vez iniciado el disfrute del periodo de vacaciones, si sobreviene la situación de I.T., la duración de la misma se computará como días de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de I.T. de ser aquella de superior cuantía. El disfrute de las vacaciones se hará atendiendo a los siguientes criterios:

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

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

CAPITULO VI. – ESTRUCTURA SALARIAL

Art. 39. – *Estructura económica.*

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

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

Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

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

Complementos no salariales: Son las percepciones económicas que no forman parte del salario por su carácter compensatorio por

gastos suplidos o perjuicios ocasionados al trabajador o por su carácter asistencial.

Art. 40. – *Devengo de salario.*

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

Art. 41. – *Pago del salario.*

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

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

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

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

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

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

Art. 42. – *Salario base.*

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

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

Art. 43. – *Salario hora ordinaria.*

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

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

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

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

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

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

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

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

que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

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

Art. 46. – Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22,00 de la noche y las 6,00 de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 25% del salario base que corresponda según las tablas salariales.

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

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

– Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: Guardas, Porteros, Serenos o similares, que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche; en las retribuciones fijadas en la negociación colectiva de ámbito inferior quedará recogida esta circunstancia.

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

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

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

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

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

Art. 48. – Gratificaciones extraordinarias.

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

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

– Devengo de las pagas:

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

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

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

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

Art. 49. – Vacaciones.

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

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

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

4.º – A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado, el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuera su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquélla de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

Art. 50. – Complemento de convenio.

El personal afectado por este convenio percibirá como complemento salarial y en concepto de plus de convenio, la cantidad que figura en las tablas del Anexo III. Se devenga en 12 meses, con retribución mensual para todos los trabajadores del nivel 1 al 12.

Art. 51. – Horas extraordinarias.

1.º – Es el complemento salarial que deberá percibir el trabajador por el exceso de tiempo de trabajo efectivo que realice sobre la duración de la jornada anual establecida o la proporcional que corresponda.

2.º – Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descansos en la equivalencia de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora y media de descanso.

3.º – Subsidiariamente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante descansos y retribución, a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora de descanso, y media hora retribuida al valor de la hora ordinaria.

4.º – Excepcionalmente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante pago en metálico a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría al 130% del valor de la hora ordinaria.

5.º – La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá al trabajador, con independencia de que si la opción lo es por compensación por descansos, la fecha de su disfrute será fijada por la empresa durante los cuatro meses siguientes a su realización. Con carácter general se acumularán los descansos por jornadas completas.

6.º – Se consideran horas extraordinarias estructurales, tanto en su definición como tratamiento, las previstas en la Orden Ministerial de 01.03.83.

7.º – El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, no podrá ser superior a 2 al día, 20 al mes y 80 al año.

Art. 52. – Antigüedad consolidada.

Es el complemento correspondiente a la antigüedad personal que en su momento fue consolidada y que los trabajadores perciben en función del año de entrada a trabajar en la empresa, según la tabla del Anexo III. Se devenga en las 14 pagas anuales, con retribución mensual para todos los trabajadores del nivel 1 al nivel 12. Los importes se mantendrán invariables, sin corresponder subida ni revisión, y por tiempo indefinido como un complemento «ad personam», y no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato de trabajo afectado; es un complemento no susceptible de absorción y compensación.

Art. 53. – Complemento no salarial.

Con carácter extrasalarial se abonará a los trabajadores, la cantidad que figura en el Anexo III. Se devenga en 12 meses, con retribución mensual para todos los trabajadores del nivel 1 al 12.

Art. 54. – *Dietas/medias dietas.*

1.º – La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el rescaramiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2.º – El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3.º – Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

4.º – Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

5.º – No se devengará dieta o media dieta cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del trabajador desplazado.

Asimismo, no se devengarán medias dietas cuando el desplazamiento se realice a distancia inferior a 10 Kms. del centro de trabajo.

Tampoco se devengarán medias dietas cuando, concurriendo varios centros de trabajo en el mismo término municipal, se realice el desplazamiento a cualquiera de ellos.

6.º – Referente a los precios de las medias dietas y dietas completas quedará marcado por lo que nos indique la legislación vigente.

Art. 55. – *Suplemento de I.T.*

En los supuestos de I.T., la empresa contemplará las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social desde que el trabajador tuviera derecho a aquéllas, hasta el 100% del salario, a partir de los 30 días de la baja en caso de enfermedad y a partir de los 5 días de baja en caso de accidente de trabajo con un límite de abono de 6 meses.

Art. 56. – *Disposiciones comunes.*

Las retribuciones que venga percibiendo cada trabajador afectado por el presente convenio a su entrada en vigor, no se verán mermadas en ningún caso en su conjunto y cómputo anual como consecuencia de la aplicación del mismo.

Art. 57. – *Absorción y compensación.*

Las empresas afectadas por el presente convenio podrán compensar y absorber los aumentos o mejoras que en materia de percepciones económicas se fijen, siempre que las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores sean superiores a las fijadas en su conjunto y cómputo anual, en las tablas salariales del Anexo II.

La absorción y compensación sólo se podrá efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

Art. 58. – *Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial.*

Las empresas podrán solicitar la no aplicación de los incrementos salariales totales o parciales cuando se den los siguientes supuestos:

a) Cuando la empresa se encuentre en situación legal de suspensión de pagos, quiebras, concurso de acreedores o cualquier otro procedimiento que haya declarado la situación de insolvencia provisional o definitiva de la empresa, siempre que no exista ningún expediente de regulación de empleo por estas causas; de existir se estará a lo dispuesto en el apartado.

b) Cuando la empresa se encuentre en expediente de regulación de empleo que afecte, al menos, al 20% de la plantilla,

originado por causas económicas, y siempre que hubiera sido aceptado por los representantes legales de los trabajadores.

c) Cuando la empresa acredite, objetiva y fehacientemente, situaciones de pérdidas de explotación que afecten sustancialmente a la estabilidad económica de la empresa, en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretende implantar esta medida. Se tomará como referencia para el cálculo del resultado anteriormente citado los modelos de cuentas anuales del Plan General Contable, así como los Gastos e Ingresos Financieros.

d) Cuando se presente, en la empresa afectada, el acaecimiento de un siniestro o siniestros cuya reparación suponga una grave carga financiera o de tesorería. Esta circunstancia no supondrá una posible inaplicación de los incrementos salariales sino, en todo caso, una suspensión temporal en el abono de los mismos. Las partes afectadas negociarán la duración de esta suspensión. Una vez producida la recuperación económica se abonarán los incrementos objeto de suspensión con efectos retroactivos a la fecha de inicio de la no aplicación.

– *Procedimiento.*

1.º – Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes legales de los trabajadores en la empresa su deseo de acogerse al procedimiento regulado en este artículo, en el plazo de treinta días naturales a contar desde la fecha de publicación oficial de tales incrementos, salvo para el caso d), donde el plazo comenzará a contar desde la fecha del siniestro.

De igual forma y en el mismo plazo se comunicará esta intención a la Comisión Paritaria del convenio colectivo correspondiente.

Cuando en una empresa no existiera representación legal de los trabajadores, actuará como garante, practicándose todas las actuaciones contenidas en este artículo, la Comisión Paritaria de Interpretación del convenio colectivo correspondiente.

Simultáneamente a la comunicación la empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores la siguiente comunicación:

1.1. Documentación económica que consistirá en los balances de situación y cuenta de resultados de los dos últimos años.

1.2. La declaración a efectos de Impuesto de Sociedades también referidos a los dos últimos años.

1.3. Informe del Censor Jurado de Cuentas cuando exista obligación legal.

1.4. Plan de viabilidad de la empresa.

En el supuesto contemplado en el apartado d) la documentación a la que aluden los puntos 1.1., 1.2. y 1.3. sólo será exigible respecto al ejercicio contable inmediato anterior. En este caso se exigirá además certificación del saldo de tesorería existente a la fecha de presentación del siniestro.

Dentro de los siguientes catorce días naturales las partes deberán pronunciarse sobre la procedencia o improcedencia en la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo correspondiente en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, aportando la documentación utilizada, procediéndose en la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo la empresa y los representantes de los trabajadores comunicarán el porcentaje de incrementos salariales a aplicar, o su no aplicación.

La Comisión competente ratificará o denegará dicho acuerdo.

b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión Paritaria de Interpretación examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramientos técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si, en la empresa solicitante, concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO VII. – FALTAS Y SANCIONES

Art. 59. – Régimen disciplinario.

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

Art. 60. – Graduación de faltas.

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

Art. 61. – Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a cuatro faltas de puntualidad en el periodo de 30 días naturales sin causa justificada.
2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre y cuando no afecte al buen funcionamiento de la empresa, ni perturbe el trabajo de los demás trabajadores, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. La embriaguez ocasional.
8. Usar el teléfono u otros elementos para asuntos particulares sin la debida autorización.
9. Trasladarse de una a otra dependencia de la fábrica, talleres u oficinas, sin que las necesidades del servicio lo justifiquen, salvo que se trate de representantes legales de los trabajadores en actuaciones propias de su cargo.

10. Indagar o revolver los armarios o efectos personales de los compañeros sin la debida autorización del interesado.
11. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en una jornada durante un periodo de treinta días naturales.
12. Incumplimiento de normas internas de la empresa.
13. No uso o uso inadecuado de equipos de protección individual, así como su mal mantenimiento.

Art. 62. – Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin justificación.
3. Intervenir en juegos en horas de trabajo.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él, como de otros trabajadores.
6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
7. La negligencia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. Realizar trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios elementos, equipos o herramientas de la empresa, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 63. – Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de seis faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el periodo de seis meses.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en el desempeño del trabajo; el hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13. Autolesionarse en el trabajo.

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

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

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

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

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

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

Art. 64. – *Régimen de sanciones.*

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

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

Art. 65. – *Sanciones.*

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

A) Faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

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

C) Faltas muy graves:

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

b) Despido.

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

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

b) La categoría profesional del mismo.

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

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

extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

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

Art. 66. – *Prescripción.*

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

Art. 67. – *Expediente contradictorio.*

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

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

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

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

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

CAPITULO VIII. – SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Art. 68. – *Compromiso con la seguridad y la salud.*

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

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

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

3. Evaluación periódica de los riesgos.

4. Control periódico de las condiciones de trabajo.

5. Planificación y gestión de la prevención.

6. Vigilancia de la salud.

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

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

CAPITULO IX. – PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 69. – *Permisos y licencias.*

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

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

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

Art. 70. – Excedencia forzosa.

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

Art. 71. – Excedencia voluntaria.

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

2. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, computable a efectos de antigüedad, no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año, a partir del inicio de la situación de excedencia para cuidado de hijos de hasta 5 años, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

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

Art. 72. – Excedencia especial.

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

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

Disposiciones comunes para las excedencias.

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

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

2. Durante el periodo de excedencia, el trabajador, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurren-

cia desleal en relación a la empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho al reingreso.

CAPITULO X. – REPRESENTACION COLECTIVA

A. DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES.

Art. 73. – Comités de Empresa y Delegados de Personal.

El Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en el artículo 80.

Art. 74. – Elecciones sindicales-candidatos.

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

Art. 75. – Crédito horario.

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

- Centros de hasta 100 trabajadores: Quince horas.
- Centros de 101 a 250 trabajadores: Veinte horas.
- Centros de 251 o más trabajadores: Treinta horas.

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

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

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

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

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

Art. 76. – Derecho de reunión.

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

La presidencia de la asamblea comunicará a la Dirección de la Empresa la convocatoria y los nombres de las personas no

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

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

B. DE LOS SINDICATOS.

Art. 77. – *Delegado sindical.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Participación en las negociaciones de los convenios colectivos: A los delegados sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitar-

les su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada directamente por el convenio colectivo de que se trate.

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

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

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

Art. 78. – *Cuota sindical.*

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

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

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

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

Art. 79. – *Excedencias sindicales.*

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

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

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

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

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

CAPITULO XI. – ORDENACION Y ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 80. – *Dirección y control del trabajo.*

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

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

Son facultades del empresario, entre otras, las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 81. - Prestación del trabajo.

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

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

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

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

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

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

Art. 82. - Trabajo «a tiempo o jornada».

Salvo pacto en contrario, se presume que la prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada «a tiempo o

jornada» en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal definido en este convenio y cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales.

Art. 83. - Trabajo a tarea.

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

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

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

Art. 84. - Trabajo a destajo.

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

Art. 85. - Trabajo a prima o incentivo.

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

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

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

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

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

Art. 86. - Trabajo remunerado con incentivo. Criterios de valoración.

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

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

b) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.

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

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

e) La calidad de los materiales empleados.

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

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

Art. 87. – *Procedimiento de implantación, supresión y revisión de los sistemas de trabajo.*

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

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

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

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

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

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

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

Art. 88. – *Revisión o modificación de los sistemas.*

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

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

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

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

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

5.º – Cuando cualquier otra circunstancia lo aconseje.

CAPITULO XII. – FORMACION PROFESIONAL

En lo referente a formación profesional se estará al amparo de lo dispuesto en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua. Para lo no referido en dicho acuerdo se tendrá en cuenta lo dictado por el Convenio General de Derivados del Cemento. En caso de mejoras reflejadas en dicho convenio se optará por las mismas.

Art. 89. – *De los tiempos empleados en formación continua.*

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razo-

nes técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Paritaria Sectorial para que ésta medie en la resolución del conflicto.

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

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

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

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

Disposición transitoria.

