



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS

SUSCRIPCION Anual 56,567259 euros Semestral 32,502735 euros Trimestral 19,532893 euros Ayuntamientos ... 40,940945 euros (I. V. A. incluido)	SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS <i>Dtor.: Diputado Ponente, D. Romualdo Pino Rojo</i> ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL Ejemplar: 0,661113 euros :—: De años anteriores: 1,322227 euros	INSERCCIONES 1,141923 euros por línea (DIN A-4) 0,751265 euros por línea (cuartilla) 18,03 euros mínimo Pagos adelantados Carácter de urgencia: Recargo 100%
FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2		Depósito Legal: BU - 1 - 1958
Año 2003	Lunes 27 de enero	Número 17

INDICE

PROVIDENCIAS JUDICIALES

- JUZGADOS DE PRIMERA INSTANCIA.
De Burgos núm. 6. 682/2002. Pág. 2.
- JUZGADOS DE LO SOCIAL.
De Burgos núm. 1. 1131/2002. Pág. 2.
De Burgos núm. 1. 1004/2002. Pág. 3.
De Burgos núm. 1. 1009/2002. Pág. 3.

ANUNCIOS OFICIALES

- JUNTA DE CASTILLA Y LEON.
Delegación Territorial de Burgos. Oficina Territorial de Trabajo.
Calendario Laboral para el año 2003 del Convenio Colectivo del Sector Derivados del Cemento de la provincia de Burgos.
Pág. 4.
Convenio Colectivo de Trabajo perteneciente al Personal del Servicio Municipalizado de Mercados, Comercio e Industria del Ayuntamiento de Burgos. Págs. 4 y siguientes.

ANUNCIOS URGENTES

- JUNTA DE CASTILLA Y LEON.
Delegación Territorial de Burgos. Servicio de Industria, Comercio y Turismo. Págs. 21 y 22.
- AYUNTAMIENTOS.
Burgos. Gerencia Municipal de Urbanismo. Pág. 22.
Burgos. Sección Tributos. Págs. 22 y 23.
Olmillos de Muñó. Pág. 23.
Arcos de la Llana. Págs. 23 y 24.
Villasur de Herreros. Pág. 24.
Milagros. Pág. 24.
Zuñeda. Pág. 24.

PROVIDENCIAS JUDICIALES

BURGOS

Juzgado de Primera Instancia número seis

76000.

Número de identificación único: 09059 1 0601489/2002.

Procedimiento: Expediente de dominio. Inmatriculación 682/2002.

Sobre: Expediente de dominio. Inmatriculación.

De: Don Enrique Cejudo Ruiz.

Procuradora: Doña Natalia-Marta Pérez Pereda.

Contra: Doña Dolores Castrillo Chimero, Doña Hilaria Rodríguez García, doña M.^a Jesús Castrillo Rodríguez y doña M.^a de los Angeles Castrillo Baños.

Cédula de notificación

Doña Lourdes Ronda Arauzo, Secretaria del Juzgado de Primera Instancia número seis de Burgos.

Hago saber: Que en este Juzgado se siguen autos de juicio de expediente de dominio. Inmatriculación 682/2002, a instancia de don Enrique Cejudo Ruiz, representado por la Procuradora doña Natalia-Marta Pérez Pereda, contra doña Dolores Castrillo Chimero, doña Hilaria Rodríguez García, doña M.^a Jesús Castrillo Rodríguez y doña M.^a de los Angeles Castrillo Baños, en cuyo procedimiento se ha dictado la resolución del tenor literal siguiente:

Providencia. — Magistrado-Juez, don Juan Carlos Juarros García.

En Burgos, a 16 de diciembre de 2002.

Dada cuenta; recibido el precedente escrito, documentos que se acompañan, poder y copias, de la Procuradora doña Natalia-Marta Pérez Pereda, en nombre y representación de don Enrique Cejudo Ruiz, incóese el expediente de dominio para la inmatriculación de fincas que se insta, en el que se le tendrá por personado en nombre y representación que comparece, entendiéndose con él las sucesivas notificaciones y diligencias, en virtud del apoderamiento.

Dese traslado del escrito presentado al Ministerio Fiscal entregándole las copias del escrito y documentos y cítese a don Enrique Cejudo Ruiz, como propietario de la finca objeto de autos, y titular registral de la misma, a doña Dolores Castrillo Chimero, doña Hilaria Rodríguez García, doña M.^a Jesús Castrillo Rodríguez y doña M.^a de los Angeles Castrillo Baños, en calidad de causabientes o transmitentes, a Inversiones de Construcción Uno, S.A. y Real Patronato del Hospital del Rey, como entidades catastrales de las fincas colindantes, a fin de que dentro del término de diez días puedan comparecer en el expediente, asistidos de Abogado y representados por Procurador dado exceder la valoración de la finca de (400.000 ptas.), dos mil cuatrocientos cuatro con cero cinco euros, alegando lo que a su derecho convenga, citando a aquellos cuyo domicilio se desconoce y a las personas ignoradas a quienes pudiera perjudicar la inscripción solicitada por medio de edictos que se fijarán en el tablón de anuncios de este Juzgado y del Ayuntamiento de Burgos, y se publicarán en el «Boletín Oficial» de la provincia, y habiendo transcurrido el plazo de una audiencia desde el requerimiento practicado al Procurador de la parte actora para facilitar el domicilio completo de doña María Jesús Castrillo Rodríguez y doña Hilaria Rodríguez García, sin haberlo verificado, cíteselas igualmente por medio de los edictos antes referidos.

Para la citación al representante legal de Real Patronato del Hospital del Rey ante el Consejo de Administración del Patrimonio Nacional y doña M.^a de los Angeles Castrillo Baños, librense los correspondientes exhortos a los Juzgados Decanos de Madrid y Hospitalet de Llobregat (Barcelona).

Librense los edictos acordados y hágase entrega de los que se publicarán en el «Boletín Oficial» y Diario a la parte actora con facultad para intervenir en su diligenciado.

Los edictos servirán, en cualquier caso, para citar a cualquiera de las personas indicadas o sus herederos, en su caso, de las que, constando domicilio en autos, pudieran haberlo mudado y se desconociese el actual.

Contra esta resolución cabe recurso de reposición en el plazo de cinco días que se interpondrá por escrito ante este Juzgado.

Así lo manda y firma S.S.^a, el Magistrado Juez. — Doy fe, la Secretaria.

Y para que sirva de notificación a doña Hilaria Rodríguez García, a doña María Jesús Castrillo Rodríguez y a las personas ignoradas a quienes pudiera perjudicar la inscripción solicitada, se extiende el presente en Burgos, a 16 de diciembre de 2002. — La Secretario, Lourdes Ronda Arauzo.

200300187/299. — 82,22

JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO UNO DE BURGOS

N.I.G.: 09059 4 0101151/2002.

01030.

Número autos: Dem. 1131/2002.

Número ejecución: 191/2002.

Materia: Ordinario.

Ejecutante: Don Oscar Moliner González.

Ejecutados: Fondo de Garantía Salarial y Calderería Villabil, S.L.

Cédula de notificación

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

Hago saber: Que en el procedimiento ejecución 191/2002 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancias de don Oscar Moliner González contra la empresa Calderería Villabil, S.L., sobre ordinario, se ha dictado auto despachando ejecución, en fecha abajo expresada, que contiene los siguientes particulares:

Parte dispositiva. —

En atención a lo dispuesto, se acuerda:

A) Despachar ejecución del título mencionado en los hechos de la presente resolución, a instancia de don Oscar Moliner González, contra Calderería Villabil, S.L., por un principal de 2.081,61 euros más la cantidad de 130 euros en concepto de intereses y 208 euros en concepto de costas provisionales.

B) Dar audiencia al Fondo de Garantía Salarial y a la parte actora para que en quince días puedan designar la existencia de nuevos bienes susceptibles de traba, advirtiéndoles que de no ser así se procederá a dictar auto de insolvencia provisional en la presente ejecución.

Notifíquese la presente resolución a las partes.

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

Así, por este auto, lo pronuncia, manda y firma S.S.^a. Doy fe.

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

En Burgos, a 11 de enero de 2003. — La Secretaria Judicial, Carmen Gay-Pobes Vitoria.

200300241/300. — 51,39

N.I.G.: 09059 4 0101021/2002.

07410.

Número autos: Demanda 1004/2002.

Materia: Seguridad Social.

Demandante: Don Oscar Alonso Pérez.

Demandados: Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social, Gerencia del Área de Salud de la Junta de Castilla y León, Fremap, Bicolán ETT, S.A. Sunip.

Cédula de citación

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

Hago saber: Que en autos n.º 1004/2002 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancias de don Oscar Alonso Pérez contra la empresa Instituto Nacional Seguridad Social, Tesorería General Seguridad Social, Gerencia del Área de Salud de la Junta de Castilla y León, Fremap, Bicolán ETT, S.A. Sunip, sobre Seguridad Social, se ha dictado la siguiente:

Providencia Magistrado-Juez, Ilmo. Sr. Don Manuel Barros Gómez.

En Burgos, a 22 de noviembre de 2002.

Dada cuenta: Por presentada la anterior demanda, se admite a trámite. Se cita a las partes a los actos de juicio, y en su caso, al previo de conciliación, que tendrán lugar en única convocatoria en la Sala de Audiencias de este Juzgado de lo Social sito en Burgos, calle San Pablo, n.º 12-A1, el día 14 de julio de 2003, a las 10,30 horas de su mañana.

Dese traslado de copia de la demanda y demás documentos a los demandados. Se advierte a las partes que deberán concurrir al juicio con todos los medios de prueba de que intenten valerse, así como con los documentos pertenecientes a las partes que hayan sido propuestos como medio de prueba por la parte contraria y se admita por este Juzgado, pudiendo estimarse probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba admitida no se presentaran sin causa justificada.

Se advierte que si el demandante, citado en forma, no compareciese ni alegase justa causa que motive la suspensión del juicio, se le tendrá por desistido de su demanda y que la incomparecencia injustificada del demandado no impedirá la celebración del juicio, que continuará sin necesidad de declarar su rebeldía. Se acuerda admitir la prueba documental propuesta. Se requiere al INSS, TGSS, y Gerencia del Área de Salud de la Junta de Castilla y León a fin de que aporten el expediente administrativo del actor, así como a la Mutua Fremap el expediente médico obrante del actor. Librese oficio a la Inspección Provincial de Trabajo a fin de que se informe a este Juzgado acerca del accidente de trabajo sufrido por don Oscar Alonso Pérez.

Modo de impugnarla: Mediante recurso de reposición a presentar en este Juzgado dentro de los cinco días hábiles siguientes al de recibirla, cuya sola interposición no suspenderá la ejecutividad de lo que se acuerda (artículo 184-1 de la Ley de Procedimiento Laboral).

Lo manda y firma S.S.ª, Ilmo. Sr. Magistrado. — Doy fe, la Secretaria Judicial.

Para que le sirva de citación en legal forma a la empresa Bicolán ETT, S.A., en ignorado paradero, así como que las demás comunicaciones se harán en los estrados del Juzgado, salvo las que puedan revestir forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento expido la presente para su inserción en el «Boletín Oficial» de la provincia, en Burgos, a 10 de enero de 2003. — La Secretaria Judicial, Carmen Gay-Pobes Vitoria.

200300200/303. — 75,37

N.I.G.: 09059 4 0101026/2002.

07410.

Número autos: Demanda 1009/2002.

Materia: Ordinario.

Demandante: Doña María Isabel Fernández Rico.

Demandados: Don Félix Ronda Pereda y Fondo de Garantía Salarial.

Cédula de citación

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

Hago saber: Que en autos n.º 1009/2002 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de doña María Isabel Fernández Rico contra la empresa Félix Ronda Pereda y Fondo de Garantía Salarial, sobre ordinario, se ha dictado la siguiente:

Providencia. — Magistrado-Juez, Ilmo. Sr. Don Manuel Barros Gómez.

En Burgos, a 20 de noviembre de 2002.

Dada cuenta: Por presentada la anterior demanda, se admite a trámite. Se cita a las partes a los actos de juicio y en su caso, al previo de conciliación, que tendrán lugar en única convocatoria en la Sala de Audiencias de este Juzgado de lo Social sito en Burgos, calle San Pablo, n.º 12-A1, el día 15 de septiembre de 2003 a las 10,40 horas de su mañana.

Dese traslado de copia de la demanda y demás documentos al los demandados. Se advierte a las partes que deberán concurrir al juicio con todos los medios de prueba de que intenten valerse, así como con los documentos pertenecientes a las partes que hayan sido propuestos como medio de prueba por la parte contraria y se admita por este Juzgado, pudiendo estimarse probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba admitida si no se presentaran sin causa justificada.