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

CAPITULO XIII. – SUSPENSION TEMPORAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Art. 90. – *Procedimiento.*

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

1.º – Las empresas podrán solicitar suspender temporalmente sus contratos de trabajo, cuando concurren alguna de las siguientes circunstancias:

A) Cuando las existencias superen los dos meses de stock de producción en cualquier fecha del año.

B) Excepcionalmente las empresas podrán solicitar esta suspensión siempre que sus existencias superen los 30 días de stock, aun cuando no superen los 2 meses de producción si, previamente, las Comisiones Mixtas Paritarias de Interpretación del convenio lo hubieran comprobado e informado favorablemente en tal sentido, valorando para ello todos los factores causantes de tal situación.

2.º – La duración de esta suspensión no podrá superar los 2 meses en un periodo de un año para cada trabajador.

3.º – El cese temporal podrá afectar a la totalidad o a parte de la plantilla, y podrá ser aplicable en forma ininterrumpida o discontinua. En el caso de que el cese temporal afecte solamente a una parte de la plantilla de la empresa, y mientras se mantenga esta situación, el resto de la plantilla no podrá exceder en su trabajo del rendimiento normal, ni efectuar horas extraordinarias.

4.º – En caso de autorizarse la suspensión, el personal afectado percibirá su retribución de la siguiente forma:

La prestación a percibir por el trabajador, sumadas las aportaciones de la Entidad Gestora y la empresa, no podrá superar, en ningún caso, la cuantía de la base reguladora de la prestación por desempleo que le corresponda, una vez deducida la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias. Las gratificaciones extraordinarias serán percibidas por el trabajador íntegramente en los términos y fechas previstos con carácter general para las mismas.

5.º – La tramitación en las actuaciones procedimentales de la suspensión temporal de los contratos de trabajo se ajustará a las previsiones del art. 47 del Estatuto de los Trabajadores, aunque en sus términos se reducirá siempre a la mitad. En caso de que durante la vigencia del presente convenio, se aplicaran nuevas normas, éstas sustituirán a las aquí contempladas. En todos los casos, los plazos previstos en la normativa señalada se reducirán a la mitad.

6.º – Todas las peticiones que se cursen deberán de hacerse bajo el principio de autonomía de las partes para negociar y con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

7.º – Caso de no afectar la suspensión a toda la plantilla deberá aplicarse, dentro del mismo grupo del personal, un sistema de rotación entre una suspensión y otra, fuera cual fuese el ejercicio en que se hiciese uso de esta facultad, en función de la configuración de la plantilla.

8.º – La encargada de coordinar todas las actuaciones será la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del convenio, en su ámbito funcional que estudiará cada caso y recomendará la procedencia o no de la citada suspensión. Las partes afectadas podrán vincularse o no a dicha recomendación.

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

Art. 91. – *Preámbulo.*

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

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

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

1.ª – Interpretación aportada en el seno de la Comisión Mixta Paritaria de acuerdo con lo previsto en el artículo 97 de este convenio.

2.ª – Mediación.

3.ª – Arbitraje.

Art. 92. – *Mediación.*

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

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

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

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

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

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

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

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas.

En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo.

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

Art. 93. – *Arbitraje.*

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

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

– Nombre del árbitro o árbitros designados.

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

– Fecha y firma de las partes.

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

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

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

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

La impugnación del laudo podrá basarse en:

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

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

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

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

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

Art. 94. – *Disposiciones comunes de la mediación y arbitraje.*

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

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

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

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

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

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

Art. 95. - *Indemnizaciones.*

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

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

b) En caso de muerte, Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 41.500 euros.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quien o quienes el trabajador fallecido hubiese declarado beneficiarios, y, en su defecto al cónyuge, hijos, padres, hermanos y demás herederos legales, por ese orden.

En cuanto a la fecha de fijación de efectos del hecho causante, se estará, en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente. En los supuestos de enfermedad profesional se tomará como fecha de efectos, aquella en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el órgano competente.

Art. 96. - *Referente a la jubilación.*

Se aconsejará como edad recomendada para el cese por jubilación en la empresa, la edad de 65 años.

Art. 97. - *Premios de vinculación.*

Los trabajadores al servicio de las empresas que cesen su actividad laboral dentro del periodo de vigencia de este convenio, al producirse percibirán a cargo de la empresa, las siguientes cantidades del salario que les corresponda:

Una mensualidad si llevan 20 años.

Una mensualidad y media si llevan 25 años.

Dos mensualidades si llevan 30 años.

Dos mensualidades y media si llevan 35 años.

Cuatro mensualidades si llevan 40 años.

A estos efectos las fracciones de tiempo que excedan de la mitad del tiempo de las escalas, se computarán a la inmediata superior.

Art. 98. - *Comisión Paritaria.*

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

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

En lo concerniente a las funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria será la de arbitraje para resolver las discrepancias entre empresa y trabajadores surgidas en la interpretación del convenio.

Disposición adicional. - *Cláusula de garantía.*

En el supuesto de que el incremento anual del índice de precios al consumo (IPC), al 31 de diciembre de 2005, supere el IPC previsto (3%), se efectuará una revisión económica sobre el exceso de dicho tanto por ciento (IPC real más 0,5%), con efectos retroactivos al 1 de enero de 2005, sirviendo de base dicha revisión para los incrementos sucesivos (aumento tablas salariales año 2005, 3,5%).

* * *

ANEXO I

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

A los efectos de lo dispuesto en el Capítulo VII, artículo 33.4 del presente convenio, la fórmula para determinar el valor hora, con el fin de abonar posibles excesos en supuestos de distribución irregular de la jornada será la siguiente:

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

Siendo:

SB Salario base.

AC Antigüedad consolidada, en su caso.

PI Posibles pluses individuales o complementos personales.

CC Complemento de convenio.

CP Complementos de puesto de trabajo.

CCC Complementos por cantidad y/o calidad de trabajo.

GE Gratificaciones extraordinarias.

V Importe de las vacaciones anuales.

* * *

ANEXO II

Calendario laboral vigente hasta el 31-12-2005.

Se reflejará el firmado a principios de año.

* * *

ANEXO III

Tablas salariales vigentes hasta el 31-12-2005.

Se reflejarán las tablas firmadas a principios de año.

* * *

ANEXO IV

Permisos y licencias.

1. - Matrimonio del trabajador, 15 días naturales.

2. - Fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales (cónyuge e hijos, abuelos y hermanos del trabajador o su cónyuge), ampliables a 5 en caso de desplazamiento superior a 150 km.

3. - Enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales (cónyuge e hijos, abuelos y hermanos del trabajador o su cónyuge), ampliables a 5 en caso de desplazamiento superior a 150 km.

4. - Nacimiento o adopción de un hijo, 3 días naturales, se aumentará a 5 días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.

5. - Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusable y personal.

6. - Para los trabajadores que ostenten cargos representativos de carácter sindical, se estará a lo legislado sobre la materia.

7. - Por traslado de domicilio habitual, 1 día.

8. - Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

9. - Matrimonio de hijo, el día natural.

* * *

ANEXO V

Recibo de Finiquito.-

D., que ha trabajado en la empresa, desde hasta, con la categoría de, declaro que he recibido de esta empresa la cantidad de euros, en concepto de liquidación total de mi baja en dicha empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

En, a de de

Sello de la empresa: Firma del trabajador, recibí:

* * *

CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

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

CALFERMAN, S.L.U.
TABLAS SALARIALES AÑO 2005

Nivel	Imp. bruto anual	Imp. bruto (mensual)	Salario base (mensual)	Plus conv. (mensual)	Plus extrasarial (mensual)		Año	Antigüedad consolidada (anual)	Antigüedad consolidada (14 pagas)
					Plus conv.	Extras			
1	31.621,12	2.259,59	2.032,41	140,03	87,15	2.253,03	82	2.518,48	179,89
2	26.580,44	1.864,04	1.636,86	140,03	87,15	2.105,97	86	1.930,14	137,87
3	24.896,82	1.746,80	1.526,74	132,92	87,15	1.967,61	87	1.784,41	127,46
4	23.609,55	1.656,45	1.439,72	129,58	87,15	1.866,09	88	1.635,97	116,85
5	20.170,38	1.417,94	1.209,17	121,63	87,15	1.577,55	89	1.490,24	106,45
6	19.374,33	1.361,07	1.153,77	120,15	87,15	1.520,69	90	1.341,71	95,84
7	18.030,15	1.265,07	1.060,21	117,72	87,15	1.424,68	91	1.195,98	85,43
8	16.941,26	1.187,29	1.018,39	81,75	87,15	1.346,91	92	1.091,55	77,97
9	16.239,93	1.137,43	999,05	51,23	87,15	1.295,42	93	783,61	55,97
10	15.859,97	1.110,05	984,44	38,47	87,15	1.269,66	94	511,36	36,53
11	15.529,54	1.086,45	961,22	38,09	87,15	1.246,07	95	261,20	18,66
12	15.117,68	1.058,26	944,81	26,30	87,15	1.209,28	96	261,20	18,66

CALENDARIO FESTIVO AÑO 2005

1 enero	Año Nuevo.
6 enero	Epifanía del Señor.
7 enero	Puente.
24 marzo	Jueves Santo.
25 marzo	Viernes Santo.
23 abril	Fiesta Comunidad Autónoma.
2 mayo	Traslado Fiesta 1 de mayo.

ANTIGÜEDAD

Año	Antigüedad consolidada (anual)	Antigüedad consolidada (14 pagas)
73	3.835,46	273,96
77	3.252,64	232,33
78	3.101,39	221,53
79	2.955,67	211,12

25 julio	Santiago Apóstol.
15 agosto	Asunción.
12 septiembre	Fiestas Patronales.
13 septiembre	Fiestas Patronales.
12 octubre	Fiesta Nacional de España.
31 octubre	Puente.
1 noviembre	Todos los Santos.
6 diciembre	Día de la Constitución.
8 diciembre	Inmaculada Concepción.

HORARIO LABORAL

Mañana: 8.00 a 13.30 horas.

Bocadillo: 9.30 a 10.00 horas.

Tarde: 15.30 a 18.30 horas.

Nota: Variación del mismo dependiendo de cada sección.

Se establecerán horarios de verano e invierno.

Se realizará una jornada semanal de 39 horas.

Observaciones:

Quedará previsto, según las necesidades del mercado, establecer turnos de servicios mínimos para los días de puente.

Representante de los trabajadores. – Firma (ilegible).

Representante de la empresa. – Firma (ilegible).

Ayuntamiento de Santa Gadea del Cid

A los efectos de lo dispuesto en el art. 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, al que se remite el art. 177.2 de la misma Ley y art. 20.1 al que se remite el art. 38.2 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se pone en conocimiento general que en la Intervención de esta Entidad Local se halla expuesto al público el expediente de modificación de créditos n.º 3/2005, con la modalidad de suplemento de crédito, que afecta al vigente presupuesto que fue aprobado por el Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 12 de abril de 2005, que se financia con cargo al remanente líquido de Tesorería resultante de la liquidación del ejercicio anterior.

Los interesados que estén legitimados podrán presentar reclamaciones durante el plazo de exposición al público, por espacio de quince días hábiles a partir del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Santa Gadea del Cid, a 12 de abril de 2005. – El Alcalde, Santiago Urruchi Montejo. 200503215/3215.-34,00

Aprobado por el Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 12 de abril de 2005, el proyecto de ejecución de obra municipal ordinaria relativa a la 2.ª fase de ampliación y renovación de las redes de abastecimiento de Santa Gadea del Cid y redactado por el Estudio Zuazo Ingenieros, S.L., con un presupuesto de ejecución por contrata de 142.694,33 euros.

Se somete a información pública, a fin de que pueda ser examinada, por el plazo de quince días.

En Santa Gadea del Cid, a 12 de abril de 2005. – El Alcalde, Santiago Urruchi Montejo. 200503216/3216.-34,00

Junta Vecinal de Menamayor

La Junta Vecinal de Menamayor, en sesión celebrada el 31 de marzo de 2005, aprobó el proyecto técnico de la obra de «Acondicionamiento de la Casa Consistorial de Menamayor», redactado por el Técnico Superior Proyectista don Ignacio Gutiérrez del Olmo, por importe de 28.388,20 euros.

Lo que se expone al público, por periodo de quince días, a efectos de posibles reclamaciones.

Caso de no presentarse reclamaciones, se entenderá definitivamente aprobado el citado proyecto.

En Menamayor, a 31 de marzo de 2005. – El Alcalde Pedáneo, José Fco. Ureta Tapia. 200503288/3308.-34,00

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

BASES Y PROGRAMA PARA LA PROVISION DE 9 PLAZAS DE AGENTE DEL CUERPO DE LA POLICIA LOCAL DE BURGOS. OFERTA DE EMPLEO 2004

Primera. – *Objeto de la convocatoria.*

Es objeto de la presente convocatoria la provisión en propiedad, mediante concurso-oposición de nueve plazas de Agente del Cuerpo de Policía Local del Ayuntamiento de Burgos, pertenecientes al Subgrupo de Servicios Especiales, Escala de Administración Especial, dotadas con un sueldo correspondiente al grupo C nivel de Complemento de Destino 16, pagas extraordinarias, trienios y demás retribuciones que correspondan con arreglo a la legislación vigente.

El desempeño de estas plazas será incompatible con cualquier actividad remunerada pública o privada, quedando sometidos al régimen de incompatibilidad, con los deberes y obligaciones inherentes y con el derecho al percibo de las correspondientes retribuciones complementarias.

Las plazas convocadas se encuentran vacantes e incluidas en la Oferta Pública de Empleo del Ayuntamiento de Burgos correspondiente al año 2004, reservándose de las nueve plazas convocadas cuatro para movilidad de Agentes de otras plantillas de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, conforme determina el art. 72.2 de las Normas Marco (Decreto 55/97) y el resto para el turno libre.