Se advierte que si el demandante, citado en forma, no compareciese ni alegase justa causa que motive la suspensión del juicio, se le tendrá por desistido de su demanda y que la incomparecencia injustificada del demandado no impedirá la celebración del juicio, que continuará sin necesidad de declarar su rebeldía.

Modo de impugnarla: Mediante recurso de reposición a presentar en este Juzgado dentro de los cinco días hábiles siguientes al de recibirla, cuya sola interposición no suspenderá la ejecutividad de lo que se acuerda (artículo 184-1 de la Ley de Procedimiento Laboral).

Lo manda y firma S.S.ª, Ilmo. Sr. Magistrado. — Doy fe, la Secretaria Judicial.

Providencia del Ilmo. Sr. Magistrado, don Eduardo Saiz Bas-tida (Acctal.).

En Burgos, a 20 de diciembre de 2002.

Dada cuenta: Por recibida la diligencia negativa de notificación y citación del demandado únase a los autos de su razón. Y de conformidad a los artículos 155 y 156 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, librese oficio al Ayuntamiento de Burgos para que nos facilite si el demandado tiene algún domicilio en la citada localidad.

Notifíquese esta resolución.

Modo de impugnarla: Mediante recurso de reposición a presentar en este Juzgado dentro de los cinco días hábiles siguientes al de recibirla, cuya sola interposición no suspenderá la ejecutividad de lo que se acuerda (artículo 184-1 de la Ley de Procedimiento Laboral).

Lo manda y firma S.S.ª. — Doy fe.

Y para que le sirva de citación en legal forma a Félix Ronda Pereda, en ignorado paradero, así como que las demás comunicaciones se harán en los estrados del Juzgado, salvo las que puedan revestir forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento, expido la presente para su inserción en el «Boletín Oficial» de la provincia, en Burgos, a 13 de enero de 2003. — La Secretaria Judicial, Carmen Gay-Pobes Vitoria.

200300202/305. — 82,22

ANUNCIOS OFICIALES

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACION TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 10 de enero de 2003 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la publicación del Calendario Laboral para el año 2003 del Convenio Colectivo del Sector Derivados del Cemento de la provincia de Burgos. Código Convenio 0900195.

Visto el acuerdo de fecha 19-12-2002 recibido en esta oficina el día 8-1-2003 suscrito por la Federación de Empresarios de Construcción y las Centrales Sindicales U.G.T., CC.OO. y U.S.O., por el que se establece el Calendario Laboral para el año 2003 del Convenio Colectivo citado, que fue inscrito reglamentariamente en el Registro de esta Entidad el día 10-4-2002 publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia n.º 87 de fecha 9-5-2002, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/81 de 22 de mayo (B.O.E. 6-6-81) sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, teniendo en cuenta lo previsto en el Real Decreto 831/95 de 30 de mayo (B.O.C. y L. 6-7-95) el Decreto

CALENDARIO LABORAL DERIVADOS DEL CEMENTO 2003 BURGOS

Meses	Días	Lunes a Viernes	Jornada	Horas	Sábados	Domingos	Fiestas
Enero	31	21	8	168	4	4	1 y 6
Febrero	28	20	8	160	4	4	
Marzo	31	20	8	160	5	5	19
Abril	30	19	8	152	4	4	17, 18 y 23
Mayo	31	21	8	168	5	4	1
Junio	30	21	8	168	4	5	
Julio	31	23	8	184	4	4	
Agosto	31	20	8	160	5	5	15
Septiembre	30	22	8	176	4	4	
Octubre	31	23	8	184	4	4	
Noviembre	30	20	8	160	4	5	1
Diciembre	31	21	8	168	3	4	6, 8 y 25
Total	365	251		2008	50	52	12

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

Burgos. — 20 y 30 de junio (fiestas locales), 2 de mayo, 27 de junio, 1 de julio, 14 de agosto, 3 de noviembre, 24, 26 y 31 de diciembre.

Resto de la provincia. — Las dos fiestas locales, el día laborable anterior o posterior a dichas fiestas, 2 de mayo, 14 de agosto, 3 de noviembre y 24, 26 y 31 de diciembre.

Nota. — Siendo la jornada máxima anual de 1.744 y la jornada a realizar según este calendario de 2008, las horas de más son 264, si restamos las 80 horas de las dos fiestas de cada localidad y los puentes, nos quedan 184 horas, las cuales serán compensadas con las vacaciones reglamentarias y el resto de las

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 24-9-97).

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a las partes interesadas.

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

Burgos, 10 de enero del 2003. — El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Antonio Corbí Echevarrieta.

200300194/306. — 44,53

* * *

Siendo las 11,00 horas del día 19 de diciembre de 2002, se reúnen en los locales de la Federación de Empresarios de Construcción de la provincia de Burgos, los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio de Derivados del Cemento de la provincia de Burgos, que figuran seguidamente llegando al siguiente acuerdo:

Asistentes. —

Parte empresarial: Don Gonzalo Sainz, don Carlos Velasco y don Francisco González.

Parte social: Don Ramiro Marijuán (U.G.T.), doña Eugenia Palomero (CC.OO.) y don Ignacio Presa (U.S.O.).

horas, en caso de que existan favorables al trabajador, mediante tiempo de descanso, el cual variará en cada caso dependiendo de la jornada diaria que realice el trabajador.

Las empresas podrán distribuir la jornada de forma distinta y elaborar su propio calendario, siempre que lo efectúen conforme a lo establecido en los artículos 15 del Convenio Provincial y 38 del Convenio General.

En ausencia de calendario acordado en los centros de trabajo se aplicará el calendario anteriormente reflejado.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las 13,00 horas del día indicado.

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACION TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 10 de enero de 2003 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo perteneciente al Personal del Servicio Municipalizado de Mercados, Comercio e Industria de Burgos. Código Convenio 0901052.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del Personal del Servicio Municipalizado de Mercados, Comercio e Indus-

tria de Burgos, suscrito por la representación del Excmo. Ayuntamiento, del Servicio Municipalizado y el Delegado de Personal, el día 28-11-2002 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 8-1-2003.

Esta Oficina Territorial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y según lo establecido en el Real Decreto 831/95 de 30 de mayo (B.O.C. y L. 6-7-95) el Decreto 120/1995, de 11 de julio, de atribución de funciones y servicios en materia de trabajo y la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Regis-

tro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (B.O.C. y L. n.º 183 de 24-9-97), acuerda:

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

Segundo: Notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora.

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

Burgos, a 10 de enero de 2003. — El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Antonio Corbí Echevarrieta.

200300195/307. — 1.093,68

* * *

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL SERVICIO MUNICIPALIZADO DE MERCADOS, COMERCIO E INDUSTRIA

CAPITULO I

Determinación de las partes que lo conciertan

Artículo 1. — *Partes concertantes:* El presente Convenio Colectivo se establece entre el Ayuntamiento de Burgos y el Personal Laboral del Servicio Municipalizado de Mercados, Comercio e Industria y es concertado por las representaciones legítimas de ambas partes, de conformidad con la legislación vigente.

CAPITULO II

Ámbito de aplicación

Artículo 2. — *Ámbito personal, funcional y territorial:* El presente Convenio Colectivo, establece las normas y regula las condiciones de trabajo del personal que con relación jurídico-laboral presta o preste servicios en el Servicio Municipalizado de Mercados, Comercio e Industria, en adelante Servicio de Mercados, siendo de aplicación en todo el territorio que comprende el término municipal de Burgos.

Artículo 3. — Ámbito temporal:

1. Entrará en vigor a partir del día siguiente al de su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento, con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, excepto en lo referente a las tablas salariales y retribuciones en general, que serán de aplicación a partir del 1 de enero de 2002.

2. La vigencia de este Convenio se extenderá hasta el día 31 de diciembre del año 2003 y siempre que no medie denuncia expresa de alguna de las dos partes se entenderá prorrogado de año en año.

3. Las partes firmantes de este Convenio expresan su compromiso de establecer un Convenio Laboral único para todo el personal laboral del Ayuntamiento de Burgos, incluidos el personal laboral de todos los Servicios Municipalizados Municipales y Organismos Autónomos, para lo cual no se iniciará la negociación de un nuevo Convenio sin haber finalizado las negociaciones para un Convenio único.

Artículo 4. — Denuncia:

1. Cualquiera de las partes legitimadas para ello podrá denunciar formalmente este Convenio, siempre que lo haga expresamente por escrito y con una antelación máxima de un mes a la fecha de expiración de su vigencia, o bien en cualquier momento una vez concluida dicha vigencia.

En el plazo de un mes a partir de la referida denuncia se constituirá la correspondiente Comisión Negociadora.

2. Denunciado el Convenio y en tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá éste en vigor en todo su contenido normativo, con excepción de las tablas salariales como consecuencia de su actualización y de cualquier otra mejora económica que hubiera podido pactarse, dentro de las previsiones presupuestarias de cada ejercicio.

3. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán de común acuerdo la necesidad de renegociarlas junto con aquellas otras que pudieran verse afectadas, bajo el principio de que la nulidad de las cláusulas afectas no supone la nulidad del resto del Convenio Colectivo.

CAPITULO III

Comisión Paritaria de aplicación e interpretación

Artículo 5. — Composición y funciones:

1. Como órgano de aplicación, estudio y vigilancia del Convenio se constituirá una Comisión Paritaria, dentro de los sesenta días siguientes a la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

La convocatoria de constitución se efectuará por cualquiera de las dos partes legitimadas para ello de forma expresa, mediante escrito, señalando lugar, día, hora y asuntos a tratar.

2. Por la parte de los trabajadores, la Comisión estará constituida por el Delegado de Personal y una persona de la plantilla del Servicio de Mercados que éste designe.

3. Los acuerdos adoptados en pleno por la Comisión Paritaria, tendrán la misma eficacia que lo pactado en el presente Convenio Colectivo, siendo publicados, tras la aprobación del Acta de la sesión correspondiente, en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

4. Son funciones de la Comisión:

a) La interpretación, estudio, vigilancia y grado de cumplimiento de las cláusulas del Convenio Colectivo.

b) Actualización y puesta al día de las normas del presente Convenio Colectivo cuando su contenido resultase afectado por disposiciones legales o reglamentarias.

c) La definición de las categorías no recogidas en el Convenio Colectivo que vengan aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o por la integración de nuevos colectivos de trabajadores y completar y aclarar el contenido de las definiciones ya enunciadas.

d) Formular propuestas en los expedientes de homologación a las categorías existentes en este Convenio Colectivo respecto del personal que en virtud de transferencia de los Servicios Municipalizados, Empresas Públicas Municipales y de otras Administraciones sea integrado en el ámbito del mismo.

e) La previa intervención como instrumento de interposición y de mediación y/o conciliación en los conflictos colectivos que la aplicación del Convenio pudiera originar.

f) Corrección de errores materiales, numéricos, aritméticos, de redacción u ortográficos.

g) Las que se le atribuye expresamente en el presente Convenio Colectivo.

5. La Comisión Paritaria podrá recabar toda clase de información necesaria relacionada con las cuestiones de su competencia por conducto de la Sección de Personal o en su caso por la Presidencia del Servicio de Mercados, información que no podrá ser denegada cuando obedezca a petición expresa y motivada de una de las partes.

6. Para su funcionamiento, la Comisión Paritaria se dotará de un reglamento interno en el plazo máximo de un mes desde su constitución formal.

7. La Comisión Paritaria podrá crear comisiones de trabajo específicas o generales para un adecuado desarrollo de las funciones que tiene atribuidas.

8. El Ayuntamiento facilitará los medios personales y materiales necesarios para el funcionamiento de dicha Comisión.

9. La Comisión Paritaria se reunirá una vez al trimestre con carácter ordinario, salvo acuerdo contrario del grupo de trabajo y con carácter extraordinario cuantas veces fuere procedente de conformidad con lo que al respecto determine su reglamento interno.

CAPITULO IV

*Organización de las condiciones de trabajo*Artículo 6. – *Poder de dirección:*

1. De acuerdo con las disposiciones vigentes, la organización del trabajo y su aplicación práctica, es facultad de la Administración Municipal, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, negociación e información reconocidos a los trabajadores en la legislación vigente.

2. El objeto de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- d) La profesionalización y promoción de los trabajadores.
- e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

Artículo 7. – *Relaciones de puestos de trabajo:*

1. Con periodicidad anual y con referencia al 31 de enero de cada año, la Administración Municipal elaborará la Relación de Puestos de Trabajo del Personal Laboral del ámbito de este Convenio Colectivo, agrupándolo por unidades administrativas y con expresión del nombre y apellidos, número de R.P.T., categoría profesional, antigüedad y fecha de ingreso, así como la indicación de si la adscripción al puesto tiene carácter provisional o definitivo, en esta relación figurarán los puestos vacantes existentes.

2. La R.P.T. del Personal Laboral del Servicio será publicada anualmente el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, abriéndose un plazo de treinta días naturales para la reclamación de los posibles afectados.