En el caso de no cubrirse las cuatro plazas por Agentes de otras plantillas de la Comunidad, las vacantes se añadirán a las del turno libre.

Segunda. – *Condiciones de los aspirantes.*

1. *Turno libre:*

a) Ser español.

b) Tener cumplidos 18 años de edad y no haber cumplido los 33, referidas dichas edades al día en que finalice el plazo de presentación de instancias para el turno libre.

c) Estar en posesión o en condiciones de obtener en la fecha en que finalice el plazo de presentación de instancias la titulación académica de Bachiller Superior, BUP, FP2 o equivalente.

d) No padecer enfermedad ni defecto físico o psíquico que impida el normal desarrollo de los ejercicios de la oposición, así como tener una talla mínima de 1,70 centímetros los varones y 1,65 cm. las mujeres.

Extremos que deberán acreditarse con la instancia mediante la presentación de un certificado médico, extendido en impreso oficial y firmado por Colegiado en ejercicio, en el que se haga constar expresamente que el/la aspirante reúne las condiciones físicas y sanitarias necesarias y suficientes para la realización de las pruebas físicas que figuran en estas Bases, así como las determinaciones exigidas respecto a la talla. Este certificado médico no excluye la obligación de los aspirantes de someterse al preceptivo reconocimiento médico a que se refiere la Base Séptima.

e) No haber sido separado del servicio, en virtud de expediente disciplinario, de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de la función pública.

f) Carecer de antecedentes penales por delitos dolosos.

g) Estar en posesión de los permisos de conducción de vehículos a motor de las clases A y B más B.T.P. o equivalentes de conformidad con el R.D. 772/97 de 30 de mayo.

h) Declaración jurada de compromiso de portar armas y de utilizarlas en los casos previstos por la Ley.

Todos estos requisitos deberán ser reunidos por el/la aspirante en el día en que finalice el plazo para la presentación de instancias de esta convocatoria, y mantenerse durante el tiempo que se permanezca en activo en el Cuerpo de la Policía Local de Burgos, salvo los permisos de conducción de vehículos a motor (apartado g) que deberán poseerse antes de la toma de posesión como funcionario en propiedad.

2. Turno de movilidad:

Los mismos requisitos que para optar a las vacantes en turno libre, con las siguientes modificaciones:

i) Edad: No haber cumplido 45 años, contados al día en que termine el plazo de presentación de instancias.

j) Antigüedad: Estar en activo y con una antigüedad mínima de 5 años como Agente (antes Policía) en cualquier plantilla de Policía Local de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, de los cuales 2 deberán haber sido desempeñados en Unidades Operativas.

Estos requisitos deberán poseerse en el momento de finalizar el plazo de presentación de instancias solicitando tomar parte en el turno de movilidad y gozar de los mismos hasta el momento del nombramiento.

Los requisitos g) y h) se mantendrán durante todo el tiempo que se posea en propiedad la plaza de Agente, salvo que circunstancias físicas o psíquicas, debidamente justificadas, lo impidan.

Tercera. – Instancias.

Las instancias solicitando tomar parte en el concurso-oposición libre o pruebas por movilidad, en las que los aspirantes deberán manifestar que reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas en la Base Segunda, y que se comprometen a prestar juramento o promesa en la forma legalmente establecida, se dirigirán al Presidente de la Corporación y se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento, en el plazo de veinte días naturales, contados a partir del siguiente al que aparezca el último de los anuncios de la convocatoria que se publicará en el «Boletín Oficial» de la provincia, en el «Boletín Oficial de Castilla y León», y posteriormente, un extracto que se insertará en el «Boletín Oficial del Estado».

Las instancias también podrán presentarse en la forma que determina el artículo 38.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Los derechos de examen, que se fijan en la cantidad de 6,43 euros, serán satisfechos en la Tesorería de Fondos Municipales y se acreditará su pago mediante el correspondiente resguardo que se unirá a la instancia y no podrán ser devueltos más que en el caso de no ser admitidos a examen por falta de requisitos exigidos para tomar parte en esta convocatoria.

Con la instancia se acompañará:

- Fotocopia del Documento Nacional de Identidad.
- Resguardo acreditativo de haber abonado los derechos de examen.
- Certificado médico oficial que acredite los extremos contemplados en las condiciones que deben reunir los aspirantes previstas en la Base Segunda, apartado d).

d) Relación de méritos que el/la aspirante alegue para la fase de concurso o para movilidad en su caso, con el mismo orden que se cita en las Bases (Anexo IV) acompañando los documentos debidamente compulsados que acrediten con claridad los méritos alegados. Cuando el interesado no hubiera podido obtener algún certificado por causas no imputables a él mismo, podrá aportar provisionalmente la solicitud del mismo, debidamente registrada de entrada en el organismo competente. En todo caso, el certificado del mérito correspondiente deberá estar a disposición del Tribunal en su primera sesión.

Cuarta. – Admisión de aspirantes.

Terminado el plazo de presentación de instancias, la Presidencia de la Corporación aprobará la lista provisional de los

solicitantes admitidos y excluidos, indicando en este último caso las causas de exclusión, así como la designación de los miembros del Tribunal Calificador, suplentes y personal especializado o asesores del mismo en su caso, que se hará pública en el «Boletín Oficial» de la provincia y será expuesta en el tablón de anuncios de la Casa Consistorial, concediéndose un plazo de diez días hábiles para la subsanación de errores de conformidad con los artículos 29 y 71.1 de la LRJPAC.

Transcurrido dicho plazo, las listas provisionales se entenderán automáticamente elevadas a definitivas si no se produjeran reclamaciones. Si las hubiere, se resolverán mediante Decreto por el que se apruebe la lista definitiva, que se hará pública en la forma indicada. En la misma resolución se señalará lugar, fecha y hora de comienzo de los ejercicios y el orden de actuación de los aspirantes.

Quinta. – Tribunal.

El Tribunal Calificador del concurso-oposición libre y fase de pruebas para el turno de movilidad tendrá carácter técnico y estará constituido por:

– Presidente: El de la Corporación o miembro de la misma en quien delegue.

– Vocales: El Secretario General de la Corporación.

El Jefe del Servicio de Régimen Interior y Personal o funcionario del Servicio en quien delegue.

El Jefe del Cuerpo de la Policía Local.

Un representante de la Junta de Castilla y León a propuesta de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial.

Dos funcionarios de carrera designados por la Alcaldía, uno de ellos a propuesta de la Junta de Personal.

– Secretario: Actuará de Secretario un miembro del Tribunal.

– Suplentes: Se designará el mismo número de suplentes que, con los titulares respectivos, integrarán el Tribunal.

La designación de los miembros del Tribunal y sus suplentes se hará pública en el «Boletín Oficial» de la provincia, así como en el tablón de anuncios de la Corporación.

El Tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de más de la mitad de sus miembros, titulares o suplentes, indistintamente.

Para la realización de las pruebas médicas, físicas y psicotécnicas el Tribunal podrá requerir los servicios de personal especializado o asesores, que actuarán con voz pero sin voto y emitirán su informe no vinculante y orientativo con arreglo a las condiciones de esta convocatoria, a la vista del cual, el Tribunal decidirá.

Sexta. – Comienzo y desarrollo de los ejercicios.

El orden de actuación de los aspirantes, en los ejercicios que no puedan realizarse conjuntamente se iniciará alfabéticamente por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra G, según sorteo realizado en su día.

Al menos quince días naturales antes del comienzo del primer ejercicio, se anunciará en el «Boletín Oficial» de la provincia y en el tablón de anuncios de la Corporación, el día, hora y lugar en que habrá de tener lugar aquél.

Los opositores serán convocados para cada ejercicio en llamamiento único, salvo casos de fuerza mayor, debidamente justificados y apreciados libremente por el Tribunal.

Séptima. – Ejercicios del concurso-oposición.

Se celebrará en primer lugar la fase de concurso y seguidamente la de oposición.

A) *Fase de concurso:* Los aspirantes serán calificados por el Tribunal Calificador, teniendo en cuenta los méritos alegados y acreditados a los que se refiere el Anexo IV de estas Bases.

La fase de concurso, previa a la oposición, no tendrá carácter eliminatorio ni podrá tenerse en cuenta para superar las pruebas de la fase de oposición o de movilidad.

B) *Fase de oposición:* Para los aspirantes al turno libre.

C) *Fase de pruebas:* Para los aspirantes al turno de movilidad.

Fase de oposición para los aspirantes al turno libre:

1.º - *Aptitud física:* Tendrá carácter eliminatorio y se ajustará a las pruebas establecidas en el Anexo II. La calificación será de apto o no apto.

En el desarrollo de esta prueba podrá realizarse el pertinente control anti-doping. Si un aspirante presenta en este control niveles de sustancias prohibidas superiores a los establecidos como máximos admisibles por el Consejo Superior de Deportes y demás organismos competentes, será eliminado de las pruebas por el Tribunal.

2.º - *Aptitud psíquica:* Tendrá carácter eliminatorio y consistirá en la contestación de varios test-cuestionarios, seleccionados por el Tribunal y acomodados a las condiciones exigibles en el cargo a desempeñar. Si el Tribunal lo estima pertinente, podrá acordarse la celebración de entrevistas a alguno o a todos los aspirantes. La calificación será apto o no apto.

3.º - *Prueba cultural:* Consistirá en contestar por escrito, en el tiempo que señale el Tribunal, a un cuestionario de cincuenta preguntas tipo test o de respuesta alternativa relativas a los conocimientos adquiridos durante los estudios de Bachillerato o el nivel de estudios equivalente; la resolución de un problema matemático del mismo nivel escolar y la escritura al dictado de un texto propuesto por el Tribunal.

La calificación conjunta de este ejercicio será de 0 a 10 puntos, siendo necesario alcanzar un mínimo de 5 puntos para aprobar y poder pasar al siguiente ejercicio.

La valoración máxima de los ejercicios de estas pruebas, será la siguiente: Cuestionario de preguntas, 5 puntos; escritura al dictado, 3 puntos; problema matemático, 2 puntos.

4.º - *Prueba de conocimientos:* Tendrá carácter eliminatorio y consistirá en la contestación a un cuestionario de cien preguntas tipo test, de respuesta alternativa o cortas, sobre los temas relacionados en el Anexo III. La duración de esta prueba y los criterios de corrección serán determinados previamente por el Tribunal.

La calificación de este ejercicio será de 0 a 10 puntos, siendo eliminados los aspirantes que no alcancen un mínimo de 5 puntos.

5.º - *Reconocimiento médico:* Tendrá carácter eliminatorio y se ajustará a las condiciones establecidas en el Anexo I. La calificación será de apto o no apto.

Fase de pruebas para el turno de movilidad:

1.º - *Aptitud física:* Tendrá carácter eliminatorio y se ajustará a las condiciones establecidas en el Anexo II. La calificación será apto o no apto.

2.º - *Conocimientos locales:* Tendrá carácter eliminatorio y consistirá en contestar por escrito a cincuenta preguntas tipo test, de respuesta alternativa o cortas sobre los temas relacionados en el Anexo III bis.

La duración de esta prueba no podrá exceder de 1 hora de duración. La calificación será de 0 a 10 puntos.

3.º - *Reconocimiento médico:* Tendrá carácter eliminatorio y se ajustará a las condiciones establecidas en el Anexo I. La calificación será apto o no apto.

Octava. - *Calificación y valoración de las fases de concurso y oposición.*

Turno libre:

Para calificar los ejercicios tercero y cuarto de la fase de oposición se otorgará por cada miembro del Tribunal, una puntuación entre 0 y 10 puntos. A continuación se sumarán las puntuaciones así otorgadas y se dividirá el total por el número de miembros del Tribunal Calificador que hubieran asistido al ejercicio, siendo el cociente la calificación definitiva.

A fin de evitar grandes diferencias de puntuación entre los diversos miembros del Tribunal, las calificaciones otorgadas por cada uno de ellos no podrán arrojar una diferencia igual o superior a 3 puntos. Si así ocurriera, no serán computables la nota más alta y la más baja, puntuando exclusivamente las del resto de los miembros del Tribunal.

La valoración de la fase de concurso (Anexo IV) no podrá superar la puntuación máxima de 5 puntos (Anexo IV). La suma de los puntos obtenidos en la fase de concurso y en los ejercicios 3.º y 4.º de la fase de oposición dará la calificación definitiva del concurso-oposición.

Turno de movilidad:

A quienes resulten aptos en los apartados primero y tercero en la fase de pruebas, se les aplicará la calificación obtenida en el apartado segundo de esta fase y la fase de concurso, adjudicándose las plazas convocadas para el turno de movilidad a los aspirantes que hayan obtenido la mayor puntuación.

En el caso de empate en la puntuación, accederán a las plazas los aspirantes que obtengan más puntos en la fase de concurso. De repetirse el empate en la fase de concurso accederán a las plazas los aspirantes que tengan más tiempo de servicio (antigüedad) en Cuerpos de Policía Local. De persistir el empate se dirimirá mediante sorteo.

La valoración de la fase de concurso (Anexo IV) no podrá superar las puntuaciones máximas de 5 y 7 puntos respectivamente.

Las plazas reservadas al turno de movilidad que no sean cubiertas por los aspirantes, se añadirán a las plazas reservadas al turno libre.