Artículo 8. – *Valoraciones y clasificaciones de puestos de trabajo:* Durante el periodo de vigencia del presente Convenio, y siempre que se estimara procedente, en el seno de la Comisión Paritaria o Comisión de trabajo en que delegue, se procederá a una valoración y clasificación de puestos de trabajo, bajo los criterios que establezca ésta.

Artículo 9. – *Reestructuraciones organizativas:* Si durante la vigencia de este Convenio se produjera, por reestructuración organizativa algún cambio en la estructura del Servicio Municipalizado de Mercados, dicha modificación garantizará en todo caso la relación jurídico-laboral y las condiciones individuales o colectivas expresamente reconocidas al personal afecto.

Artículo 10. – *Planes de empleo:*

1. Cuando la situación o características del Servicio de Mercados así lo exija, la Administración Municipal podrá elaborar Planes de Empleo, con el objeto de optimizar la utilización de los recursos humanos y lograr una prestación más eficaz del servicio público, conforme a la normativa específica del Ordenamiento Jurídico Laboral.

2. Los Planes de Empleo serán objeto de negociación con los representantes legales de los trabajadores y tendrán como marco de referencia el presente Convenio y estarán basados en causas objetivas recogidas en la correspondiente memoria justificativa.

3. Los Planes de Empleo podrán contener las siguientes previsiones y medidas:

- a) Previsiones sobre modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.

b) Suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado, tanto las derivadas de oferta de empleo como de procesos de movilidad.

c) Reasignación de efectivos de personal.

d) Establecimiento de cursos de formación y capacitación.

e) Autorización de concursos de provisión de puestos limitados al personal de los ámbitos que se determinen.

f) Medidas específicas de promoción interna.

g) Prestación de servicios a tiempo parcial y en régimen de jornadas especiales.

h) Necesidades adicionales de recursos humanos que habrán de integrarse, en su caso, en la Oferta de Empleo Público.

i) Jubilaciones voluntarias anticipadas y bajas voluntarias incentivadas de los trabajadores.

j) Otras medidas que procedan en relación con los objetivos del Plan de Empleo que se pactarán con la representación sindical.

4. Las Memorias justificativas de los Planes de Empleo contendrán las referencias temporales que procedan, respecto de las previsiones y medidas establecidas en las mismas.

5. El personal afectado por un Plan de Empleo podrá ser reasignado en otras Secciones, Servicios o Unidades en los términos que establezca este Convenio. La reasignación de trabajadores fuera del ámbito de este Convenio requerirá acuerdo del o los trabajadores afectados.

La reasignación de efectivos como consecuencia de un Plan de Empleo se efectuará aplicando criterios objetivos relacionados con las aptitudes, formación, experiencia y antigüedad que se concretarán en el mismo.

La adscripción al puesto adjudicado por reasignación tendrá carácter definitivo.

6. En los concursos de provisión de vacantes que se convoquen al amparo de un Plan de Empleo, se aplicará el procedimiento y baremo establecido en el vigente Convenio Colectivo.

7. En ningún caso la aplicación de los Planes de Empleo supondrá la extinción de la relación jurídico laboral, excepto cuando ésta (la extinción) derive de la aplicación de las medidas previstas en el apartado i) anterior.

CAPITULO V

*Provisión de vacantes, contratación e ingreso*Artículo 11. – *Provisión de vacantes:*

1. El procedimiento de cobertura de vacantes y ampliaciones de plantilla de personal laboral se ajustará a lo establecido en este Capítulo. Queda exceptuado el personal fijo-discontinuo, salvo en lo que se refiere a los sistemas de selección.

2. La provisión de vacantes vendrá recogida en la Oferta de Empleo Público, que con periodicidad anual y con referencia al 31 de diciembre de cada año el Ayuntamiento publicará en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

3. No se ofertarán en Turno Libre aquellas plazas y puestos de trabajo de la Plantilla del Personal Laboral del Servicio de Mercados, que no hayan sido previamente objeto de promoción interna. De esta norma podrán excluirse las categorías profesionales de peón y peón especializado, y de forma imperativa, conforme a la legislación vigente, los puestos de trabajo ofertados para ser cubiertos mediante el sistema de libre designación. Asimismo se excluirán transitoriamente los que resulten de la aplicación del Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, regulador de la jubilación anticipada a los 64 años.

4. Las plazas y puestos de trabajo vacantes destinados a personal subalterno, guardas porteros, conserjes y otros de similares funciones, deberán reservarse con carácter exclusivo al personal del Servicio con veinticinco o más años de servicio en

ésta y otras administraciones, así como para los trabajadores que careciendo del requisito de tiempo de servicios prestados y cumpliendo las condiciones del artículo siguiente lo soliciten por causa de salud. El traslado de puesto de trabajo motivado por cualquiera de las circunstancias anteriores no afectará nunca a las retribuciones básicas (salario, antigüedad, plus convenio, incentivo) que viniere percibiendo el solicitante, por el contrario las retribuciones complementarias variarán cuando como consecuencia de las nuevas condiciones de trabajo dichas retribuciones deban desaparecer, incorporarse ex novo, o modificarse.

5. La selección, contratación y promoción del personal laboral al servicio de la Administración afectado por el presente Convenio se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, ajustándose a la normativa vigente y a lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 12. — Cambio de puesto por causa de salud:

1. La Administración Municipal podrá adscribir temporal o permanentemente a otro puesto de trabajo a trabajadores afectados por una grave merma de facultades físicas o psíquicas que, sin constituir causa de incapacidad o invalidez, impidan el normal desempeño de las funciones propias del puesto desempeñado o impliquen riesgos de daño en la salud o integridad del propio trabajador, sus compañeros de trabajo u otras personas relacionadas con la empresa.

Cuando las situaciones derivadas de la concurrencia de las circunstancias antes descritas lo sean de carácter definitivo procederá el cambio de puesto con carácter definitivo y cuando lo fueren con carácter transitorio procederá el cambio de puesto temporal.

2. Igualmente, cuando un trabajador fuera declarado por el organismo competente de la Administración de la Seguridad Social en situación de incapacidad permanente parcial o total, podrá adjudicársele un nuevo puesto de trabajo compatible con su nueva situación.

3. La determinación del nuevo puesto compatible con el estado actual del trabajador, requerirá la previa incoación de expediente a instancia del trabajador afectado, al que pondrá fin la pertinente resolución administrativa del órgano competente en materia de personal.

Dicho expediente contendrá, al menos, la documentación aportada por el solicitante, el informe Médico, el informe propuesta del Comité de Seguridad y Salud y el informe de la Comisión Paritaria.

4. El informe de la Comisión Paritaria, previa audiencia, del trabajador afectado, se extenderá a la determinación del puesto o puestos de trabajo o tipo de tarea en que pueda ser ocupado, además de la capacitación profesional, títulos o diplomas, aptitudes personales y otras características concurrentes en el trabajador y en el nuevo puesto de trabajo, el siguiente orden de adjudicación:

- 1.º — Que el puesto adjudicado lo sea de la misma categoría.
- 2.º — De la categoría inmediata inferior.

Cuando concurren causas justificativas y suficientemente acreditadas y por acuerdo unánime de la Comisión Paritaria, excepcionalmente podrá verse alterado el orden de prelación anterior.

5. La asignación de puesto con carácter definitivo o en su caso temporal se materializará mediante la resolución a que se hace mérito en el apartado 3 de este artículo por el órgano competente en materia de personal teniendo en cuenta el orden de adjudicación establecido por la Comisión Paritaria.

6. El trabajador afectado deberá superar el periodo de prueba que, en función del puesto adjudicado, resulte pertinente, de acuerdo con las prescripciones del artículo 26 de este Convenio. De no superar el periodo de prueba en el puesto asignado, se le adjudicará automáticamente el siguiente en el orden indicado.

7. Los cambios de puestos antes referidos en ningún caso supondrán ascenso de categoría profesional.

8. El trabajador percibirá las retribuciones del nuevo puesto de trabajo.

Artículo 13. — Concurso de traslados:

1. El personal de este Servicio no tiene adscripción fija a ningún puesto de trabajo determinado. Cualquier empleado puede desempeñar, en su categoría, cualquier trabajo en los distintos mercados, venta ambulante o trabajos que se le encomiende.

2. El personal de este Servicio podrá tener acceso a puestos de trabajo de similar categoría en otros Servicios Municipalizados o en el Ayuntamiento, siempre y cuando sea recíproco el mismo derecho, rigiéndose el concurso de traslados por el sistema empleado por el Ayuntamiento, manteniendo las retribuciones que le son propias, en especial la antigüedad.

3. Las retribuciones serán las del nuevo puesto de trabajo, manteniendo como mínimo el montante global anual que viniera percibiendo.

4. El destino adjudicado será irrenunciable.

5. Los traslados derivados de la participación en el concurso tendrán en todo caso carácter voluntario, y en consecuencia no generarán derecho a indemnización alguna.

Artículo 14. — Traslados por causas extraordinarias:

Con carácter excepcional y con prevalencia respecto de los traslados voluntarios regulados en el artículo anterior, la Administración, a petición del interesado y a propuesta unánime de la Comisión de Traslados, podrá trasladar a un puesto vacante de su misma categoría, con carácter definitivo o provisional, cuando existan causas graves y probadas de índole personal y de salud.

Artículo 15. — Movilidad funcional:

1. La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, así como de sus derechos económicos y profesionales, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Con carácter previo se dará conocimiento del objeto de las movilidades funcionales al Comité del Servicio de Mercados.

La movilidad funcional, con carácter general, tendrá una duración máxima de 6 meses. Una vez finalizada el trabajador volverá al puesto que ocupara con anterioridad a la movilidad funcional. En todo caso, los puestos cubiertos en movilidad funcional serán ofrecidos para su provisión por los sistemas establecidos.

En ningún caso podrá ser considerado como mérito en los procesos de promoción interna y concurso de traslados, los trabajos desempeñados en régimen de movilidad funcional.

2. Aquellos grupos profesionales o trabajadores que teniendo en origen unas funciones o contenidos en su prestación específicos, fueran objeto de Movilidad Funcional con motivo de reestructuraciones organizativas totales o parciales en la sección de adscripción o bien por voluntad unívoca de la Empresa, a título particular el trabajador afectado podrá solicitar la reintegración en otro puesto de trabajo con similares funciones y contenidos en su prestación al del grupo profesional de origen.

Artículo 16. — Trabajos de superior e inferior categoría:

1. Sólo podrán realizarse trabajos de superior categoría cuando así lo exijan las necesidades del servicio y ello, por el tiempo imprescindible. En tales casos, será de obligado cumplimiento la comunicación motivada por escrito con una antelación de al menos 48 horas al trabajador y a sus representantes legales.

2. La realización de funciones de categoría superior por un mismo trabajador, nunca podrá exceder de seis meses en dos años, salvo acuerdo con el Delegado de Personal. En defecto de acuerdo, al trabajador que hubiera agotado el periodo de seis meses en los dos años antes referidos, no se le podrán volver a encomendar las mismas funciones hasta que transcurran dos años como mínimo desde la finalización de éstas.

3. El desempeño de funciones de categoría superior no producirá en ningún caso el ascenso automático del trabajador ni la consolidación de las retribuciones inherentes a la misma, teniendo para ello siempre que superar el concurso y pruebas establecidas en los artículos 19 y siguientes del presente Convenio, en las cuales no puntuará en modo alguno el tiempo de desempeño de dichas funciones. En el supuesto de trabajos de superior categoría se abonarán las diferencias retributivas.

4. El desempeño de tareas correspondientes a categoría inferior a la de un trabajador sólo podrá hacerse por un tiempo no superior a tres meses y por necesidades perentorias e imprevisibles, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 17. — *Libre designación:*

1. Podrán proveerse por este sistema exclusivamente los puestos con categoría igual o superior al puesto de trabajo equiparado al de Técnico Superior con Jefatura, que en el Servicio de Mercados corresponden a los puestos de Gerente y Director Técnico.

2. La provisión por libre designación requerirá en todo caso, convocatoria pública en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos y como tal deberán figurar en las RR.PP.TT. Los aspirantes deberán reunir las condiciones y requisitos fijados en las mismas.

3. Los trabajadores que hayan accedido a su puesto de trabajo por este procedimiento podrán ser cesados en cualquier momento discrecionalmente y serán adscritos con carácter provisional a un puesto de trabajo correspondiente a su categoría profesional, en tanto no obtengan otro con carácter definitivo, a cuyos efectos deberá participar con el carácter de forzoso a todas las plazas de su categoría en el concurso de traslados que, con posterioridad a su cese, se convoquen.

4. En ningún caso el desempeño de un puesto de tal carácter, supondrá la consolidación de las retribuciones inherentes al mismo.

5. El desempeño de un puesto de estructura orgánica, funcional o de especial cualificación a través del procedimiento de libre designación, no afectará a la categoría profesional del ocupante, el cual conservará la que ostente conforme a este Convenio.

Artículo 18. — *Protección de la maternidad:*

1. Si con ocasión de la evaluación de riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores se revelase un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente o así se acreditará, previo informe facultativo, se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dichos riesgos a través de la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Cuando la adaptación antes citada no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, del feto o del lactante, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

2. El cambio de puesto o función se llevará a cabo por el órgano competente en materia de personal de conformidad con las reglas y criterios a aplicar en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la tra-

bajadora permita su reincorporación al anterior puesto. De la movilidad practicada se dará cuenta a la Comisión Paritaria.

En el supuesto de ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo se le respetará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Artículo 19. — *Selección de personal:*

1. Las vacantes que hayan sido objeto de oferta de empleo público, se cubrirán por Turno Libre, con la correspondiente reserva para el Turno de Minusvalía.

2. Los sistemas selectivos serán el concurso, el concurso-oposición y la oposición libre, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, utilizándose el sistema de concurso-oposición siempre que sea precisa la celebración de pruebas específicas para determinar la capacidad o aptitud de los aspirantes.

3. En el concurso-oposición las pruebas teórico-prácticas representarán el 60% del total de la valoración del proceso selectivo, correspondiendo el 40% restante a la valoración de los méritos.

Artículo 20. — *Convocatoria:*

1. Las vacantes que se oferten en la convocatoria de promoción interna y las que se incorporen a la oferta de empleo público, serán acordadas por la Comisión Paritaria sobre la base del artículo 11 de este Convenio.

La Comisión Paritaria informará sobre las bases que resolverán las diferentes convocatorias.

2. Una vez efectuada la calificación final de los aspirantes, el Tribunal Calificador elevará al Ilmo. Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento la relación de aprobados por orden de puntuación, con indicación de su Documento Nacional de Identidad, no pudiendo rebasar aquélla el número de plazas convocadas. Cualquier propuesta de aprobados que contravenga lo establecido será nula de pleno derecho.

Artículo 21. — *Promoción interna:*

1. Para la provisión por este sistema se reservará con carácter indicativo el 100% de las vacantes a que se refiere el artículo anterior, después de haber sido objeto de concurso de traslados, porcentaje que podrá ser disminuido por la Comisión Paritaria en función de la participación que se hubiera dado para cada categoría en la anterior convocatoria de promoción interna.

2. Para concurrir a esta promoción interna el trabajador fijo en situación de activo o en excedencia habrá de acreditar la prestación de servicios efectivos como trabajador laboral fijo de este Servicio en la categoría desde la que promociona durante un periodo mínimo de dos años, perteneciendo al mismo grupo profesional de la vacante a la que se pretende promocionar.

A estos efectos el personal se clasifica en las siguientes categorías profesionales:

a) Personal Administrativo: Gerente, Director Técnico, Administrativos, Auxiliares Administrativos y categorías que se pudieran crear comprendidas sus labores en el ámbito del trabajo administrativo.

b) Personal no Administrativo: Encargado, Peones especialistas, Peones o categorías similares que pudieran crearse, y cuya actividad principal no fuera la administrativa. La categoría de Encargado podrá optar a las vacantes de los grupos D y C de Personal Administrativo.

3. En ningún caso podrán producirse ascensos de categoría profesional por el mero transcurso de un determinado tiempo de servicios prestados. La consolidación de cualquier categoría estará sometida a la previa superación del concurso-oposición o concurso correspondiente.

Artículo 22. — *Turno de minusvalía:*

1. En las pruebas selectivas serán admitidas las personas con minusvalía en igualdad de condiciones con los demás aspi-

rantes, reservándose a este personal un porcentaje no inferior al 5% de las vacantes de la oferta de cada convocatoria.

2. En las citadas pruebas se establecerán para las personas con minusvalía que lo necesiten, las adaptaciones posibles de trabajo y medios para su realización.

3. Las plazas no cubiertas por este turno se acumularán al turno libre.

Artículo 23. — Turno libre:

Se ofertarán para este turno las vacantes no cubiertas en las convocatorias de promoción interna y siempre sobre la base del artículo 11 de este Convenio.

Artículo 24. — Cese y toma de posesión:

1. Al trabajador que haya obtenido una plaza en la fase de promoción interna le podrá ser diferido el cese en su puesto de trabajo por necesidades del servicio, por un periodo máximo de un mes, comunicándose esta circunstancia mediante escrito motivado al propio interesado y a la sección correspondiente del puesto adjudicado.

2. Con independencia de lo establecido en el número anterior, el órgano competente en materia de personal podrá conceder una prórroga de incorporación hasta un máximo de veinte días hábiles si así lo solicita el interesado por razones justificadas.

3. En los supuestos anteriores y a todos los efectos, se tendrá en cuenta la fecha efectiva de la prestación de servicios en el nuevo puesto de trabajo.

Artículo 25. — Tribunales de selección:

Los tribunales que hayan de constituirse para juzgar las pruebas selectivas tanto para promoción interna como turno libre estarán integrados por cinco miembros como mínimo, dos de ellos a propuesta del Delegado de Personal y el resto a propuesta de la Administración Municipal.

Artículo 26. — Periodo de prueba:

1. Aprobada por el órgano competente de la Administración la propuesta que formule el Tribunal Calificador, se acordará la admisión provisional del trabajador concretándose en el contrato un periodo de prueba según lo establecido por la legislación vigente.

2. Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al 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. En el caso de que la rescisión laboral parta de la empresa, se comunicará al Delegado de Personal.

3. Transcurrido el periodo de prueba, el trabajador será fijo, computándose a todos los efectos este periodo.

4. El nuevo contrato de trabajo se formalizará por escrito.

5. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento preadoptivo, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

6. No será exigible periodo de prueba cuando el trabajador con anterioridad haya ya desempeñado en la empresa, por un periodo igual o superior al aquí establecido, las mismas funciones, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 27. — Condiciones para el ingreso:

Serán requisitos para el acceso a un puesto de trabajo de nuevo ingreso, los siguientes:

a) Ser español, sin perjuicio de lo establecido sobre el acceso a determinados sectores de la Función Pública de los nacionales de los demás Estados miembros de la Unión Europea en la Ley 17/1993, de 23 de diciembre, y demás normativa que la desarrolle.

b) Poseer la titulación requerida u obtenerla antes de la finalización del plazo de presentación de instancias.

c) Haber cumplido los 18 años de edad o cumplirlos dentro del plazo de presentación de instancias o solicitudes.

d) Poseer la capacidad necesaria para el desempeño de las correspondientes funciones.

Artículo 28. — Estabilidad en el empleo:

1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. No obstante, podrán celebrarse contratos de trabajo de carácter temporal o duración determinada de acuerdo con la legislación vigente, siendo de utilización preferente el contrato de trabajo de sustitución o interinidad para la cobertura de vacantes en puestos de las R.P.T.

2. Dentro de la modalidad contractual prevista en el artículo 15.1.c del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 4 del Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, que lo desarrolla, se entienden comprendidos los siguientes supuestos:

a) El celebrado para sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo que se extenderá hasta su reincorporación o, en caso de no producirse ésta, hasta que se produzca su cobertura definitiva o se amortice reglamentariamente.

b) El celebrado para cubrir temporalmente un puesto de trabajo vacante no reservado específicamente a ningún trabajador, que se extenderá hasta su cobertura definitiva o amortización reglamentaria.

3. En los contratos de trabajo que se celebren al amparo del artículo 15.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes para la mejora del mercado del trabajo y el fomento de la contratación indefinida, a saber: contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, se establece una duración máxima de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Para las contrataciones temporales, y por periodos anuales, se elaborarán ofertas de empleo conjuntas en las categorías cuya especialidad lo requiera y se acuerde en la Comisión Paritaria, según el procedimiento y criterios de baremación que establezca la propia Comisión Paritaria. En todo caso será preceptiva la formalización de oferta genérica de empleo ante la Oficina de Colocación o servicio competente.

4. Cuando el Ayuntamiento precise contratar personal para cubrir puestos de trabajo que hayan sido objeto de un proceso selectivo, se recurrirá a la lista de espera resultante de dicha selección, así mismo se recurrirá a la lista de espera cuando sea necesario cubrir otras vacantes de la misma categoría del último proceso selectivo.

5. En todo caso, se observarán las prescripciones establecidas en los artículos 8.3, 15.2 y 64 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

6. A la contratación regulada en este precepto le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 26 en relación con el periodo de prueba.

7. En ningún caso se podrá acudir a los servicios de las Empresas de Trabajo Temporal para la cobertura de puestos de Trabajo incluidos en la R.P.T., o cualquier otro puesto de trabajo dependiente del Servicio.

Artículo 29. — Normas supletorias:

1. En lo no previsto en este Capítulo en materia de Selección y Contratación de Personal, se estará a lo establecido en la normativa vigente en materia de contratación laboral.

2. Asimismo, en lo no previsto en este Capítulo en materia de movilidad, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

3. No obstante lo anterior y con carácter previo, la Comisión Paritaria será la llamada a resolver las lagunas y aclarar las interpretaciones y dudas que sobre esta materia pudieran suscitarse.

CAPÍTULO VI

Formación y perfeccionamiento profesional

Artículo 30. — *Derecho a la formación:*

1. Para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de cursos de perfeccionamiento para el puesto de trabajo, de formación general, de apoyo a la promoción y de reconversión organizados por el Excmo. Ayuntamiento o el Servicio, todo ello con la participación de los representantes de los trabajadores, por medio de la Comisión Paritaria que se constituirá en Mesa de Formación cuando ésta sea necesaria y que tiene como misión, estudiar e informar las actuaciones que se refieran a la Formación y Perfeccionamiento del personal.

2. En este sentido la citada Mesa de Formación realizará anualmente, con carácter general y con la antelación necesaria un análisis de necesidades y objetivos de formación profesional, con el fin de realizar la programación correspondiente.

3. Los cursos que convoque el Excmo. Ayuntamiento, para el personal a su servicio, directamente o por medio de organismos oficiales u otras entidades, pertenecerán a una de estas cinco modalidades:

a) *Cursos de perfeccionamiento para el puesto de trabajo:* Tienen como objetivo esencial la adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas, normativas o de otro tipo, operadas en los puestos de trabajo, actualizando los conocimientos del trabajador y facilitando una mejora en el desarrollo de sus tareas habituales.

b) *Cursos de formación general:* Son aquellas acciones formativas encaminadas a renovar los conocimientos generales del trabajador, que faciliten el acceso a otros puestos de trabajo dentro de su categoría profesional.

c) *Cursos de apoyo a la promoción:* Son las actividades de formación dirigidas a proporcionar al trabajador los conocimientos, habilidades, técnicas y motivación que faciliten el acceso a otros puestos de trabajo por medio del sistema establecido para la promoción interna.

Estos cursos se realizarán teniendo en cuenta los puestos de trabajo vacantes que resulten desiertos en los turnos de promoción interna.

d) *Cursos de reconversión:* Facilitarán la adaptación del trabajador a nuevos puestos de trabajo en los supuestos de transformación o modificación funcional de órganos o servicios, o amortización o transformación de sus puestos de trabajo, favoreciendo así la estabilidad en el empleo.

e) *Cursos de Prevención de Riesgos Laborales.*

4. Por acuerdo de la Comisión Paritaria, la Mesa de Formación podrá integrarse, en las condiciones que se establezcan, en la Mesa que con esta misma finalidad se constituya por el Ayuntamiento de Burgos y las Centrales Sindicales más representativas, a fin de facilitar y unificar los criterios de selección de los cursos formativos y de los trabajadores llamados a participar en ellos.

Artículo 31. — *Asistencia a cursos:*

1. El trabajador, de conformidad con lo previsto en el artículo 23 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a asistir a los cursos de formación general, perfeccionamiento y promoción a los que se refiere el número 3. a), b), c), y e) del artículo anterior organizados por el Excmo. Ayuntamiento, disfrutando de los beneficios que a continuación se relacionan:

Al permiso necesario para la asistencia al curso durante el tiempo de desarrollo del mismo, incluido el necesario para su desplazamiento, así como los gastos de matrícula, desplazamiento y dietas que procedan, sin que en ningún caso haya pérdida de haberes y con reserva del puesto de trabajo.

2. Cuando el Excmo. Ayuntamiento organice cursos de reconversión, cuya asistencia sea obligatoria, el tiempo de ésta se considerará como de trabajo efectivo, con las mismas circunstancias del apartado anterior. En otro caso, se aplicará lo establecido en el apartado 1 anterior.

3. El Excmo. Ayuntamiento podrá autorizar la asistencia a los trabajadores a cursos, seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para la organización. La asistencia a estas actividades formativas será obligatoria para el trabajador, a quien se le abonará, además de su salario, los gastos en concepto de matrícula, desplazamiento, material y dietas que procedan, originados con la asistencia a las citadas actividades formativas. La designación para la asistencia a dichas actividades será rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para un buen provecho del mismo. Se tendrán en cuenta las circunstancias personales y familiares del trabajador, alegadas por éste, y será necesaria la consulta previa a los representantes de los trabajadores, que emitirán el correspondiente informe.