Novena. - *Relación de aprobados, curso de formación, presentación de documentos y nombramientos.*

Una vez terminada la calificación de los aspirantes, el Tribunal publicará la lista de los aprobados por orden de puntuación en el tablón de anuncios de la Corporación. El Tribunal elevará al Ilmo. Sr. Alcalde propuesta a favor de los aspirantes que reúnan los requisitos para ser nombrados como funcionarios en prácticas, a los aspirantes en turno libre y como funcionarios de carrera del Ayuntamiento, a los aspirantes por el turno de movilidad.

Todos los opositores propuestos presentarán en el Servicio de Personal y Régimen Interior del Ayuntamiento, dentro del plazo de los veinte días naturales, contados a partir de la publicación de la lista de aprobados, los documentos acreditativos de las condiciones que para tomar parte en el concurso-oposición se exigen en la Base Segunda:

1. Fotocopia del Documento Nacional de Identidad (acompañado de su original, para compulsar), de conformidad con el Real Decreto 1245/1985, de 17 de julio.

2. Certificado negativo de antecedentes penales, expedido por el Registro de Penados y Rebeldes, referido a la fecha de la terminación de las pruebas selectivas.

3. Declaración jurada de no haber sido separado, mediante expediente disciplinario del servicio al Estado, a las Comunidades Autónomas o a las Entidades Locales, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de las funciones públicas.

4. Declaración jurada comprensiva del compromiso de portar armas y utilizarlas en los casos previstos en la Ley.

5. Título de Bachillerato u otras titulaciones equivalentes.

6. Permisos de conducción de las clases A y B más B.T.P. de conformidad con el R.D. 772/97 de 30 de mayo.

Los aspirantes que opten por el turno de movilidad, además de los documentos anteriores presentarán:

a) Copia compulsada del nombramiento de la plaza en propiedad de Agente (antes Policía) del Ayuntamiento correspondiente.

b) Certificado del Ayuntamiento de origen en el que conste no haber sido objeto de apercibimiento o sanción en expediente disciplinario que conste en su expediente personal.

c) Certificado del Ayuntamiento de origen en el que consten los destinos desempeñados en el Cuerpo.

Quiénes tuvieran la condición de funcionarios públicos estarán exentos de justificar documentalmente las condiciones y requisitos ya demostrados para obtener su anterior nombramiento, debiendo presentar únicamente, certificación de la Administración u Organismo de quien dependan, acreditando su condición y demás circunstancias que consten en su expediente personal.

Si dentro del plazo indicado y salvo casos de fuerza mayor, los opositores propuestos no presentaran la documentación o no reunieran los requisitos exigidos, no podrán ser nombrados y quedarán anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en la instancia solicitando tomar parte en el concurso-oposición o movilidad.

Los aspirantes aprobados en el turno libre serán nombrados funcionarios en prácticas y seguirán el Curso de Formación que establece la Ley 9/2003 en el artículo 30.3, incluyéndose en el mismo un período de prácticas y de conocimientos locales, a desarrollar éstos en el Cuerpo de la Policía Local de Burgos, con arreglo al programa que se establezca, debiendo superar las pruebas que en el mismo se señalen. Durante el período en prácticas devengarán los emolumentos que reglamentariamente vengan establecidos.

El periodo de prácticas y conocimientos locales en la plantilla de la Policía Local de Burgos será informado al Tribunal Calificador por el Jefe del Cuerpo una vez evaluados los alumnos sobre aquéllas.

La calificación definitiva de los aspirantes en turno libre vendrá dada por la suma de la puntuación obtenida en el concurso, la oposición y la que hayan alcanzado en el Curso de Formación y período de prácticas y conocimientos locales, elevándose la relación de aprobados por orden de puntuación al Ilmo. Sr. Alcalde, para que formule el correspondiente nombramiento como funcionarios de carrera.

La calificación definitiva para los que accedan por el turno de movilidad vendrá dada por la puntuación obtenida en la fase de concurso y pruebas, elevándose la relación de aprobados por orden de puntuación, al Ilmo. Sr. Alcalde, para que formule el correspondiente nombramiento.

Una vez efectuado el nombramiento el concursante nombrado deberá tomar posesión en el plazo de treinta días hábiles, a contar del siguiente al que le sea notificado el nombramiento. Aquel que no tome posesión en el plazo indicado, sin causa justificada, le decaerán todos sus derechos.

Décima. – *Incidencias.*

El Tribunal queda autorizado para resolver las dudas que se presenten y tomar los acuerdos necesarios para el buen orden del concurso-oposición, en todo lo no previsto en estas Bases.

Serán de aplicación general las normas contenidas en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, (B.O.E. de 10-4-95) que aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado, Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local, y legislación comunitaria: Ley 9/2003 de Coordinación de Policías Locales en Castilla y León y Decreto 55/97 Normas Marco.

Undécima. – *Recursos.*

La convocatoria y sus Bases y cuantos actos administrativos se deriven de ésta y de la actuación del Tribunal, podrán ser impugnados por los interesados en los casos y en la forma establecida en la Ley 30/92 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

* * *

ANEXO I. – RECONOCIMIENTO MEDICO CUADRO DE INUTILIDADES O EXCLUSIONES MEDICAS CON RELACION A LA APTITUD PARA EL ACCESO A LA POLICIA LOCAL

Para la determinación de las condiciones psicofísicas de los cuadros médicos se realizarán las exploraciones necesarias para la determinación de éstas entre las que se incluyen analíticas de orina con detección de tóxicos y analítica de sangre.

A. - *Consideraciones básicas.*

Parámetros biológicos. –

1. Talla: 1,70 metros hombres y 1,65 metros mujeres.

2. Peso: El peso teórico ideal será proporcional a la talla en bipedestación, debiendo presentar el examinado una constitución armónica. El índice de masa corporal no sobrepasará 28 ni será inferior a 18.

El IMC se obtiene con la fórmula siguiente:

$$\text{IMC} = (\text{Peso en kg.})/(\text{Talla en metros}).$$

3. Presión arterial: Cifras superiores a 160 mmhg. de sistólica o 90 mmhg. de diastólica, determinadas sin medicación.

En los que sobrepasen cualquiera de las dos cifras se repetirá la determinación en ayunas y tras reposo horizontal de diez minutos.

Enfermedades y causas generales. –

4. Anomalías genéticas, congénitas o adquiridas que en opinión del tribunal médico puedan entorpecer en el momento del examen o, previsiblemente en el futuro, la eficacia en la ejecución de las misiones encomendadas o alterar la salud del examinado.

5. Enfermedades endocrino metabólicas que produzcan alteraciones morfológicas o funcionales de importancia pronóstica o que requieran terapia sustitutiva continua.

6. Enfermedades infecciosas y parasitarias que, por la presencia de trastornos funcionales, por exigir un tratamiento continuo o por su contagiosidad sean incompatibles con la profesión de policía local

7. Enfermedades inmunoalérgicas, de importancia pronóstica y funcional, que incapaciten para la profesión de policía local.

8. Enfermedades reumáticas que originen trastornos funcionales.

9. Tumores malignos y lesiones precancerosas en cualquier localización y estadio, y los tumores benignos que por su tamaño o localización incapaciten para la profesión de policía local.

10. Intoxicaciones crónicas que determinen trastornos anatómicos o funcionales incompatibles con la profesión de policía local.

11. Utilización de cualquier tipo de medicación o droga que puedan disminuir la capacidad de reacción del examinado o que funcionalmente incapaciten para la profesión de policía local.

B. - *Piel y tejido celular subcutáneo.*

1. Dermatitis extensas y generalizadas de la piel o cuero cabelludo de tendencia crónica o recidivante, o aquellas que por su localización incapaciten para la profesión de policía local.

2. Dermopatías contagiosas.

3. Cicatrices que afecten a la motilidad o impidan el uso del equipo reglamentario.

4. Afecciones localizadas en regiones descubiertas que resulten desfigurantes.

5. Ulceras inveteradas o con tendencia recidivante.

C. - *Neurología y Psiquiatría.*

Neurología. –

1. Anomalías congénitas o adquiridas del sistema nervioso central, periférico, de sus cubiertas membranosas y óseas y del sistema vascular, que produzcan alteraciones motoras o sensitivas, que sean incompatibles con la profesión de policía local.

2. Enfermedades crónicas sistematizadas, difusas o en focos, y lesiones de cualquier parte del sistema nervioso central y periférico, o de las meninges, que originen trastornos motores o sensitivos.

3. Lesiones traumáticas craneoencefálicas, vertebromedulares o de nervios periféricos y sus secuelas.

4. Epilepsia en todas sus formas.

5. Movimientos anormales uni o bilaterales, generalizados o no.

6. Síndromes neurológicos que cursen con afectación de las funciones corticales.

Psiquiatría. -

7. Trastornos mentales orgánicos, incluidos los sintomáticos de una afección somática general.

8. Trastornos mentales y del comportamiento debidos al consumo de sustancias psicotropas o drogas, incluido el alcohol, así como la evidencia de abuso de las mismas o su detección analítica.

9. Esquizofrenia, trastorno esquizotípico, trastornos con ideas delirantes y cualquier tipo de psicosis, incluso en situación asintomática o en remisión.

10. Trastornos del humor (afectivos) incluso en situación asintomática o en remisión.

11. Estructuras neuróticas de la personalidad. Reacciones de ansiedad incompatibles con la profesión de policía local.

12. Trastornos neuróticos, incluidos los secundarios a situaciones estresantes y somatomorfos, incompatibles con la profesión de policía local o su adaptación a la misma.

13. Trastornos del comportamiento asociados a disfunciones fisiológicas y a factores somáticos incompatibles con la profesión de policía local o su adaptación a la misma.

14. Trastornos o estructuras anómalas de la personalidad y del comportamiento del adulto incompatibles con la profesión de policía local o su adaptación a la misma.

15. Retraso mental, tomando de referencia un cociente intelectual inferior a 90.

16. Trastornos del desarrollo psicológico, del comportamiento y de las emociones de comienzo habitual en la infancia y adolescencia que continúen en la edad adulta incompatibles con la profesión de policía local o su adaptación a la misma.

17. Cualquier otra alteración psíquica que afecte al individuo y que comprometa la correcta realización de sus actividades.

D. - Aparato digestivo.

1. Afecciones congénitas o adquiridas de los órganos de la boca o faringe que trastornen la deglución de modo permanente.

2. Cualquier alteración de los maxilares y del aparato dentario en número con grado o deformidad, que produzca una incorrecta implantación dentaria que pueda constituir un obstáculo en la masticación.

3. Sialorrea y fistulas salivares permanentes.

4. Afecciones del esófago que cursen con disfagia.

5. Afecciones de estómago, intestino y peritoneo con trastornos orgánicos o funcionales.

6. Úlcera péptica gastroduodenal comprobada clínicamente.

7. Afecciones del recto y ano que ocasionen retención, incontinencia o cualquier otra alteración.

8. Afecciones del hígado, vías biliares y páncreas.

9. Secuelas postquirúrgicas con trastornos funcionales incompatibles con la profesión de policía local.

10. Alteraciones de la pared abdominal incompatibles con la actividad física. Hernias de cualquier tipo y localización, aun las pequeñas y reducibles.

E. - Aparato respiratorio.

1. Malformaciones y afecciones del aparato respiratorio, mediastino y caja torácica, que determinen alteraciones morfológicas o funcionales incompatibles con la profesión de policía local.

2. Enfermedades del intersticio, parenquinina y circulación pulmonar.

3. Enfermedades obstructivas de las vías aéreas. Asma bronquial.

4. Enfermedades infecciosas y parasitarias del aparato respiratorio y sus secuelas.

5. Neoformaciones benignas y malignas del aparato respiratorio y sus secuelas. Nódulo pulmonar.

6. Enfermedades del mediastino. Enfermedades de la pleura, neumotórax (neumotórax espontáneo en más de una ocasión) y sus secuelas.

7. Anomalías y disfunción diafragmática.

8. Espirometría mínima de 3.000.

F. - Aparato circulatorio.

1. Alteraciones congénitas o adquiridas del corazón, mediastino, arterias o venas, que alteren o puedan alterar en su evolución la normalidad funcional del aparato cardiocirculatorio.

2. Antecedentes de síncope o lipotimias repetidas.

3. Enfermedades valvulares, incluso las corregidas quirúrgicamente. Endocarditis.

4. Cardiopatía isquémica.

5. Situaciones de preexcitación y todos los trastornos del ritmo o de la conducción cardíaca, excepto: La arritmia sinusal, los extrasístoles aislados y el bloqueo de rama derecha.

6. Insuficiencia cardíaca de cualquier etiología.

7. Miocardiopatías. Enfermedades del pericardio.

8. Portadores de marcapasos, prótesis o injertos cardiovasculares.

9. Enfermedades de los grandes vasos y fistulas arteriovenosas incluso tras corrección quirúrgica.

10. Arteriopatías periféricas que puedan producir trastornos funcionales incompatibles con la profesión de policía local.

11. Flebitis aguda, secuelas postflebiticas, varices significativas linfagiectasias con edema crónico y trastornos tróficos.

G. - Aparato locomotor.

1. Enfermedades, lesiones y anomalías de los huesos, músculos y articulaciones que incapaciten para la profesión de policía local.

2. Ausencia o pérdida de parte de una extremidad que dificulte el normal uso de ella.

3. Inestabilidades o luxaciones recidivantes de las principales articulaciones.

4. Seudoartrosis, anquilosis y rigideces que dificulten la normal biomecánica articular.

5. Infecciones del tejido óseo, articular o muscular y sus secuelas, que determinen alteraciones morfológicas o funcionales de carácter definitivo.