4. Cuando sea el trabajador quien, por propia iniciativa, solicite la asistencia a algún curso, seminario, mesa redonda o congreso no organizado por el Excmo. Ayuntamiento deberá remitirse la petición al Servicio de Mercados con una antelación mínima de una semana.

a) Cada solicitud de asistencia a estos cursos deberá ser informada favorablemente por el jefe de la sección o área y deberá tener el visto bueno de la Presidencia de Mercados; este informe en todos los casos deberá ser motivado.

b) La Mesa de Formación tendrá conocimiento e informará en su caso, sobre la procedencia o no de la autorización.

c) De la resolución adoptada por la Presidencia, se dará traslado tanto al solicitante como a la Mesa de Formación. Si no hubiera respuesta negativa con antelación se considerará silencio administrativo positivo.

d) El Trabajador deberá acreditar ante el Servicio una vez finalizado el curso la asistencia al mismo.

e) El trabajador que asista a estos cursos, tendrá la obligación de poner a disposición de sus compañeros los materiales del curso, así como las explicaciones que sean demandadas por aquellos para la comprensión del citado curso.

f) En el supuesto contemplado en el presente apartado se le abonará al trabajador, además de su salario, los gastos en concepto de matrícula, desplazamiento, material y dietas que procedan, originados con la asistencia a los citados cursos.

5. Tendrán la misma consideración que el punto anterior, los cursos organizados o promovidos por los Sindicatos.

CAPÍTULO VII

Retribuciones

Artículo 32. — *Retribuciones:*

a) *Estructura salarial:* Las retribuciones básicas del personal del Servicio de Mercados estarán constituidas por el Salario Base, Plus de Convenio e Incentivo.

Las retribuciones del personal del Servicio son aplicables al personal contratado en el Plan Global de Apoyo al Comercio. Las retribuciones del Gerente y de los Auxiliares Administrativos del Plan Global, serán las mismas que las del Gerente y Auxiliar Administrativo del Servicio, respectivamente.

<i>Categoría Profesional</i>	<i>Salario base (euros/mes)</i>
Director Técnico	1.592,62
Gerente	1.592,62
Jefe Negociado	1.171,71
Encargado	1.099,92
Aux. Administrativo	944,55
Peón, Peón especialista	857,15
Peón, Peón especialista venta mercadillos	857,15

Las cuantías establecidas en concepto de salario base se percibirán por los empleados del Servicio en dieciséis pagas anuales, doce ordinarias y cuatro extraordinarias, coincidentes éstas con verano y Navidad y los meses de marzo y octubre.

b) *Plus de Convenio*: En concepto de Plus de Convenio se percibirán las cantidades que se relacionan a continuación para cada una de las categorías:

Director Técnico	78,04 euros/mes
Gerente	78,04 euros/mes
Jefe de Negociado	92,36 euros/mes
Encargado	88,00 euros/mes
Auxiliar Administrativo	94,91 euros/mes
Peón Especialista, Peón	94,91 euros/mes

33. – *Antigüedad*:

1. El Ayuntamiento se compromete a seguir manteniendo para los actuales trabajadores laborales de este Servicio el sistema de antigüedad siguiente: se establece un porcentaje del seis por ciento sobre el salario base por cada trienio cumplido y hasta un máximo del cuarenta y ocho por ciento del salario base.

2. A todos los trabajadores que se incorporen al Servicio de Mercados, Comercio e Industria, a partir del 1 de enero del 2002 se les abonará la antigüedad por el sistema de trienios al igual que al personal funcionario y laboral que depende directamente de los servicios centrales del Ayuntamiento. La cuantía de estos trienios será la siguiente:

Director Técnico	El correspondiente a un nivel 24 del grupo A
Gerente	El correspondiente a un nivel 24 del grupo A
Jefe de Negociado	El correspondiente a un nivel 20 del grupo C
Encargado	El correspondiente a un nivel 17 del grupo D
Auxiliar Administrativo	El correspondiente a un nivel 14 del grupo D
Peón y Peón especializado	El correspondiente a un nivel 13 del grupo E

34. – *Retribuciones complementarias y pagas extraordinarias*:

a) *Retribuciones complementarias*:

1. Complemento de Asistencia. Gratifica la asistencia y estricta puntualidad en el horario de trabajo. Por ese concepto se percibirá la cantidad de 41,51 euros mensuales.

La falta de puntualidad y/o asistencia ocasionará la pérdida de este complemento de un mes, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que fueran procedentes. A estos efectos, cada enfermedad, en toda la duración del proceso, se considerará como una falta al mes. En caso de una baja igual o menor a treinta días que coincida con dos meses naturales, la pérdida del complemento se considerará como de un mes solamente. No se aplicará la pérdida de este complemento en caso de maternidad, hospitalización, intervención quirúrgica y accidente laboral aceptado como tal.

2. Complemento de puesto de trabajo.

2.1. Incentivos. Remunera la dedicación exclusiva y la plena disponibilidad del Gerente y del Director Técnico.

En el caso de los empleados de los mercadillos se remuneran las condiciones específicas del trabajo de estos empleados.

Por este concepto se abonarán, mensualmente, las siguientes cantidades:

<i>Puesto de trabajo</i>	<i>Incentivo (euros/mes)</i>
Gerente	860,08
Director Técnico	355,50
Empleado de mercadillos	117,77

3. Trabajo en festivos y domingos: Destinado a retribuir al personal que realiza su jornada laboral en días festivos y domingos retribuyéndose con 35,84 euros. Para el personal que se encargue de abrir los mercados de abastos los domingos y festivos, dentro de la jornada laboral les corresponderá la cantidad de 17,48 euros.

4. Quebranto de moneda: Se establece un Plus de 13,82 euros mensuales para aquellos puestos de trabajo que deban manejar y trabajar con moneda.

5. Nocturnidad: Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas de la noche y las 6 horas de la mañana. Se retribuye con 12,87 euros por noche trabajada.

6. Horas extraordinarias: Ante la grave situación de Paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, siendo estas de carácter estrictamente voluntario.

Tendrán consideración de horas extraordinarias las que excepcionalmente y previa autorización escrita de la Alcaldía se realicen por encima de la jornada habitual.

Únicamente se autorizarán las horas extraordinarias que vinieran exigidas por las necesidades de las Secciones o Servicios, o bien, de reparar siniestros u otros daños que pongan en peligro las instalaciones del Ayuntamiento, las derivadas de averías que requieran reparación inmediatas y la prestación del servicio al ciudadano inaplazable en fechas muy señaladas, como Navidades, Semana Santa y Fiestas Patronales. Dichos trabajos serán ofertados a la totalidad de los trabajadores que estén en condiciones de efectuarlos, teniendo carácter rotatorio entre todos los solicitantes, teniendo prioridad aquellos trabajadores que soliciten su compensación en tiempo libre.

El valor de las horas extraordinarias será el resultado de dividir el computo anual del total del sueldo bruto de la categoría del trabajador por las horas de trabajo, a estos efectos se calcula sobre 1.600 horas, multiplicando su resultado por 1,5 para la ordinaria y por 2,5 para la hora nocturna, domingo o festivo, aunque las horas extraordinarias podrán cambiarse por tiempo libre, a elección del trabajador, a razón de 3 horas por hora si éstas son nocturnas o festivas y de 2 horas por hora si estas son ordinarias.

El número máximo de horas extra que se pueden realizar al año será de 80 horas.

El número de horas al año retribuidas no podrá superar las 35 horas, abonándose éstas en la nómina del mes siguiente a su realización.

La diferencia entre las horas extras remuneradas y las 80 horas de tope máximo anual se compensarán en tiempo libre. El tiempo libre acumulado se disfrutará en el año en curso, excepto las horas realizadas en Navidad, las cuales se podrán disfrutar dentro de los tres primeros meses de año siguiente. El tiempo libre acumulado nunca podrá añadirse al periodo vacacional y siempre se disfrutará según las necesidades del Servicio, con el visto bueno del jefe del servicio, siendo su disfrute en días completos, a excepción de la última fracción.

De todas las horas extras realizadas se informará al Comité de Empresa.

b) *Pagas extraordinarias*:

Quedan establecidas de la siguiente manera:

Se percibirán cuatro pagas extraordinarias coincidentes con las nóminas de los meses de junio, diciembre, marzo y septiembre.

La cuantía de cada paga extraordinaria estará formada por la suma de los siguientes conceptos retributivos: Salario base, Antigüedad, Plus de Convenio e Incentivo, si lo tuviera.

Al personal que haya ingresado a lo largo del año se le abonará la parte proporcional a los meses trabajados. Asimismo, se abonará la parte proporcional que corresponda en caso de cese por jubilación.

Cuando el cese en el Servicio sea voluntario o como causa de sanción disciplinaria, no se tendrá derecho a percibir las partes proporcionales de las retribuciones de marzo y octubre, excepto que el cese en el Servicio sea como consecuencia de acogerse a una jubilación anticipada.

Artículo 35. – *Retribuciones:*

1. Todo trabajador regulado por el presente Convenio tendrá unas retribuciones mínimas mensuales consistentes en: Salario base, Antigüedad, Plus Convenio, e Incentivos si tuviera derecho a ellos.

El resto de retribuciones se devengarán a aquellos trabajadores que cumplan los requisitos señalados para su percepción, ya sean de carácter complementario o personal, no siendo excluyentes las percepciones complementarias con las personas, ni aquellas entre sí.

2. Deberá tenerse en cuenta que los importes de las distintas retribuciones y complementos descritos en los artículos 32 y 34 se corresponden con los vigentes en el año 2002, debiendo aplicarse sobre todos ellos y para años sucesivos los incrementos porcentuales establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, así como cualquier otro que legalmente les fuera de aplicación.

3. Con carácter general y en tanto expresamente las redacciones dadas a las distintas retribuciones complementarias no dispongan lo contrario, quienes las vinieren percibiendo por alguno de sus conceptos de forma ordinaria a lo largo del año, mantendrán estos derechos económicos en todos los permisos retribuidos, bajas médicas, periodos vacacionales y otros de análoga naturaleza. Expresamente se exceptúan las horas extraordinarias, dietas y kilometraje, salvo disposición legal en contrario.

4. Cuando por el Servicio o bien a propuesta de la Comisión Paritaria se considere la consolidación de un complemento o retribución para un grupo, categoría o colectivo profesional, por entenderse inherente, beneficioso para su funcionamiento u otras causas, podrá ser incorporado al Plus Convenio de los mismos. En ningún caso esta consolidación deberá aplicarse individualmente a personas aisladas pertenecientes a un grupo, colectivo o categoría profesional, porque devendrá automáticamente y desde su origen en un derecho económico igual para todo el grupo, colectivo o categoría profesional al que dicho trabajador pertenezca. Esta norma es necesariamente predicable y trasladable al nacimiento o asignación inicial de cualquier complemento o retribución, siempre dentro de su regulación específica, que deba por su naturaleza afectar a todo un grupo o categoría profesional, en razón de las condiciones de sus puestos de trabajo. Pero en ningún caso se podrá retribuir a trabajadores aisladamente considerados, sino a todo el colectivo en su conjunto en que estos se integran.

No obstante, si dentro de la misma categoría o grupo profesional, existiera alguien desempeñando funciones diferenciadas por ser más trabajosas o cualificadas y estar debidamente justificadas, podrá ser gratificado con algún tipo de incentivo.

5. Dietas diarias en territorio nacional de aplicación al Personal Laboral acogido a este Convenio.

Grupos	Por alojamiento	Por manutención	Dieta entera
Grupo 2: Gerente y Director Técnico	58,90	36,66	95,56
Grupo 3: Jefe de Negociado	44,47	27,65	72,12
Grupo 4: Encargado, Auxiliares y Peones	44,47	27,65	72,12

CAPITULO VIII
Jornada laboral

Artículo 36. – *Jornada laboral:*

1. La jornada laboral para todo el personal del Servicio será la siguiente: Mil setecientos veinticinco (1.725) horas en el año 2002 y mil seiscientos noventa y cinco (1.695) horas en el año 2003. En cualquier caso, a fecha 1 de enero de 2009 el cómputo total de horas anuales trabajadas por el personal de referencia, no podrá ser superior al establecido para el personal laboral y funcional del Ayuntamiento.

Como se viene realizando hasta ahora, el personal administrativo que presta servicio en las oficinas, tendrá una jornada laboral ordinaria de 35 horas semanales.

2. El personal laboral no administrativo, dado el carácter de interés público del Servicio que presta, acomodará su horario a las necesidades de aquél.

3. Todo el personal laboral del Servicio dispondrá de un calendario laboral anual. Dicho calendario laboral deberá realizarse por el Gerente o el Director Técnico del Servicio y será presentado para su negociación al Comité de Empresa antes del día 1 de diciembre de cada ejercicio, quien emitirá, mediante escrito, un informe preceptivo pero no vinculante, en el plazo de siete días a partir del siguiente a su presentación.

De no cumplirse con el plazo de presentación por parte de la Administración, el Comité podrá redactar otro calendario alternativo para su posterior negociación, remitiéndolo al Servicio en tiempo no superior a diez días a partir de la fecha antedicha (1 de diciembre). Si por el contrario, fuese el Comité quien incumpliese su obligación de emitir en tiempo y forma el informe requerido, la Administración Municipal podrá optar entre la negociación o dar por concluida ésta y acordado el calendario propuesto.

El calendario laboral se tendrá por negociado y, por tanto, ejecutivo, en el supuesto de que, incumplidos por el Ayuntamiento los requisitos señalados anteriormente, a fecha 22 de diciembre no se hubiese alcanzado acuerdo entre las partes. En cualquier caso, los calendarios propuestos por el Comité de Empresa no devienen en ejecutivos en tanto el Servicio no acuerde de forma expresa, por escrito, su voluntad en dicho sentido.

La ausencia de calendario laboral no implicará en ningún caso la inacción o dejación de funciones por parte de los trabajadores que deberían regularse por el mismo, las cuales, y de forma provisional, estarán a lo que con este carácter disponga la Dirección del Servicio, siempre dentro del límite horario anual establecido. Con el fin de evitar la precarización del servicio como consecuencia de la inexistencia de calendario laboral, se autoriza al Comité de Empresa a redactar otro u otros alternativos, a lo largo del año, para ser propuestos y negociados con el Ayuntamiento.

4. La reducción progresiva de la jornada anual de trabajo, desde las 1.755 horas trabajadas en el año 2001 a las 1.556 horas que establecen los convenios ya regulados a 35 horas de trabajo semanales, se efectuará a lo largo de siete ejercicios completos, teniendo como año de inicio el año 2002 y como año de conclusión el 2008.

5. Todo el personal tendrá obligación de fichar las entradas, salidas y ausencias del puesto de trabajo. El Servicio de Mercados podrá regular las normas para el control de las ausencias del puesto de trabajo por las características del trabajo a desarrollar.

El tiempo de descanso para el bocadillo se fija en veinte minutos y se considerará tiempo de trabajo efectivo.

6. Las fiestas laborales con carácter retributivo y no recuperables serán las nacionales, autonómicas y locales y las patronales del Servicio, excepto para aquellos trabajadores que deban trabajar alguno de estos días festivos, a los que se compensará en la forma que determine este Convenio.

7. La fiesta patronal del Servicio de Mercados se celebrará el día 15 de mayo, San Isidro Labrador. Si ese día fuera de carácter laboral, se trabajará y se compensará con una gratificación especial y lineal para todos los trabajadores del Servicio, de 120,20 euros, que se abonarán en la nómina del mes de mayo.

Para organizar los actos conmemorativos de la festividad y fomentar la participación del personal en los mismos, el Servicio destinará a tal fin la cantidad de 600,00 euros. Esta cantidad será gestionada por el Delegado de Personal, quien justificará posteriormente los gastos mediante informe y facturas en la Intervención Municipal.

8. Para el Mercado de Villafraía, dado que presta servicio permanente durante 24 horas, se contratará durante 6 meses al año, un empleado con la categoría de peón, mientras dure este servicio.

CAPITULO IX

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 37. — *Vacaciones:*

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas, será con carácter general de un mes, a disfrutar preferentemente entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, siempre que el servicio esté suficientemente cubierto.

2. El tiempo de vacaciones anuales podrá ser fraccionado hasta en tres periodos, a petición del trabajador y siempre que lo permitan las necesidades del servicio, con el tope de treinta días, a distribuir en periodos mínimos de siete días. Cuando el disfrute se realice en un solo periodo y el día de comienzo no coincida con el día de inicio del mes natural, el cómputo se realizará de fecha a fecha, no incluyéndose la última fecha en el periodo vacacional.

3. Cada servicio fijará su calendario anual de vacaciones antes del día 31 de marzo, de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo con el personal destinado en la sección.

b) De no llegarse a ningún acuerdo, se elegirá turno vacacional en primer lugar, por categorías y como segundo la antigüedad en la sección, determinándose de este modo un sistema rotativo para años sucesivos.

c) Cuando el trabajador haya elegido su periodo vacacional en turno preferente respecto de otros compañeros de su misma sección o departamento, y desee realizar alguna modificación en el periodo o periodos vacacionales elegidos, no podrá en ningún caso, introducir ningún cambio en su periodo vacacional que obligue a los demás compañeros a modificar el que hubieran elegido, y deberá en cualquier caso, comunicarlo al menos con un mes de antelación al Jefe de Servicio, quien a su vez deberá ponerlo en conocimiento de los compañeros que pudieran verse afectados, o que deseen elegir el periodo vacacional que, con motivo del cambio, haya quedado vacante.

4. Los periodos vacacionales asignados podrán modificarse, mediante petición escrita del interesado al Jefe del Servicio y aprobación explícita de éste.

5. En caso de que las vacaciones anuales estuviesen programadas de antemano y el trabajador no las pudiese disfrutar por incapacidad laboral transitoria, podrá disfrutarlas en fechas distintas, o durante los primeros seis meses del ejercicio siguiente.

6. Cuando el periodo vacacional se interrumpa por causa de salud grave, el trabajador podrá solicitar con posterioridad el periodo vacacional no disfrutado.

7. Los trabajadores que se incorporen o cesen en la Administración a lo largo del año natural tendrán derecho al disfrute de las vacaciones previstas en este artículo en la parte proporcional al tiempo trabajado, en función de la sección o servicio en la que se encuentren.

8. Los trabajadores que por motivo de concurso de traslados, promoción interna u otra circunstancia, opten a un nuevo destino en otro servicio o sección con regulación diferente del periodo vacacional, disfrutarán proporcionalmente el tiempo que les corresponda atendiendo al periodo trabajado en los puestos de origen y destino, de conformidad con lo establecido en este Convenio.

9. Con el fin de facilitar el funcionamiento de los distintos mercados, y sólo para este colectivo, se concederá una prima diaria de 6,01 euros a los empleados que disfruten las vacaciones fuera de temporada. No se tendrá derecho a esta prima las vacaciones disfrutadas entre el 16 de diciembre y el 15 de enero, la última semana de junio, el periodo comprendido entre tres días antes y tres días después de Semana Santa y los meses de julio, agosto y septiembre.

Artículo 38. — *Licencias y permisos:*

Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos, manteniendo la plenitud de sus percepciones económicas en los casos y con la duración que a continuación se indican, entendiéndose siempre como días naturales.

1. Por matrimonio del trabajador 15 días.

2. Dos días por nacimiento de hijo, adopción, muerte, intervención quirúrgica, hospitalización o enfermedad grave y justificada de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y cuatro si ocurriera fuera del municipio. Un día por matrimonio de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

3. Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal: el tiempo indispensable.

4. Un día por cambio de domicilio.

5. El día completo en que se concurra a exámenes finales o parciales liberatorios, cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional, siempre que se preavise de ello y posteriormente se justifique. Igualmente se reconocerá tal derecho en los supuestos de asistencia a pruebas para el ingreso a Cuerpos de las distintas Administraciones, así como las correspondientes a las convocatorias de promoción interna.

6. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo; tales permisos podrán ser ejercidos en supuestos de adopción o acogimiento familiar con fines adoptivos. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en dos de media hora con la misma finalidad. Este derecho, para el caso de lactancia artificial, podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud por parte de éste, el cual acreditará la condición de trabajadora de la madre y el no disfrute por la misma de esta licencia.

7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previa justificación de tal circunstancia y acreditándose debidamente la asistencia.

8. Por el tiempo indispensable para acudir, por necesidades propias o de los hijos menores de edad e incapacitados, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando las asistencias estén debidamente justificadas y los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de las horas de trabajo.

9. A lo largo del año, siempre con subordinación a las necesidades del servicio y previa autorización, el personal podrá disfrutar hasta 6 días laborables de licencia o permisos retribuidos por asuntos particulares. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas. El personal que ingrese o cese a lo largo del año disfrutará el número de días que le correspondan en proporción al tiempo trabajado.

10. Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 6 años, o disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe ninguna otra actividad retribuida, tendrán derecho a una disminución de la jornada de trabajo, con una reducción proporcional del salario, de un cuarto, de un tercio, o bien de un máximo de la mitad de la duración de aquella. Estas reducciones podrán también concederse cuando existan otras razones motivadas para ello.

La concesión de la reducción de la jornada por razón de la guarda legal es incompatible con el ejercicio de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que sea objeto de la reducción.

11. En los casos debidamente justificados de incapacidad o enfermedad grave y continuada del cónyuge o de familiares de consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, si conviviesen con el trabajador, se podrá también conceder, en las mismas condiciones, la reducción de jornada.

12. Los trabajadores con edades comprendidas entre cincuenta y cinco y sesenta y cinco años podrán voluntariamente, acogerse a la reducción de jornada en un tercio o un medio de la misma, reduciéndose proporcionalmente sus ingresos.

13. Al personal laboral del Servicio de Mercados que cumpla veinticinco años de servicio en el mismo, se le concederá una paga extraordinaria correspondiente a una mensualidad completa o un mes de vacaciones. El disfrute de los días de permiso otorgados se efectuará, siempre con subordinación a las necesidades del servicio y según la elección del trabajador, en un sólo periodo a lo largo del año en que proceda su reconocimiento. Los trabajadores que, habiendo superado el periodo de permanencia previsto en este número, no hayan podido acceder por cualquier causa al disfrute del premio a la permanencia en él reconocido y causen baja por jubilación, conforme a las previsiones contenidas en el artículo 43, tendrán derecho, en el año en que se jubilen, al disfrute de un mes completo de vacaciones o a su abono, a elección del trabajador, entendiéndose también incluida en dicha mensualidad la parte proporcional de vacaciones que les pudiera corresponder en función del periodo de tiempo efectivamente trabajado en dicho año.

14. Dos trabajadores pertenecientes a una misma sección, servicio o área, de igual categoría profesional y funciones, podrán, previo acuerdo entre ellos, solicitar el cambio de turno e incluso de jornada completa de trabajo, o bien permutar un día libre por otro de trabajo o viceversa, siempre y cuando se realice sin perjuicio para el servicio que prestan. Deberá solicitarse con una semana de antelación a la fecha respecto de la cual se requiere el cambio o permuta. Su concesión estará subordinada a las necesidades del servicio y al compromiso de los trabajadores para la realización de los días solicitados.

Artículo 39. — *Licencia sin retribución:*

El personal que haya cumplido al menos dos años de servicios efectivos podrá solicitar una licencia sin sueldo por un plazo no superior a tres meses cada dos años. Esta licencia se computará a efectos de antigüedad en todo caso.

Dicha licencia será concedida dentro del mes siguiente al de la solicitud, y se informará de su concesión al Delegado de Personal del Servicio de Mercados.

Una vez finalizada la licencia el reingreso será inmediato en la misma plaza y puesto de trabajo.

CAPITULO X

Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 40. — *Suspensión del contrato de trabajo:*

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, en los siguientes casos:

a) Excedencia en sus distintas modalidades, con los requisitos y efectos que se recogen en este capítulo.

b) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria en firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

c) Cuando exista privación de libertad por sentencia condenatoria firme, sin perjuicio de que por expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes, o de que la sentencia condene a la pena de inhabilitación. En este supuesto no existe reconocimiento de antigüedad ni reserva de puesto de trabajo.

d) El supuesto previsto en el artículo 26, párrafo 5.º.

e) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de menores de seis años, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. El periodo de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por la trabajadora al periodo de suspensión citado, aún habiendo expirado el año natural a que tal periodo corresponda. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de las seis semanas posteriores al parto para cuidar al hijo. Las bajas, debidamente acreditadas, producidas durante los meses de embarazo, no computarán como tiempo de permiso de maternidad, incluidas las directamente imputables al proceso de gestación.

Artículo 41. — *Excedencias:*

1. Excedencia voluntaria por interés particular. Los trabajadores fijos con una antigüedad de al menos dos años de servicio en la Administración, a contar desde su ingreso en la misma, podrán solicitar excedencia voluntaria, con la obligación de permanecer en esta situación por un mínimo de 1 año, sin derecho a percibir retribuciones mientras dure y sin que se compute como antigüedad. La solicitud será cursada con una antelación de dos meses a la fecha de inicio propuesta por el interesado, debiendo resolverse con un mes de antelación a la fecha de inicio propuesta por el interesado. Se dará cuenta de las resoluciones al Delegado de Personal.