6. Atrofia o distrofia de miembro superior que produzca trastornos funcionales.

7. Pérdida de un dedo de la mano o parte del mismo, excepto la falta de una falange en uno solo de los dedos anular, medio o meñique.

8. Alteraciones anatómicas o funcionales que ocasionen la disminución evidente del poder de aprehensión de la mano, de la función de pinza u otros defectos funcionales de la misma.

9. Desviaciones de las articulaciones de cadera o rodilla con dificultad para la marcha o el ejercicio.

10. Atrófia o distrofia de miembro inferior que produzca trastorno en la deambulaci3n o alteraciones funcionales de muslo, pierna o pie.

11. Acortamiento de miembro inferior que exceda de dos centímetros.

12. Alteraciones de la estructura anatomofuncional del pie que originen un pie doloroso, produzcan intolerancia para el uso habitual del calzado reglamentario y ocasionen trastornos funcionales que incapaciten para la marcha prolongada y el ejercicio físico.

13. Pérdida de dos dedos de un pie. Pérdida de un dedo y de su metatarsiano. Se exigirá la integridad del primer dedo.

H. - Aparato de la visi3n.

1. Afecciones del globo ocular, conjuntivas, párpados, vías lagrimales, sistema motor ocular y cavidad orbitaria, que incapaciten para la profesi3n de policia local.

2. Pérdida o atrofia de un globo ocular. Cuerpos extraños intraorbitarios.

3. Exoftalmos, si interfieren el cierre correcto de los párpados.

4. Glaucoma y alteraciones de la tensi3n ocular, uni o bilaterales.

5. Dacriocistitis y epíforas cr3nicas, uni o bilaterales.

6. Blefaroptosis que, con la mirada al frente, impida la visi3n.

7. Coloboma congénito de párpado. Cicatrices y adherencias palpebroconjuntivales que dificulten la visi3n o produzcan deformidad marcada. Ectropi3n y entropi3n. Triqui3n y distiqui3n.

8. Blefaritis cr3nica con engrosamiento del borde libre y pérdida de pestañas.

9. Conjuntivitis cr3nica. Tracoma. Xeroftalmia. Pterigi3n uni o bilateral de marcado desarrollo.

10. Estafilomas de escler3tica. Escleritis y epiescleritis.

11. Queratitis. Leucomas corneales centrales y periféricos si producen alteraciones de la visi3n. Estafilomas y distrofias corneales.

12. Uveítis. Alteraciones del cuerpo uveal que ocasionen trastornos funcionales.

13. Luxaciones, subluxaciones y ectopias del cristalino. Cataratas y opacidades. Afaquia. Pseudoafaquia.

14. Hemorragias del vítreo. Hematoma traumático de vítreo. Organizaci3n fibrosa de vítreo.

15. Retinopatías y alteraciones degenerativas del fondo de ojo. Hemeralopía. Degeneraciones tapetoretinianas, pigmentadas y no pigmentadas, y afecciones relacionadas con ellas. Desprendimiento de retina.

16. Neuritis óptica. Edema papilar. Atrófia óptica.

17. Heterotropía superior a tres grados. Diplopía. Nistagmus.

18. Hemianopsia. Reducci3n del campo visual superior a 15 grados.

19. Visi3n cromática. Se exigirá visi3n cromática normal.

20. Agudeza visual lejana: Las exigencias de agudeza visual y máximos defectos permitidos serán los siguientes:

- Agudeza visual mínima exigida sin correcci3n: 0,1 en ambos ojos.

- Agudeza visual mínima exigida con correcci3n: 1 y 0,7.

- Máximos defectos permitidos en cualquier ojo:

Miopía: 2 dioptrías.

Hipermetropía: + 2 dioptrías.

Astigmatismo: ± 2 dioptrías con independencia del componente esférico.

21. Agudeza visual próxima normal.

I. - Otorrinolaringología.

1. Afecciones congénitas o adquiridas de la pirámide y fosas nasales, boca, faringe, laringe y oído, que perturben la funci3n respiratoria, fonatoria o auditiva.

2. Insuficiencia respiratoria nasal unilateral superior al 75%.

3. Rinitis alérgica, simple, atrófica o hipertrófica, que limite la actividad física. Anosmia y parosmia.

4. Sinusopatías.

5. Trastornos del lenguaje. Disfonías. Procesos que comprometan de modo permanente la correcta emisi3n de la voz.

6. Anomalías de la motilidad laríngea que provoquen trastornos ventilatorios permanentes.

7. Enfermedad recurrente del oído medio, así como las consecutivas a procesos obstructivos tubáricos.

8. Infiltraci3n calcárea del tímpano, cuando se acompaña de rigidez del mismo o pérdida de agudeza auditiva de ese oído, o sea, superior al 50%.

9. Manifestaciones vertiginosas de cualquier etiología.

10. Afecciones del oído de importancia pronóstica o que perturben la funci3n auditiva por debajo de los mínimos exigidos.

11. Hipoacusias: Agudeza auditiva que suponga una pérdida entre 1.000 y 3.000 hertzios a 35 decibelios o de 4.000 hertzios a 45 decibelios.

J. - Aparato urogenital.

1. Afecciones o modificaciones congénitas o adquiridas del aparato urinario que alteren o puedan alterar el normal desarrollo de la profesi3n de policia local.

2. Nefropatías y cistopatías.

3. Ausencia anatómica o funcional de un riñ3n.

4. Litiasis.

5. Fistulas urinarias. Incontinencia o retenci3n de orina.

6. Falta total del pene.

7. Pérdida, ausencia o atrofia de ambos testículos. Criptorquidia.

8. Orquitis y orquiepididimitis.

9. Hidrocele. Varicocele esencial significativo.

K. - Ginecología.

1. Afecciones o modificaciones del aparato genital femenino y mama que incapaciten para la profesi3n de policia local.

2. Disgenesias, hipogenesias y agenesias gonadales y genitales.

3. Prolapsos genitales.

L. - Sangre y 3rganos hematopoyéticos.

1. Afecciones hematológicas que incapaciten para la profesi3n de policia local.

2. Anemias y leucopenias.

3. Síndromes mieloproliferativos.

4. Hemoblastosis. Leucosis.

5. Linfomas. Mielomas.

6. Trastornos de la hemostasia y coagulaci3n.

7. Hemoglobinopatías con repercusi3n funcional o importancia pronóstica.

8. Inmunodeficiencias.

* * *

ANEXO II. - APTITUD FISICA

DESARROLLO DE LAS PRUEBAS FISICAS

1. - Carrera de velocidad (60 metros):

a) Disposici3n: El aspirante se colocará en la pista en el lugar señalado, pudiendo realizar la salida de pie o agachado sin tacos.

b) Ejecución: La propia en una carrera de velocidad.

c) Medición: Deberá ser manual, duplicándose los cronos por cada calle ocupada por un aspirante, tomándose el tiempo más desfavorable de los dos medidos.

d) Intentos: Un solo intento.

e) Sólo se permiten dos salidas. A la segunda falta, el opositor será eliminado.

f) Invaldaciones: De acuerdo con el Reglamento de la FIAA, y siempre que se haya superado el tiempo establecido.

2. – Salto de longitud con los pies juntos:

a) Disposición: El aspirante se colocará ante una raya de un metro de larga y de 0,05 metros de ancha, marcada en el suelo, paralela al foso de saltos y a una distancia de 0,50 metros del borde anterior del mismo.

b) Ejecución: Cuando se halle dispuesto el aspirante flexionará y extenderá rápidamente el tren inferior para, apoyando los dos pies en el suelo, proyectar el cuerpo hacia adelante y caer en el foso. Está permitido el balance sobre punta-talón del pie o la elevación de talón antes del salto.

c) Medición: Se efectuará desde la parte de la raya más alejada del foso hasta la última huella que deje el cuerpo del aspirante sobre la arena del foso.

d) Intentos: Pueden realizarse tres intentos, contabilizándose el mejor.

e) Invaldaciones: El salto debe realizarse con un solo impulso de los pies, contabilizándose como nulo aquél en el que una vez separados los pies del suelo, vuelvan a apoyarse de nuevo para la impulsión definitiva.

Es nulo el salto que se produce por el apoyo alternativo y no simultáneo de los pies sobre el suelo.

Es nulo el salto en el que el aspirante pise la raya en el momento de la impulsión.

f) Quedará eliminado el aspirante que no alcance la marca establecida.

3. – Carrera de resistencia muscular (1.000 metros):

a) Disposición: El aspirante se colocará en la pista en el lugar señalado para la salida, pudiendo realizarla de pie o agachado sin tacos.

b) Ejecución: La propia de este tipo de carreras.

c) Medición: Será manual, con un crono que se pondrá en funcionamiento a la señal del comienzo de la prueba y se detendrá cuando el aspirante traspase la línea de llegada.

d) Intentos: Un solo intento.

e) Invaldación: Excederse del tiempo establecido.

4. – Natación:

a) Disposición: Los aspirantes podrán efectuar la salida tanto desde el borde de salida como desde dentro de la piscina. En este caso deberá tocarse claramente la pared de dicho borde de salida con una mano o pie.

b) Ejecución: Una vez dada la salida, por el juez de salida, los aspirantes realizarán nadando 25 metros en estilo libre, debiendo tocar claramente el borde de llegada con alguna de las manos.

c) Medición: Se contabilizará el tiempo invertido.

d) Invaldaciones: Se invalidará la prueba y quedará eliminado el aspirante que, aun cuando haya nadado los 25 metros, lo haya hecho sujetándose en alguna parte fija (corchera) o apoyándose en borde o suelo de la piscina y siempre que no se hayan nadado dichos 25 metros en el tiempo establecido.

5. – Ascenso de cuerda:

a) Disposición: El aspirante tomará la cuerda con ambas manos, nunca más arriba de la marca existente en la cuerda a dos metros del suelo.

b) Ejecución: Cuando esté dispuesto flexionará los brazos, y haciendo presa en la cuerda con los pies, irá ascendiendo a lo largo de la misma, hasta alcanzar la marca situada en la cuerda.

c) Medición: Se efectúa directamente y a la vista, apoyándose en las marcas previamente colocadas en la cuerda.

d) Intentos: Un solo intento.

e) Invaldaciones: Se considerará que no es válida la realización:

– Cuando no se alcance con ambas manos la marca establecida.

– Cuando se pare a descansar durante el ascenso.

– Cuando se supere el tiempo máximo establecido.

TABLA DE MARCAS DE LAS PRUEBAS FÍSICAS PARA EL ACCESO COMO AGENTE EN POLICIA LOCAL, TURNO LIBRE

HOMBRES

Prueba	Edad	
	18 a 25	26 a 33
Velocidad 60 m. lisos	8"4	8"6
Resistencia (1.000 m.)	3'15"	3'30"
Salto longitud pies juntos	2,35 m.	2,30 m.
Ascenso de cuerda 5 m.	13"	15"
Natación	20"	22"

MUJERES

Prueba	Edad	
	18 a 25	26 a 33
Velocidad 60 m. lisos	10"2	10"4
Resistencia (1.000 m.)	4'15"	4'30"
Salto longitud pies juntos	2,10 m.	2,00 m.
Ascenso de cuerda 5 m.	16"	18"
Natación	24"	26"

TABLA DE MARCAS DE LAS PRUEBAS FÍSICAS PARA AGENTES POR MOVILIDAD

HOMBRES

Prueba	Edad				
	18 a 25	26 a 30	31 a 35	36 a 40	41 a 45
Velocidad 60 m. lisos	9"	9"2	9"4	9"6	9"8
Resistencia (1.000 m.)	3'30"	4'	4'30"	5'	5'30"
Salto long. pies juntos	2,30 m.	2,20 m.	2,10 m.	1,90 m.	1,80 m.
Ascenso de cuerda 5 m.	15"	17"	19"	21"	23"
Natación	20"	24"	28"	32"	34"

MUJERES

Prueba	Edad				
	18 a 25	26 a 30	31 a 35	36 a 40	41 a 45
Velocidad 60 m. lisos	10"4	10"8	11"2	11"6	12"00
Resistencia (1.000 m.)	4'30"	5'	5'30"	6'00"	6'30"
Salto long. pies juntos	2,00 m.	1,90 m.	1,80 m.	1,70 m.	1,60 m.
Ascenso de cuerda 5 m.	18"	20"	22"	24"	26"
Natación	26"	30"	34"	38"	42"

* * *

ANEXO III

TEMARIO DE LA PRUEBA DE CONOCIMIENTOS PARA EL ACCESO EN LA POLICIA LOCAL, TURNO LIBRE

Materias comunes:

Tema 1. - La Constitución Española de 1978: Estructura y contenido. Derechos y deberes. El Tribunal Constitucional. El Defensor del Pueblo. La reforma de la Constitución.

Tema 2. - Las Cortes Generales: Composición, atribuciones y funcionamiento. La elaboración de las Leyes.

Tema 3. - El Poder Judicial. El Consejo General del Poder Judicial. El Tribunal Supremo. El Ministerio Fiscal. Organización Judicial Española.

Tema 4. - La organización territorial española: Las Comunidades Autónomas, los Estatutos de Autonomía, órganos y competencias.

Tema 5. - La organización territorial del Estado: La Administración Periférica, los Delegados del Gobierno en las Comunidades Autónomas y Subdelegados del Gobierno en las Provincias. El ciudadano y la Administración.

Tema 6. - El Estatuto de Autonomía de Castilla y León: Estructura y contenido.

Tema 7. - Aproximación histórica a Castilla y León: Ayer y hoy de la Comunidad. De la Preautonomía a la actualidad.