El reingreso se obtendrá a través de la participación en concurso de traslados, en los términos previstos en el artículo 13.

Sin perjuicio de la posibilidad del trabajador excedente de instar el reingreso, a partir del momento en que haya superado el periodo mínimo de permanencia en excedencia, mediante su participación voluntaria en el concurso de traslados previsto en el artículo 13, vendrá obligado, en cambio, a participar, solicitando en este caso todas las plazas vacantes de su categoría, y en su caso especialidad, dentro del mes siguiente al de finalización del plazo concedido. Transcurrido el mes citado sin que el trabajador haya formalizado en los términos referidos solicitud de reingreso, se extinguirá la relación laboral.

En ningún caso, podrá acogerse a otra excedencia por interés particular hasta no haber cubierto un periodo de 2 años de servicios efectivos en la Administración Municipal contados a partir de la fecha de reingreso.

2. Excedencia voluntaria por cuidado de hijo. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o adopción en su caso. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo 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, debiendo justificarse en todo caso que el cónyuge no solicitante no se beneficia del mismo.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este número, será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación.

El trabajador tendrá derecho durante el primer año a la reserva de su puesto de trabajo y transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes anterior al de finalización del periodo de excedencia por esta causa. En caso de que la solicitud no se produzca o se formule fuera de plazo, se entenderá que se opta por pasar a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por el plazo de un año.

3. Excedencia voluntaria por incompatibilidad. Procederá declarar, de oficio o a instancia de parte, en la situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad a los trabajadores que se encuentren en la situación de servicio activo en otra categoría Cuerpo o Escala de cualquiera de las Administraciones Públicas, salvo que hubieran obtenido la oportuna compatibilidad, y a los que pasen a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no les corresponda quedar en la situación de servicio activo.

Los trabajadores permanecerán en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese en ella deberán instar el reingreso al servicio activo, mediante la presentación de su solicitud de participación en el concurso de traslados regulado en el artículo 13, en el plazo máximo de un mes, a contar desde la fecha del cese, declarándoseles, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

El reingreso se seguirá conforme a lo dispuesto en el artículo 13.

4. Excedencia forzosa. Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores sobre los que recaiga nombramiento de alto cargo o similar, nombramiento como personal eventual, ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que imposibilite el normal desempeño de puestos de trabajo o perciba retribuciones por su nombramiento o elección. Así mismo, se concederá dicha excedencia a los trabajadores cuando sean autorizados para realizar una misión por periodo determinado superior a 6 meses en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades públicas extranjeras, o en programas de cooperación internacional.

La excedencia forzosa da derecho al cómputo de antigüedad y a la reserva del puesto de trabajo mientras se esté en dicha situación, que finalizará en el plazo del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical, plazo en el que deberá ser solicitado el reingreso, que tendrá efectos inmediatos.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al de cese en el cargo. En caso de que la solicitud no se produzca o se formule fuera de plazo, se entenderá que se opta por pasar a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por el plazo de un año.

Una vez efectuada la solicitud, dentro del plazo señalado en el párrafo anterior, si por causa imputable al trabajador no se produce la reincorporación del mismo en el plazo de dos meses desde la fecha del cese en el cargo, se entenderá que renuncia a su empleo y causará baja en la plantilla.

Artículo 42. — Extinción del contrato de trabajo:

Son causas de extinción del contrato de trabajo las establecidas en las disposiciones legales o reglamentarias y las previstas en el presente Convenio.

Artículo 43. — Jubilaciones:

1. La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador sesenta y cinco años de edad, comprometiéndose la Administración a ofertar las vacantes así generadas mediante la Oferta de Empleo Público para ser cubiertas en promoción interna y posterior turno libre, salvo imperativo de norma o acuerdo de la Comisión Paritaria.

2. La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda comple-

tar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización de la Seguridad Social.

3. El trabajador que desee jubilarse anticipadamente lo podrá hacer a partir de los sesenta años. Por cada mes que se adelante se indemnizará en una cuantía equivalente a quince días del total de las retribuciones íntegras que se perciban en ese momento, más la parte proporcional de las pagas extraordinarias. El abono se realizará el cincuenta por ciento a los quince días de la concesión y el otro cincuenta por ciento el primer mes de la entrada en vigor del presupuesto siguiente. Si el Ayuntamiento tuviera que externalizar el procedimiento para el pago de jubilaciones anticipadas, el pago de las indemnizaciones correspondientes se hará de conformidad con lo que se establezca en dicho plan.

4. Siempre que se recoja en un Plan de Empleo, se podrá proceder a jubilaciones anticipadas voluntarias y bajas voluntarias incentivadas en las condiciones establecidas en el mismo.

5. De conformidad con el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, u otro que con posterioridad lo sustituya o modifique, los trabajadores laborales del Servicio podrán solicitar la anticipación de su edad ordinaria de jubilación de 65 a 64 años, debiendo ser sustituidos simultáneamente a su cese por jubilación, por otros trabajadores, en las condiciones previstas en el Real Decreto antedicho.

Deberá solicitarse con una antelación mínima de seis meses a la fecha en que el interesado cese en su trabajo por cumplimiento de la edad de 64 años.

Esta posibilidad excluye la indemnización por prejubilación del punto 3 anterior sustituyéndola por el abono de una paga extraordinaria en el mes de jubilación a los 64 años, que incluya: Salario base, Antigüedad y Plus Convenio, excluyendo las restantes retribuciones de carácter complementario.

Excepcionalmente y solo para los que se jubilen en los años 2002 y 2003, mantendrán los derechos que se reconocían en el artículo 21 del anterior Convenio y que textualmente dice: «Quiénes solicitaren la jubilación voluntaria anticipada entre los 60 y 65 años, tendrán derecho a una gratificación consistente en el 50% de los haberes íntegros, calculados en el momento de la petición que hubiera de percibir por el periodo que le falte hasta el momento de su jubilación a los 65 años, y en la forma establecida por el Excmo. Ayuntamiento para su personal».

Artículo 44. — Liquidación de partes proporcionales:

En los casos de suspensión de la relación laboral por excedencia y/o extinción de la relación laboral, el Servicio viene obligado a practicar, y el trabajador a recibir, la correspondiente liquidación de partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones o cualquier otro concepto salarial de vencimiento periódico superior al mes.

Cuando se reincorpore el interesado, se iniciará el nuevo cómputo de los conceptos liquidados en relación con el párrafo anterior.

CAPITULO XI

Régimen disciplinario

Artículo 45. — Facultad sancionadora:

Los trabajadores podrán ser sancionados por el órgano competente de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo. Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador, haciéndose constar la fecha y motivo de la misma.

Artículo 46. — Clase de faltas:

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto Legislativo de 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 47. — Faltas leves:

Serán faltas leves las siguientes:

1. La incorrección con el público y con compañeros o subordinados.
2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, de uno o dos días al mes.
5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

Artículo 48. — Faltas graves:

Serán faltas graves las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
2. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores, de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
3. Las desconsideraciones con el público en el ejercicio del trabajo.
4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas en materia de seguridad e higiene del trabajo, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. La simulación de enfermedad o accidente.
9. La connivencia en las faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
10. La negligencia que puede causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
11. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
12. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
13. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.
14. La intervención en un procedimiento cuando se dé alguna causa de abstención legalmente señalada.
15. El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

Artículo 49. — Faltas muy graves:

Serán faltas muy graves:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso, cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.
2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

5. La falta de puntualidad no justificada, durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

6. El ejercicio de actividades públicas o privadas, cuando hubiesen sido declaradas incompatibles con el desempeño del empleo público.

7. La reincidencia o reiteración en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un periodo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones.

8. La reiteración del incumplimiento o abandono de las normas establecidas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud, la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

9. La utilización o difusión indebidamente de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo.

10. La utilización de uso tanto de material como de personal para la realización de trabajos ajenos a la relación contractual del trabajador, salvo autorización expresa del jefe del servicio o sección.

11. Acoso sexual.

Artículo 50. — Sanciones:

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Apercibimiento por escrito o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de treinta y un a noventa días. Despido disciplinario.

Artículo 51. — Procedimiento:

1. Todas las faltas, salvo las leves, requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario y en todo caso audiencia al interesado.

2. El expediente disciplinario se incoará siempre de oficio por acuerdo del órgano competente en materia de personal bien por iniciativa propia o como consecuencia de orden superior, moción razonada de los subordinados o denuncia.

3. En la resolución por la que se incoe el procedimiento se nombrarán Instructor y Secretario. De dicha resolución se dará traslado a los interesados.

4. El Instructor, tras la práctica de cuantas diligencias y averiguaciones juzgase oportunas que deberán llevarse a cabo en un plazo no superior al mes, contado a partir de la notificación del acuerdo de incoación del procedimiento, formulará el correspondiente pliego de cargos comprendiendo en el mismo los hechos imputados con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida y de las sanciones que puedan ser de aplicación.

Excepcionalmente y por causas justificadas, el Instructor podrá solicitar ampliación del plazo antes referido.

5. El pliego de cargos se notificará al interesado concediéndosele el plazo de diez días para que pueda formular las alegaciones que juzgue oportunas y solicitar la práctica de las pruebas que para su mejor defensa estime necesarias.

6. Contestado el pliego de cargos o transcurrido el plazo sin hacerlo, el Instructor podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas que juzgue oportunas, así como la de todas aquellas que considere pertinentes. Para la práctica de las pruebas se pondrá el plazo de un mes.

La denegación de la práctica de las pruebas solicitadas deberá ser motivada, sin que contra esta resolución quepa recurso.

7. Ultimada la fase probatoria, si se ha practicado ésta, se dará vista del expediente y, en su caso, copia completa si así lo solicita, al interesado, concediéndosele un plazo de diez días para que alegue cuanto entienda pertinente y presente cuanta documentación estime de interés.

8. Recibidas las alegaciones a que se alude en el número anterior o transcurrido el plazo sin hacerlo, el Instructor, dentro de los diez días inmediatos siguientes, formulará la propuesta de resolución, en la que fijará con precisión los hechos, motivando, en su caso, la denegación de las pruebas propuestas por el inculcado, hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida, señalándose la responsabilidad del trabajador así como la sanción a imponer.

9. La propuesta de resolución que se notificará al interesado, se remitirá, junto con el expediente completo, al órgano llamado a resolver, quien, salvo que estimase oportuno que por el Instructor se practiquen nuevas diligencias que resulten imprescindibles para adoptar la resolución, procederá a dictar ésta, poniendo con ello fin al procedimiento, en el plazo de diez días, contados a partir del siguiente al de recepción de la propuesta de resolución.

10. La resolución que será motivada, deberá comprender con toda precisión la falta que se estime cometida, señalando los preceptos en que aparezca recogida, el trabajador responsable y la sanción que se impone.

La resolución será notificada al inculcado, con expresión de la vía judicial que se pueda utilizar y los requisitos para acceder a la misma.

11. Las sanciones que se impongan se ejecutarán según los términos de la resolución en que se impongan y serán anotadas en el expediente personal del trabajador sancionado con indicación de las faltas que las motivaron. Su cancelación se producirá de oficio o a instancia del interesado en la forma prevista en el número 2 del artículo 93 de la Ley Articulada de Funcionarios Civiles del Estado, aprobada por Decreto 315/1964, de 7 de febrero.

12. La apertura del expediente deberá notificarse al Delegado de Personal y al Sindicato a que se encuentre afiliado el trabajador expedientado, si se conociera dicha afiliación, al fin de que puedan ser oídos durante la tramitación del procedimiento.

Dicha notificación procederá, así mismo, cuando la incoación del expediente se practique dentro del año siguiente al cese del inculcado en su cargo representativo. También procederá la notificación aludida cuando el inculcado sea candidato, y el expediente se incoe durante el periodo electoral.

Artículo 52. — Prescripción:

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Los plazos correspondientes a faltas graves y muy graves quedarán interrumpidos por cualquier acto propio de expediente que, en su caso, se instruya siempre que la duración de éste en su conjunto no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Artículo 53. — Información:

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. El Ayuntamiento, a través del órgano competente, al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPITULO XII Salud Laboral

Artículo 54. — Derecho a la salud:

1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber

de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

La Administración está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de salud laboral en sus Centros de Trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo, o en otras horas, con descuento de la jornada laboral, en este último caso, del tiempo invertido en las mismas.