Tema 8. - La Administración y el derecho administrativo: El procedimiento administrativo, marco jurídico, fases del procedimiento. El procedimiento sancionador. La revisión de los actos y los recursos administrativos.

Tema 9. - La Administración Local: Organos de gobierno, necesarios y complementarios, las competencias municipales, la actividad de policía.

Tema 10. - La Unión Europea: Instituciones y ordenamiento jurídico y sus formas. España y la Unión Europea.

Tema 11. - La Función Pública en general y los funcionarios de las Administraciones Locales: Clases. Situaciones administrativas. Selección y perfeccionamiento. Derechos y deberes del funcionario.

Tema 12. - La responsabilidad de la Administración. Fundamento y clases. La responsabilidad disciplinaria de los funcionarios.

Tema 13. - Las Haciendas Locales. Los impuestos, los presupuestos y las cuentas municipales.

Tema 14. - La ley de Bases de Régimen Local.

Materias específicas:

Tema 15. - Derecho Penal: Concepto. Función. Principios.

Tema 16. - La infracción penal: Concepto. Delitos y faltas. El dolo y la culpa.

Tema 17. - Las formas del delito. La comprobación, la proposición, la provocación y la inducción. Los grados de ejecución del delito: La tentativa, la frustración, la consumación.

Tema 18. - La responsabilidad criminal: Autores. Cómplices. Encubridores.

Tema 19. - Las circunstancias modificativas de la responsabilidad penal: Eximentes. Atenuantes. Agravantes.

Tema 20. - La pena: Concepto. Fines. Clases.

Tema 21. - Delitos contra la Administración Pública.

Tema 22. - Regulación del procedimiento de Habeas Corpus.

Tema 23. - La Ley Orgánica de Representación. Determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Tema 24. - La Ley de Bases, Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial.

Tema 25. - Normas generales de circulación. Lugar en la vía. Velocidades permitidas. Prioridades de paso. Cambios de sentido. Adelantamientos, paradas y estacionamientos, alumbrado.

Tema 26. - Señalización Vial. Generalidades. Señales verticales: Criterios, requisitos y tipos. Marcas viales: Tipos.

Tema 27. - El Procedimiento Sancionador en materia de tráfico, circulación de vehículos y seguridad vial.

Tema 28. - Infracciones a las normas de tráfico y seguridad vial: Clasificación de las Infracciones y Sanciones. Competencias sancionadoras. Graduación de las sanciones. Medidas cautelares. Responsabilidad.

Tema 29. - El Reglamento General de Vehículos: estructura y contenido. Normas generales, categorías. Las inspecciones técnicas y el seguro obligatorio.

Tema 30. - El transporte: Clases, el transporte público, escolar y de menores, de mercancías.

Tema 31. - Los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad: Conceptos generales. Organización y funciones de las FF. y CC. de Seguridad del Estado. Las Policías Autónomas, organización y funciones. Principios Básicos de Actuación y disposiciones estatutarias comunes.

Tema 32. - Policía Local: Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León. Estructura y contenido.

Tema 33. - Policía Local: Normas Marco a las que han de ajustarse los Reglamentos de las Policías Locales en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León. Estructura y contenido.

Tema 34. - Policía Judicial: Concepto. Clases. Cometidos. Detención y tratamiento de detenidos. El atestado policial.

Tema 35. - Policía Administrativa: La Policía Local como Policía Administrativa, funciones y competencias.

Tema 36. - Seguridad Ciudadana: Concepto. Competencias administrativas. Los Ayuntamientos y la seguridad ciudadana. La Policía Local como Policía de seguridad ciudadana.

Tema 37. - Problemática social de las drogas y la delincuencia.

Tema 38. - Los grupos sociales: Formación, tipología y socialización.

Tema 39. - La Alcoholemia: Legislación aplicable, delitos contra la seguridad vial.

Tema 40. - La Ley de Incompatibilidades y la Policía Local.

Tema 41. - Protección Civil municipal: Los planes municipales de protección civil, estructura, competencias y organización. El voluntariado.

Tema 42. - Aproximación histórica, monumental y cultural de la Ciudad de Burgos.

* * *

ANEXO III (bis)

TEMARIO DE CONOCIMIENTOS LOCALES PARA LA MOVILIDAD

1. - El Reglamento de la Policía Local de Burgos.
2. - Callejero de la Ciudad de Burgos.
3. - El municipio y el término municipal de Burgos. Entidades que comprende.
4. - La organización del Ayuntamiento de Burgos. Organos, configuración, servicios.
5. - La Sociología y Demografía urbanas de Burgos.
6. - Las Ordenanzas y Reglamentos municipales. Concepto, clases, procedimientos de elaboración y aprobación. Generalidades.
7. - Las Ordenanzas urbanísticas de Burgos, referencia al Plan General de Ordenación Urbana. Licencias, disciplina urbanística y ruinas.
8. - Legislación medioambiental y sanitaria y su relación con la Policía Local.
9. - Ordenanza reguladora de la venta en la vía pública y espacios abiertos.
10. - Las Ordenanzas municipales del transporte público, escolar y de menores. El Reglamento municipal de los servicios urbanos e interurbanos de transporte con vehículos ligeros con aparato taxímetro.
11. - La Ordenanza municipal sobre animales de compañía.

12. - El alcohol y los menores: La prevención, regulación, intervención policial. Ordenanza municipal sobre la prevención en el consumo de alcohol y tabaco.

13. - La Ordenanza reguladora del Servicio de Ordenación y Regulación de Aparcamiento de vehículos en la vía pública (O.R.A.).

14. - Ordenanza para el uso de la grúa municipal, inmovilización, retirada y traslado de vehículos al depósito municipal.

15. - Las manifestaciones, reuniones y concentraciones. Normativa y actuación policial.

16. - Los establecimientoS públicos y actividades recreativas. Competencias de la Policía Local. Administraciones competentes.

17. - El Reglamento de Armas. El uso de las armas por los miembros de los Cuerpos de Seguridad.

18. - La Policía Local y las relaciones humanas.

19. - El saludo, tratamiento y presentación. La jerarquía y subordinación en la Policía Local.

20. - El parte de servicio, redacción, tramitación y contenido. El secreto profesional.

21. - Infracciones a las normas de tráfico y seguridad vial: Clasificación de las infracciones y sanciones. Competencias sancionadoras. Graduación de las sanciones. Medidas cautelares. Responsabilidad.

* * *

ANEXO IV

BAREMO DE MERITOS GENERAL PARA EL ACCESO LIBRE Y POR MOVILIDAD

1. - Conocimientos profesionales: Se valorará en este apartado el estar en posesión de títulos, diplomas o certificados de conocimientos de relevancia para la profesión policial, tales como Criminología, Atestados, Educación vial, Técnica policial, etc.

Los títulos, diplomas o certificados deberán estar expedidos por entidades públicas (Universidades, Ministerios, Cuerpo Nacional de Policía, Guardia Civil, Comunidades Autónomas o Entidades Locales) y deberán hacer constar el número de horas o créditos (equivalente cada uno a 10 horas lectivas), la existencia y superación de pruebas de evaluación y el programa general de materias impartidas.

La puntuación máxima en este apartado será de 3 puntos, adecuándose a la siguiente tabla:

DURACION	PUNTUACION
Más de 60 créditos o 600 horas	1
Más de 20 créditos o 200 horas	0,75
Entre 100 y 200 horas	0,50
Entre 60 y 100 horas	0,25
Entre 30 y 60 horas	0,15
Más de 20 horas	0,10

2. - Titulaciones académicas oficiales: Solamente se valorará una titulación, la del nivel superior de las que se posean. La puntuación máxima en este apartado será de 2,00 puntos.

TITULACION	PUNTOS
Diplomado Universitario	0,50
Licenciado Universitario	1,00

3. - Servicios prestados en Administraciones Públicas: Se valorarán los servicios prestados en cualquier Administración Pública, tanto como funcionario, personal laboral, interino o eventual. Se acreditarán mediante certificación de servicios

expedida por la Administración de que se trate. La puntuación máxima será de 2 puntos, de acuerdo con la siguiente tabla:

CLASE DE SERVICIO	PUNTOS POR AÑO DE SERVICIO
En Cuerpos y Fuerzas de Seguridad	0,4 año o más de 6 meses
Resto de servicios en la Administración	0,1 año o más de 6 meses

4. - Certificado Oficial de Idiomas: Se valorará el conocimiento de idiomas extranjeros, mediante acreditación de centros reconocidos oficialmente o Escuelas Oficiales de Idiomas. La puntuación máxima será de 2 puntos, de acuerdo con la siguiente tabla:

Aprobado Primer Ciclo (3 cursos)	0,50 punto por idioma
Aprobado Segundo Ciclo (5 cursos)	1,00 punto por idioma

5. - Servicios prestados en Protección Civil: Se valorará estar en posesión de distintos Títulos, Diplomas o Certificados en materia de Protección Civil como Socorrismo, Primeros Auxilios Sanitarios, Salvamento,.... Deberán acreditarse por organismos oficiales. Se considerarán válidos, a estos efectos, los expedidos por Cruz Roja Española. La puntuación máxima en este apartado será de 1 punto.

Por cada diploma o curso	0,10
Por cada año de voluntariado de Protección Civil	0,40

6. - Defensa personal: Se valorará estar en posesión de conocimientos en materias de Artes Marciales, amparadas por el Consejo Superior de Deportes, y se valorará mediante la documentación que acredite estar en posesión del Cinturón que corresponda. La puntuación máxima será de 1 punto, valorándose solamente el de mayor categoría dentro de cada disciplina o modalidad:

CINTURON	PUNTOS
Cinturón naranja	0,10
Cinturón verde	0,15
Cinturón azul o marrón	0,20
Cinturón negro	0,40

7. - Vigilante Jurado: Se valorará la titulación de Vigilante Jurado con la puntuación de 0,50 puntos.

Burgos, 28 de abril de 2005. – El Alcalde, P.D. la Teniente de Alcalde, M.^a Emiliana Molero Sotillo.

200503533/3483.–2.880,00

BASES POR LAS QUE SE CONVOCA CONCURSO DE MERITOS PARA LA PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE BURGOS

Estando vacantes y dotados presupuestariamente los puestos de trabajo cuya provisión corresponde llevar a cabo por el procedimiento de concurso de méritos.

La Junta de Gobierno Local, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 20.1.c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, modificada por la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, y de conformidad con el artículo 40 y siguientes del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, ha dispuesto:

Convocar concurso de méritos para la provisión de los puestos de trabajo que se relacionan en el Anexo I a estas Bases, que se desarrollará con arreglo a las siguientes:

B A S E S

Primera. – *Requisitos de participación.*

1. - Podrán participar en el presente concurso todos los funcionarios del Excmo. Ayuntamiento de Burgos que reúnan los

requisitos establecidos en la presente convocatoria, excepto los suspensos en firme mientras dure la suspensión.

2. - Los funcionarios de este Ayuntamiento en situación administrativa de «servicio en otras Administraciones Públicas» sólo podrán tomar parte en el concurso si han transcurrido dos años desde la efectividad de la declaración de dicha situación, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 4 de esta base.

3. - Los funcionarios que se encuentren en el primer año de excedencia por cuidado de hijo y no tengan reservado puesto de trabajo por haberseles adjudicado un destino provisional, podrán participar en este concurso para la obtención de reserva de puesto, sin que ello implique necesariamente su reingreso al servicio activo, debiendo manifestar, en su caso, en el plazo posesorio la opción de permanecer en la situación de excedencia mencionada.

4. - Los concursantes sólo podrán participar en esta convocatoria si han transcurrido dos años desde la toma de posesión del último destino definitivo obtenido.

5. - Los funcionarios en excedencia voluntaria por interés particular sólo podrán participar si llevan más de dos años en dicha situación.

6. - Los requisitos establecidos se deberán cumplir en la fecha en que termine el plazo de presentación de solicitudes de participación y deberán mantenerse durante todo el procedimiento concursal.

7. - La participación en este concurso tiene carácter voluntario y, en consecuencia, ningún funcionario está obligado a concursar.

Segunda. – Objeto del concurso.

Son objeto del presente concurso, los puestos señalados en el Anexo I de esta convocatoria.

Tercera. – Méritos y baremo.

Los méritos se valorarán con referencia a la fecha de cierre del plazo de presentación de solicitudes y se acreditarán documentalmente junto con la solicitud de participación.

La valoración de los méritos para la adjudicación de los puestos de trabajo se efectuará con arreglo al siguiente baremo:

1.1. – Antigüedad.

Tendrá una valoración máxima de 3 puntos.

a) Se valorará a razón de 0,10 puntos por cada año de servicio completo, computándose a estos efectos los servicios prestados y los reconocidos que se hubieran prestado con anterioridad a la adquisición de la condición de funcionario, siempre y cuando se hubieran desempeñado en el Grupo Funcionario o equivalente a la plaza que se solicita. Se podrán sumar periodos de tiempo valorables por este apartado para completar años de servicios.

b) Si la prestación de servicios se hubiera realizado o reconocido en Grupo Funcionario distinto o equivalente del de la plaza que se solicita se valorará a razón de 0,05 puntos por año completo, pudiéndose sumar periodos de tiempo valorables por este apartado b) para completar años de servicios.

Para completar años de servicios, pueden sumarse periodos de tiempo que, cada uno por separado, se valoran con distinta puntuación, en cuyo caso se valorarán a razón de 0,05 puntos por año completo.

1.2. – Grado personal.

Se adjudicará un máximo de 1,5 puntos por la posesión de un determinado grado personal reconocido o conservado como funcionario del Cuerpo, desde el que se participa, de la forma siguiente:

a) Por poseer un grado personal superior en dos niveles (o más) al nivel del puesto solicitado: 1,5 puntos.

b) Por poseer un grado personal superior en un nivel al nivel del puesto solicitado: 1,25 puntos.

c) Por poseer un grado personal de igual nivel al nivel del puesto solicitado: 1 punto.

d) Por poseer un grado personal inferior en un nivel al nivel del puesto solicitado: 0,75 puntos.

e) Por poseer un grado personal inferior en dos o más niveles al nivel del puesto solicitado: 0,50 puntos.

1.3. – Valoración del trabajo desarrollado.

Se valorará hasta un máximo de 3 puntos.

a) Por el nivel del puesto de trabajo ostentado en la actualidad como funcionario del Cuerpo desde el que participa: hasta un máximo de 2 puntos distribuidos de la forma siguiente:

– Por un puesto de nivel 28 a 30: 2 puntos.

– Por un puesto de nivel 25 a 27: 1,60 puntos.

– Por un puesto de nivel 22 a 24: 1,20 puntos.

– Por un puesto de nivel 19 a 21: 0,80 puntos.

– Por un puesto de nivel 16 a 18: 0,40 puntos.

A los funcionarios que, encontrándose en Comisión de Servicios o adscripción provisional, tengan algún otro puesto de trabajo asignado con carácter definitivo, se les atribuirá la puntuación correspondiente al nivel de dicho puesto definitivo.

A los funcionarios que se encuentren en alguna situación administrativa en la que tengan derecho de reserva de puesto de un nivel determinado la valoración irá referida a dicho nivel.

Cuando se trate de funcionarios que ocupen puestos con carácter provisional por supresión de puesto de trabajo, cese o remoción, la valoración se referirá al puesto que ocupaban con carácter definitivo. Este extremo debe ser acreditado documentalmente por el interesado.

b) Por el desempeño de puestos pertenecientes al área funcional o sectorial a que corresponde el convocado y la similitud entre el contenido técnico y especialización de los puestos ocupados actualmente por los candidatos con los ofrecidos 0,10 puntos por mes con un máximo de 1 punto.

1.4. – Cursos de formación y perfeccionamiento.

Se valorarán hasta un máximo de 1,75 puntos los cursos de formación y perfeccionamiento que tengan relación directa con las actividades del puesto a que se concursa siempre y cuando hayan sido realizados en condición de funcionario de carrera, se hubieran organizado por el Excmo. Ayuntamiento de Burgos o por Centros Oficiales reconocidos de otras Administraciones Públicas, y su duración hubiera sido igual o superior a 20 horas, con la siguiente distribución:

– Cada curso con una duración de 20 a 49 horas: 0,05 puntos.

– Cada curso con una duración de 50 a 74 horas: 0,10 puntos.

– Cada curso con una duración de 75 a 99 horas: 0,15 puntos.

– Cada curso con una duración igual o mayor a 100 horas: 0,20 puntos.

En el caso de que un funcionario haya asistido varias veces a un mismo curso, sólo se valorará una vez la asistencia, excepto en aquellos cursos que existan varios niveles de dificultad en los que se puntuará la asistencia a cada nivel.

Cuarta. – Acreditación de los méritos.

La antigüedad, el grado personal y el trabajo desarrollado se acreditarán mediante certificación expedida, según el modelo que se recoge en el Anexo de la presente convocatoria, por el Secretario General del Excmo. Ayuntamiento de Burgos, previa solicitud del interesado.

El resto de los méritos que sean alegados deberán acreditarse por el concursante por medio de documentos originales, copias compulsadas de los mismos o certificados.

No serán tenidos en cuenta los méritos no alegados por el concursante, así como aquellos cuya acreditación documental no haya sido aportada de conformidad con lo dispuesto en la base séptima, o los que no aparezcan fehacientemente acreditados en el expediente de participación del concursante, aun cuando consten en su expediente personal o en expedientes de otros procedimientos distintos del regulado en la presente convocatoria.

Se tomará como fecha de referencia para la valoración de los méritos alegados y debidamente acreditados la fecha de finalización del plazo de presentación de las solicitudes de participación.

Quinta. – Comisión de Valoración.

1. La Comisión de Valoración estará formada por:

Presidente: El Ilmo. Sr. Alcalde-Presidente del Excelentísimo Ayuntamiento de Burgos o Concejal en quien delegue.

Vocales: Dos funcionarios del Excmo. Ayuntamiento de Burgos, que ocupen un puesto de trabajo de igual o superior nivel al de los puestos objeto de esta convocatoria, que serán designados por el Ilmo. Sr. Alcalde-Presidente.

Un funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Burgos, que ocupe un puesto de trabajo de igual o superior nivel al de los puestos objeto de esta convocatoria, designado por el Ilmo. Sr. Alcalde a propuesta de la Junta de Personal.

Secretario: El Secretario General del Excmo. Ayuntamiento de Burgos o funcionario en quien delegue, que actuará con voz y sin voto.

2. Además de los miembros titulares de dicha Comisión se nombrará un número igual de suplentes.

3. La Comisión de Valoración podrá proponer el nombramiento de los colaboradores que estime necesarios.

4. La Comisión valorará a todos los participantes que cumplan los requisitos establecidos en la convocatoria y propondrá al candidato que superado el mínimo de 2,50 puntos, haya obtenido mayor puntuación.

Sexta. – Asignación de puestos.

1. El orden de prioridad para la asignación del puesto vendrá dado por la puntuación obtenida según el baremo de la base tercera.

2. Si se produjera empate en la puntuación de varios concursantes, se resolverá acudiendo a la puntuación otorgada en los méritos alegados, por el siguiente orden: grado personal, valoración del trabajo desarrollado, cursos de formación y perfeccionamiento y antigüedad.

De persistir el empate en cualquiera de los supuestos contemplados anteriormente se resolverá atendiendo a la fecha de ingreso como funcionario de carrera del Ayuntamiento de Burgos en el cuerpo o escala desde el que se concurra y, de continuar, al número de orden obtenido en el proceso selectivo.

Séptima. – Solicitud.

1. Las solicitudes para participar en este concurso deberán formalizarse con sujeción al modelo determinado en la presente convocatoria (Anexo II) y se dirigirán al Ilmo. Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Burgos.

2. Los concursantes deberán adjuntar a su solicitud la siguiente documentación:

2.1. – De carácter general.

a) Certificado del Secretario General al que alude la base cuarta. En el supuesto de que, solicitado el mismo en el plazo establecido en el apartado 4 de esta base, no hubiera sido expedido por el órgano competente, deberá acreditarse tal circunstancia mediante fotocopia debidamente compulsada de la solicitud de expedición, en la que deberá figurar legible el sello de entrada. En estos casos la Comisión de Valoración recabará el referido certificado al Secretario General.

b) Documentación acreditativa del resto de los méritos alegados, de conformidad con lo expuesto en la base cuarta.

c) Anexo III debidamente cumplimentado.

2.2. – De carácter especial.

a) En aquellos supuestos en que el grado consolidado se encuentre pendiente de reconocimiento y se hubiera solicitado el mismo dentro del plazo establecido en las presentes Bases, la acreditación de tal circunstancia se realizará adjuntando a la solicitud de participación copia compulsada de la previa solicitud de reconocimiento de grado debidamente registrada.

b) Los funcionarios en destino provisional por supresión del puesto de trabajo, cese o remoción deberán acreditar documentalmente el nivel del puesto de trabajo que hubieran ostentado anteriormente con destino definitivo.

c) Los concursantes que procedan de la situación de suspensión, acompañarán a su solicitud la documentación acreditativa de la terminación de su periodo de suspensión.

3. Las solicitudes junto con la documentación acreditativa de los méritos alegados, se presentarán en el Registro del Ayuntamiento de Burgos o en la forma establecida en el artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

4. El plazo para la presentación de las solicitudes y documentación será de quince días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación de estas Bases en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

5. Una vez formulada la solicitud de participación, ésta será vinculante para el peticionario y únicamente cabrá su modificación en el plazo señalado en el apartado 4 de esta base mediante la presentación de nueva solicitud, que anulará la anterior, en la que se indiquen los puestos a los que se concurra utilizándose nuevamente el modelo determinado por las presentes Bases.

Octava. – Resolución.

1. El presente concurso se resolverá en un plazo máximo de dos meses, contados desde el día siguiente al de la finalización de la presentación de instancias.

2. Los funcionarios que obtengan destino a través de este concurso no podrán participar en otro concurso, hasta que hayan transcurrido dos años desde que obtuvieran la vacante correspondiente, con las excepciones establecidas en el apartado f) del artículo 20.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, según redacción dada por la Ley 23/1988, de 28 de julio.

Novena. – Irrenunciabilidad.

Los destinos adjudicados serán irrenunciables, salvo que, antes de finalizar el plazo de toma de posesión, se hubiera obtenido otro destino definitivo.

Décima. – Cese y toma de posesión.

1. El cese en el puesto de trabajo se realizará dentro de los tres días siguientes al de la publicación de la resolución del concurso.

2. La toma de posesión del nuevo destino obtenido deberá efectuarse al día siguiente hábil al del cese si se está en servicio activo y en el plazo máximo de diez días hábiles, a contar al día siguiente de la publicación de la resolución del concurso, si comporta el reingreso en el servicio activo.

3. El Sr. Alcalde podrá diferir el cese y la toma de posesión por un periodo máximo de veinte días hábiles, siempre que existan necesidades de servicio.

cripción de cada finca de resultado sujeta a la afección, se hará constar "que la finca queda afecta al pago del saldo de la liquidación definitiva de la cuenta del Proyecto".

2.º La segunda estipulación de la alegación se refiere a los criterios de localización de las fincas de resultado.

Al respecto, hay que reconocer, que según se vierte en el propio escrito, el Ayuntamiento tiene una parte de su terreno con frente a la N-1 y el resto, bordeando el ámbito. Por lo que, efectivamente parte del terreno aportado por el Ayuntamiento está donde se le adjudica.

La mayor parte del terreno aportado por el Ayuntamiento se encuentra bordeando el ámbito. Según la ordenación urbanística aprobada, esa zona del borde oeste se destinará a Espacios Libres Públicos, es decir, es imposible localizar parcelas de resultado de uso industrial sobre este suelo aportado por el Ayuntamiento y es necesario desplazar la localización donde el uso industrial sea posible. El Reglamento de Urbanismo de Castilla y León lo dice expresamente en su artículo 248:

"Los propietarios deben recibir parcelas situadas sobre sus fincas de origen o de no ser factible en el lugar más posible, salvo cuando más de un 50 por ciento de la superficie de las fincas de origen esté reservada para dotaciones urbanísticas públicas".

La situación de la parcela de resultado del Ayuntamiento, además no impide que la parcela de Avelino Bueno se sitúe sobre su finca aportada.

Se propone en base a las razones esgrimidas, la desestimación de la alegación en todos sus términos.

En consecuencia, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 251.d del Reglamento de Urbanismo de Castilla y León, Decreto 22/2004, de 29 de enero, concluida la información pública corresponde al órgano municipal competente conforme a la legislación sobre Régimen Local la aprobación definitiva del Proyecto, señalando los cambios que procedan respecto de lo aprobado inicialmente, en su caso.

Por todo ello el Ayuntamiento Pleno por unanimidad de los cuatro Concejales que asisten a esta sesión, ha acordado:

Primero. - Aprobar definitivamente el Proyecto de Actuación que contiene las determinaciones completas de la Reparcelación del nuevo Sector de Suelo Urbanizable Industrial de Valdorros.

Segundo. - Desestimar las alegaciones formuladas por Avelino Bueno Marijuán en razón a los motivos indicados en el informe técnico-jurídico arriba transcrito.

Tercero. - No procede realizar cambios respecto de lo aprobado inicialmente.

Cuarto. - Notificar este acuerdo a todos los interesados y publicarlo en el «Boletín Oficial» de la provincia y tablón de anuncios del Ayuntamiento, remitiendo copia al Organismo Competente de la Comunidad Autónoma.

Quinto. - Una vez firme en vía administrativa el acuerdo de aprobación definitiva de la reparcelación, el Ayuntamiento debe depositar el Proyecto en el Registro de la Propiedad para su publicidad y la práctica de los asientos que correspondan se notificará a todos los interesados.

Contra la misma, que es definitiva en esta vía administrativa, procede el recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de Burgos, en el plazo de dos meses, a contar del día siguiente al de su notificación, conforme al artículo 46.1 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Podrá, no obstante, interponer, con carácter previo y potestativo, recurso de reposición ante esa Administración, conforme a la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (artículos 116 y 117), en el plazo de un mes, a contar, asimismo, desde el día siguiente al de su notificación.

En Valdorros, a 3 de mayo de 2005. - El Alcalde, Angel Barrio Arribas.

200503559/3485.-312,00

El Pleno del Ayuntamiento de Valdorros, en sesión celebrada, en sesión celebrada el día 3 de mayo del actual, con asistencia de la mayoría legal de los miembros de la Corporación, ha adoptado acuerdo de iniciar expediente para proceder a la enajenación de la parcela M-2, para implantar actividades empresariales, incluida en el Proyecto de Actuación del Nuevo Sector Urbanizable Industrial de Valdorros, previos trámites legales.

Se abre un periodo de exposición al público, por espacio de veinte días, a efectos de posibles alegaciones o reclamaciones al expediente de enajenación, de conformidad con la Circular de la Dirección General de Administración Territorial de la Junta de Castilla y León de 11 de abril de 1985.

En Valdorros, a 3 de mayo de 2005. - El Alcalde, Angel Barrio Arribas.

200503556/3488.-68,00

Aprobado inicialmente en sesión del Pleno de fecha 3 de mayo de 2005, el Proyecto de Urbanización denominado: «Proyecto de Urbanización del Sector de Suelo Urbanizable Industrial con Ordenación Detallada en Valdorros», que promueve este Ayuntamiento de Valdorros, se somete a información pública, por plazo de un mes, contado a partir de la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Durante dicho periodo quedara expuesto el expediente en la Secretaría del Ayuntamiento, en horario de atención al público de 10.00 a 14.00 horas, todos los miércoles y viernes, y el segundo y cuarto lunes del mes, para su examen y presentación de alegaciones si las hubiere, de conformidad con el art. 251.3.a del Reglamento de Urbanismo de Castilla y León, aprobado por Decreto 22/2004, de 29 de enero.

En Valdorros, a 4 de mayo de 2005. - El Alcalde, Angel Barrio Arribas.

200503557/3487.-68,00

Aprobado por el Ayuntamiento Pleno de Valdorros (Burgos) el expediente de enajenación de la parcela M-2 resultante del Proyecto de Actuación del Sector Urbanizable Industrial de Valdorros, se dispone la apertura del procedimiento de selección de los adjudicatarios/compradores con sujeción a las siguientes cláusulas:

1. - *Entidad adjudicataria:*

- a) Organismo: Ayuntamiento de Valdorros.
- b) Dependencia que tramita: Unica.

2. - *Objeto del contrato:*

- a) Descripción del objeto:

Enajenación de la parcela resultante M-2 Proyecto de Actuación Sector Suelo Urbanizable Industrial que se identifica a continuación:

Núm. M-2. -

Linderos: Al noroeste, con la finca Espacios Libres Públicos 1. Al norte, con la finca Espacios Libres 1 y la calle C. Al este, con la calle A. Al sur, con la finca R-3. Al oeste, con la finca Espacios Libres Públicos 1.

Superficie: 59.508 m.².

Geometría: La señalada en plano.

3. - *Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:*

- a) Tramitación: Urgente.
- b) Procedimiento: Abierto.
- c) Mediante concurso.

4. - *Presupuesto base de licitación:*

El tipo de licitación, mejorable al alza, será 1.394.867,52 euros.

En el precio tipo no está incluido el Impuesto sobre el Valor Añadido I.V.A., que será repercutido al adjudicatario sobre el precio resultante del concurso.

5. - *Garantías:*

Se establece una garantía provisional equivalente al 2% del precio de licitación y una definitiva equivalente al 4% del precio de adjudicación.

6. - *Obtención de documentación e información:*

En las dependencias del Ayuntamiento de Valdorros, Plaza Mayor, s/n., horas de atención al público, de 10.00 a 14.00 horas, todos los miércoles y viernes, y el segundo y cuarto lunes del mes. Teléfono y fax: 947 40 41 91.

7. - *Requisitos del contratista:*

No se exige clasificación específica.

8. - *Presentación de ofertas o solicitudes de participación:*

Las ofertas se presentarán en el modelo normalizado que se adjunta como anexo I y se entregarán en las dependencias municipales, sitas en la Plaza Mayor, s/n., de Valdorros, en el plazo de trece días naturales, a contar desde la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, con arreglo a las bases del pliego de condiciones que tiene aprobado el Ayuntamiento.

9. - *Apertura de ofertas:*

Calificados previamente los documentos presentados en tiempo y forma en el sobre de referencia, la Mesa procederá en acto público que se celebrará a las 13.00 horas del tercer día hábil posterior a aquél en que finalice el plazo de presentación de plicas, excepto sábados, en la Secretaría del Ayuntamiento de Valdorros, a la apertura de las proposiciones económicas de las plicas que sean admitidas a la licitación y al proyecto empresarial que sirva de base para adjudicar el concurso.

El acto será público y estará presidido por el Sr. Alcalde o Concejal en quien delegue, dando fe del mismo un funcionario de la Corporación.

La Mesa de Contratación elevará las proposiciones a informe técnico y posteriormente será el Pleno del Ayuntamiento de Valdorros quien resuelva sobre la adjudicación del contrato, en el plazo de un mes, a contar desde el siguiente al de la apertura de las proposiciones, transcurrido el cual, los licitadores admitidos tendrán derecho a retirar su proposición.

10. - *Gastos de anuncios:*

Los gastos de publicidad exigidos para la celebración del contrato serán de cuenta del adjudicatario.

En Valdorros, a 3 de mayo de 2005. – El Alcalde, Angel Barrio Arribas.

ANEXO I

Modelo de proposición:

D., con domicilio en, C.P., y D.N.I., expedido en, con fecha, en nombre propio (o en representación de, como acreditado por, enterado de la convocatoria del concurso anunciado en el «Boletín Oficial» de la provincia, n.º, de fecha, tomo parte en la misma, comprometiéndome a adquirir la parcela n.º M-2 resultante del proyecto de parcelación del nuevo Sector Industrial de Valdorros, en el precio de euros (en letra y número), y a tal fin presento el siguiente proyecto de inversión empresarial, con arreglo al pliego de condiciones económico-administrativas que acepto plenamente, comprometiéndome a su cumplimiento.

(Lugar, fecha y firma).

200503558/3486.–296,00

Ayuntamiento de Castrojeriz

En la Secretaría de esta Entidad Local y conforme disponen los artículos 69 y ss. de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, se exponen al público, a los efectos de alegaciones o reclamaciones y por espacio de veinte días, a partir del siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, la siguiente memoria/proyecto técnico:

Título obra: Acondicionamiento del camino rural de Castrojeriz-Castrillo de Murcia.

Núcleo población: Castrojeriz.

Técnico redactor: Don Juan Antonio Gil Luengo. Coleg. n.º 729.

Importe ejecución: 91.428 euros.

Lo que se hace público para general conocimiento y a los efectos oportunos.

En Castrojeriz, a 26 de abril de 2005. – La Alcaldesa, M.ª Beatriz Francés Pérez.

200503505/3493.–68,00

Ayuntamiento de Las Hormazas

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 212 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, se somete a información pública la cuenta general del presupuesto del ejercicio de 2004, con sus justificantes y dictámenes e informe de la Comisión Especial de Cuentas, por término de quince días.

En este plazo y ocho días más, se admitirán los reparos que puedan formularse por escrito, que serán examinados por dicha Comisión, quien practicará cuantas comprobaciones crea necesarias emitiendo nuevo informe.

En Las Hormazas, a 28 de abril de 2005. – El Alcalde, José Antonio Vivar San Mamés.

200503527/3495.–68,00

Ayuntamiento de Trespaderne

A los efectos de lo prevenido en el artículo 27 de la Ley de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León, se somete a información pública que por la persona y entidad que a continuación se reseña se ha solicitado licencia de instalación y apertura para el ejercicio de la actividad siguiente:

Solicitante: José Luis Angulo Díez y Angel Luis Llorente Barredo, S.C. En carretera Bilbao, bajos del número 5.

Actividad: Venta de pan pequeño y horno de repostería y tienda de ultramarinos.

Se abre un plazo de veinte días hábiles, a contar desde el siguiente a la publicación del presente edicto, a fin de que quien se considere afectado de alguna manera por el establecimiento de tal actividad, pueda formular las observaciones que estime pertinentes, mediante escrito dirigido al Sr. Alcalde y presentado en el Registro General de este Ayuntamiento.

El citado expediente puede ser consultado en la Secretaría de este Ayuntamiento.

En Trespaderne, a 12 de abril de 2005. – El Alcalde, José Luis López Martínez.

200503529/3496.–68,00

Junta Vecinal de Villamayor del Río

De acuerdo con lo que determina el art. 109 del Reglamento de Bienes, aprobado por Real Decreto 1392/86, de 13 de junio; el número 5 del acuerdo aprobado por Real Decreto 3532/1981,

de 29 de diciembre, y Circular de la Dirección General de Administración Territorial de la Junta de Castilla y León, de 11 de abril de 1985, este Ayuntamiento se halla tramitando expediente a efectos de obtener de la Excm. Diputación Provincial la pertinente autorización para la enajenación de los siguientes bienes patrimoniales o de propios, cuyo valor es superior al 25% de los recursos ordinarios del presupuesto anual:

Piso 2.º, desván y local en planta baja del Edificio de Juntas, sito en la calle Mayor, n.º 2, de Villamayor del Río (Burgos).

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

En Villamayor del Río, a 27 de abril de 2005. – El Alcalde Pedáneo, León Castro Alejos.

200503475/3475.–68,00

Ayuntamiento de Alfoz de Bricia

El Pleno del Ayuntamiento de Alfoz de Bricia, en sesión celebrada con fecha 15 de marzo de 2005, aprobó provisionalmente la modificación del art. 6 de la ordenanza fiscal reguladora de la tasa por la prestación del servicio de recogida de basuras.

De conformidad con lo establecido en el art. 17.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, el acuerdo se expone al público durante treinta días hábiles siguientes al de la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, a efectos de que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas, considerándose definitivamente aprobado si durante dicho período no se produjese alegación alguna.

Lo que se hace público para general conocimiento y a los efectos pertinentes.

En Alfoz de Bricia, a 28 de abril de 2005. – El Alcalde, Javier Fernández Gutiérrez.

200503502/3492.–68,00

Ayuntamiento de La Puebla de Arganzón

Doña Esther Simal Liñero, en calidad de Presidenta de la Asociación Arganzon, solicita de este Ayuntamiento se conceda un derecho de superficie en la finca n.º 4.287, inscrita en el Registro de la Propiedad de Miranda de Ebro, a favor del Ayuntamiento de La Puebla de Arganzón para constitución de un centro escolar para impartir el 2.º ciclo de educación infantil.

Lo que se hace público por plazo de quince días para que examinado el expediente puedan formularse las reclamaciones y observaciones que se estimen procedentes.

En La Puebla de Arganzón, a 1 de abril de 2005. – El Alcalde (ilegible).

200503507/3494.–68,00

Ayuntamiento de Briviesca

La Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el día 27 de abril, aprobó inicialmente el Proyecto de Actuación de la Unidad de Ejecución 4-UE-13 A, con reparcelación y urbanización, promovido por Promotora Castellana de Briviesca, S.L., por el sistema de concierto.

Lo que se anuncia a efectos de información pública, por plazo de un mes, contado a partir del día siguiente de la publi-

cación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, durante el cual podrá consultarse toda la documentación relativa al expediente objeto de la misma en las dependencias municipales, calle Santa María Encimera, número 1, de Briviesca, en horario de atención al público, y, en su caso, presentarse en el Registro General durante mencionado plazo tanto alegaciones como sugerencias o documentación complementaria.

Briviesca, a 28 de abril de 2005. – El Alcalde, José María Martínez González.

200503574/3536.–68,00

Ayuntamiento de Partido de la Sierra en Tobalina

Exposición pública del pliego de cláusulas administrativas particulares y simultánea convocatoria de licitación para la contratación de las obras de «Urbanización de la Plaza de la Iglesia en Valderrama, fase III»

Aprobado por la Alcaldía el pliego de cláusulas administrativas particulares que han de regir la subasta mediante procedimiento abierto para contratar las obras que a continuación se detallan, se expone al público, por espacio de ocho días, a efectos de reclamaciones. Simultáneamente se convoca pública subasta, si bien la licitación se aplazará cuando resulte necesario, en el supuesto de formularse reclamaciones contra el pliego de cláusulas.

1. - *Objeto:* La ejecución de las obras de «Urbanización de la Plaza de la Iglesia en Valderrama, fase III», con un presupuesto base de licitación de cuarenta y dos mil ciento veintiocho euros con cuarenta y nueve céntimos (42.128,49 euros), según proyecto redactado por el Ingeniero D. Javier Ramos García.

2. - *Tipo de licitación:* 42.128,49 euros, I.V.A. incluido, que podrá mejorarse a la baja.

3. - *Plazo de ejecución:* Dos meses.

4. - *Garantías:* Provisional, 842,60 euros. Definitiva, 4% del importe de adjudicación del contrato.

5. - *Expediente:* Podrá examinarse en la Secretaría del Ayuntamiento durante el plazo de presentación de proposiciones, en días y horas hábiles. Los interesados podrán obtener copia del mismo en Papelería Diteca, con domicilio en la C/ Vitoria, n.º 43, de Burgos, y teléfono 947 27 08 92.

6. - *Presentación de proposiciones:* En la Secretaría del Ayuntamiento, de 9 a 14 horas, durante veintiséis días naturales, contados desde el siguiente al de inserción del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, que quedará prorrogado al siguiente hábil cuando el último sea sábado o festivo.

7. - *Apertura de proposiciones económicas:* En el Salón de Actos del Ayuntamiento, a las dieciocho horas del primer lunes hábil siguiente al día en que finalice el plazo de presentación de proposiciones.

8. - *Modelo de proposición y documentación complementaria:*

- Los licitadores presentarán dos sobres (A y B), cerrados, en los que figurará además del nombre de la empresa licitadora y de la indicación de su contenido, la siguiente inscripción:

«Proposición para la subasta de las obras de

- El sobre A contendrá la documentación acreditativa de la personalidad y características del contratista, según lo exigido en el pliego de cláusulas administrativas particulares.

- El sobre B contendrá únicamente la proposición económica, que se ajustará al modelo que figura en el pliego de condiciones generales.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 122 del R.D.L. 781/86, de 18 de abril y art. 78 del texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

En Valderrama, a 18 de abril de 2005. – El Alcalde-Presidente, Fidel García García.

200503294/3531.–160,00