2. Para la elaboración de los planes y programas de seguridad y salud en el trabajo, así como para su realización y puesta en práctica, los diferentes organismos de la Administración podrán disponer de equipos y medios técnicos especializados, cuando sea posible y aconsejable por su dimensión o por la intensidad de sus problemas de seguridad y salud laboral. En caso de no disponer de tales medios propios, podrán recabar la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, demás Organismos de las Administraciones Públicas y de otros organismos autorizados en materia de seguridad y salud laboral, fundamentalmente en lo referente a la planificación, estudios y proyectos preventivos y de sistemas de seguridad y protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

Artículo 55. — Derechos de participación y representación de los trabajadores:

1. Los empleados tienen derecho a participar en la Administración en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, participación ésta que se canalizará a través de sus representantes, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

2. El derecho de participación precitado se ejercerá, en el ámbito de la Administración Local, en atención a la diversidad de las actividades que desarrolla y las diferentes condiciones en que éstas se realizan y la complejidad y dispersión de su estructura organizativa, a través de los órganos que se constituyan, al amparo y con sujeción a los criterios establecidos en el artículo 34 de la antes citada Ley 31/1995.

El número de representantes del personal laboral regido en este Convenio que formarán parte del Comité de Seguridad y Salud será de uno.

Artículo 56. — Planificación de actividades:

La política de seguridad e higiene se realizará anualmente a través de un Plan de organización de actividades preventivas que, en todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia y la adaptación de los locales y de los puestos de trabajo. Incluirá, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

Artículo 57. — Elementos de protección individual:

Se tendrá derecho a los elementos de protección personal que determinan las normas de Seguridad y Salud Laboral. El Comité de Seguridad y Salud podrá proponer en el ejercicio de sus funciones la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos efectuados en cada caso.

Se facilitará vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo en que por sus características se requiera. Para la fijación de tales puestos de trabajo, así como del número de prendas que

corresponda, su periodicidad y renovación, el Comité de Seguridad y Salud se reunirá anualmente en el último trimestre.

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico con carácter voluntario a todos los trabajadores, incluida una revisión ginecológica a la trabajadora que así lo solicite.

Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a tener toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo los resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se le efectúen. También tendrán derecho a que estos resultados les sean entregados por escrito y con total confidencialidad.

No se incluye en este precepto lo relativo a dotación y uso del vestuario o ropa de trabajo que, facilitada por la Administración, deba ser utilizada por los trabajadores en virtud de las instrucciones u órdenes que en materia de uniformidad haya dictado o dicte aquélla.

CAPITULO XIII *Asistencia y Acción Social*

Artículo 58. — *Beneficios sociales:*

1. En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común, profesional, accidente, o maternidad, el trabajador percibirá el cien por cien de los conceptos salariales mientras dure tal contingencia.

a) Cuando la ausencia sea por más de tres días será obligatorio la presentación del parte de baja expedido por el facultativo correspondiente, y deberá ratificarse semanalmente mientras se mantenga esta situación. Dicho parte se ajustará a los modelos oficiales de la Seguridad Social. Los partes de baja, confirmaciones de la misma y alta se entregarán en las oficinas del Servicio.

b) Cuando la ausencia sea por uno, dos o tres días, deberá justificarse mediante el certificado/informe del médico correspondiente que haya atendido la situación de enfermedad, el cual deberá indicar el día o los días que se ha necesitado su asistencia.

c) Cualquier ausencia del trabajo, por causa de enfermedad, que no sea justificada en la forma descrita en los apartados a) y b) de este punto, será considerada como injustificada y será penalizada conforme a lo dispuesto en el artículo 47 del presente Convenio, sin perjuicio de la instrucción, si procediera, del oportuno expediente disciplinario.

d) La responsabilidad del control de la asistencia al puesto de trabajo es del Gerente y del Director Técnico, quien exigirá los justificantes de cada ausencia, y en caso de faltas injustificadas, pondrá en marcha los expedientes disciplinarios previstos en este Convenio.

2. Se concederán anticipos extraordinarios por importe de tres mensualidades íntegras que deberán ser reintegradas en plazo no superior a catorce meses, o alternativamente 6.010,12 euros a devolver en treinta y ocho mensualidades como máximo. Concedido un anticipo, no se podrá solicitar otro hasta que hayan transcurrido seis meses desde el total reintegro del anterior.

Se concederán anticipos para la adquisición de la primera vivienda, siempre que se adquiera en el término municipal de la Ciudad de Burgos, por un importe máximo de 15.025,30 euros, reintegrándose en el plazo señalado por el trabajador y como máximo en seis años, para ello deberán presentar fotocopia de la escritura pública de compraventa o documentación de la promotora que acredite el abono de mayor importe del solicitado. No se concederá la diferencia entre la cantidad que anteriormente se concedía para vivienda y la que ahora se otorga.

Los empleados municipales tendrán derecho a percibir en caso de urgente necesidad un anticipo del noventa por ciento de las retribuciones mensuales que hayan devengado en el momento de efectuar la solicitud de su anticipo. Tendrá la consideración

de a cuenta de las retribuciones correspondientes al mes de que se trate, y será retenido en la nómina del mismo mes.

La Corporación, a través de la Presidencia del Servicio, con el informe del Delegado de Personal, podrá proponer la concesión de anticipos por circunstancias excepcionales o perentorias (como necesidades médicas del trabajador o familiares en primer grado, cubrir desgracias personales imprevistas, etc.) por una cuantía no superior a 6.010,12 euros y reintegrables en 38 mensualidades como máximo. Este anticipo podrá ser compatible simultáneamente con uno de los otros dos que estuviere disfrutando.

3. El Ayuntamiento abonará a los conductores y al personal al que le haya sido exigido el permiso de conducir para acceder al Servicio de Mercados y lo precise para su actividad profesional, los gastos ocasionados por la renovación periódica del carné de conducir.

4. Con independencia de las cuantías que pueda abonar la Seguridad Social u otras entidades, se concederán las siguientes ayudas, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio para todo el personal laboral.

a) Premio de natalidad 55,17 euros por hijo.

b) Premio de nupcialidad o parejas de hecho registradas 177,78 euros.

c) En el supuesto que el trabajador municipal tenga un hijo, cónyuge o familiar a su cargo disminuido psíquico o físico el Ayuntamiento abonará la cantidad de 52,11 euros mensuales. En el caso de que el hijo del trabajador deba asistir a un centro especial cuyo costo supere la cantidad antes señalada, previa justificación del gasto, se podrá proponer a la Alcaldía, con el informe del Delegado de Personal, el abono de la diferencia.

d) Las gafas, prótesis, lentillas y resto de tratamientos, serán considerados como medicinas a efectos de su compensación económica, siempre que sean recetadas por especialistas médicos, a los trabajadores municipales, cónyuges e hijos. Desde la fecha de entrada en vigor de este Convenio las ayudas serán de la siguiente cuantía:

1. Audífonos: hasta el límite máximo anual de 312,65 euros cada uno.

2. Aparatos ortopédicos: la diferencia del costo que no sea cubierto por la Seguridad Social. En este apartado se incluyen las plantillas ortopédicas, no los zapatos, con límite de 70,50 euros por familia y año.

3. Gafas y lentillas: Se abonará el importe de cuatro cristales o lentillas por familia y año, con un tope 563,99 euros anuales. Por lentillas desechables se abonarán dos paquetes de seis por familia y año.

4. Prótesis dental completa 392,34 euros, la mitad 196,17 euros, por cada pieza 39,85 Euros, por empaste 24,52 euros. Resto de tratamientos bucales el 30% del coste, sin que pueda superar la ayuda los 392,34 euros.

e) Para la concesión de ayudas de tratamiento médico y psiquiátrico, no cubierto por la Seguridad Social, se deberá solicitar con anticipación a la Presidencia la petición del trabajador. La solicitud tendrá que ser previa, salvo casos excepcionales apreciados por la Presidencia. El Consejo, en un plazo máximo de un mes, si procede, dará su visto bueno, como requisito imprescindible para la posterior concesión de dichas ayudas, salvo los casos urgentes que serán resueltos directamente por la Presidencia. Las facturas justificativas se presentarán con posterioridad a la asignación de la ayuda.

f) La ayuda salvo casos excepcionales será del 30%. De todo esto se informará al Delegado de Personal.

Se abonará la totalidad del coste en todos los casos señalados en el punto anterior, cuando su prestación lo sea como consecuencia de accidente laboral.

5. Colonias veraniegas: La Corporación, fijará una cantidad en su presupuesto para promocionar el régimen de colonias, a las cuales tendrán acceso los hijos de los empleados municipales acogidos a este Convenio. El Ayuntamiento abonará los gastos de las colonias bajo control de la Intervención de Fondos, siendo las gestiones, desde el señalamiento de los lugares, hasta el seguimiento del desarrollo de las colonias, por cuenta del Comité encargado de dicho asunto.

6. Se establece una convocatoria de ayudas de estudios para el personal empleado del Servicio y para los hijos de los mismos. La cantidad a ellas destinada será de un máximo anual global de 1.803,04 euros. La convocatoria de ayudas será idéntica a la que se realice para el personal laboral del Ayuntamiento.

Las bases de la convocatoria serán las mismas que las del personal laboral del Ayuntamiento de Burgos y deberán ser aprobadas por el Consejo del Servicio.

Artículo 59. – Responsabilidad civil del personal de conducción:

Las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas, originadas por el uso y circulación de vehículos y máquinas de la Administración, siempre que sean conducidos por personas habilitadas para ello y en prestación de servicios autorizados, serán abonados por aquélla, cuando excedan o no estén cubiertas por el Seguro Obligatorio de Responsabilidad Civil, derivada del uso y circulación de vehículos de motor, ya sean consecuencia de resoluciones judiciales o de resoluciones particulares extrajudiciales aceptadas por la misma.

Asimismo, se cubrirán mediante este seguro la responsabilidad civil en que pudieran incurrir los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

Quedan excluidas de lo dispuesto en el párrafo anterior y sin perjuicio de la realización de una información reservada, las cantidades de dinero, que por resolución judicial, administrativa o gubernativa, deban abonar los conductores en concepto de sanción pecuniaria impuesta por delito, falta o infracción reglamentaria. El pago de las indemnizaciones por la Administración, se hará sin perjuicio de que la misma pueda exigir de los conductores que hubieran incurrido en cualquier clase de responsabilidad, el debido resarcimiento, previa la instrucción del expediente oportuno, con audiencia del interesado. El conductor del que se exigiera el resarcimiento podrá interponer contra la resolución recaída los recursos que sean procedentes, de acuerdo con la legislación vigente.

La Administración, cuando no proceda facilitársela directamente a través de los Letrados del Ayuntamiento, garantizará, a través de un seguro que cubra dicha situación, la defensa jurídica de todas las personas que la necesiten en el ejercicio de sus funciones.

El personal de conducción a quien le fuere retirado el permiso de conducción por sanción administrativa o penal, y mientras permanezca en esta situación, pasará a desempeñar funciones de otra categoría profesional de igual o inferior grupo, sin merma alguna de sus retribuciones y sin perjuicio de la aplicación.

Artículo 60. – Responsabilidad civil:

Con independencia de lo establecido en el artículo anterior, para el resto del personal se promoverá la concertación de una póliza colectiva o individual voluntaria de responsabilidad civil de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones, en los términos que la misma determine y en la cual el importe de la prima resultante se abonará al 100% por el Ayuntamiento.

Artículo 61. – Póliza de accidentes y vida:

1. El Ayuntamiento de Burgos concertará un seguro de vida a todos los trabajadores del Servicio de Mercados que les garantice, por cualquier causa, enfermedad común, accidente laboral u otro tipo de accidentes, una indemnización, si el resultado es fallecimiento o invalidez permanente absoluta, de 36.060,73 euros.

2. De igual modo suscribirá un seguro de accidentes, para el mismo conjunto de trabajadores, que garantice por hechos fortuitos, accidentes u otros imprevistos, una indemnización, si el resultado es de fallecimiento, de 36.060,73 euros y si es de invalidez permanente absoluta, de 72.121,45 euros.

3. Independientemente de todo lo anterior, si por los trabajadores y el Ayuntamiento se pactase, o bien por propia iniciativa de éste, se suscribiesen otro y otras pólizas de seguro, o en su caso se mejorasen las presentes ampliándose sus coberturas, automáticamente y desde el momento de la suscripción de las mismas serán de aplicación a todo el personal laboral acogido a este Convenio.

CAPITULO XIV Derechos sindicales

Artículo 62. – De los trabajadores:

1. Derecho de Reunión:

a) Con carácter excepcional y previa solicitud al Ayuntamiento se podrá solicitar por parte del Delegado de Personal la celebración de una asamblea extraordinaria que podrá coincidir durante un máximo de dos horas con el final de la jornada laboral.

b) La convocatoria se comunicará por escrito al órgano competente en materia de personal, en función de la plantilla convocada, con una alteración mínima de siete días hábiles, siempre y cuando el escrito de comunicación sea presentado en el Registro correspondiente al de ubicación del órgano llamado a resolver sobre su autorización. En otro caso la comunicación se presentará con una antelación mínima de cuatro días hábiles. En el citado escrito se indicará:

- La hora y el lugar de celebración.

- El orden del día.

- Los datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.

c) En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas, dichos servicios mínimos habrán sido pactados anteriormente entre la empresa y el Delegado de Personal.

2. Cuota Sindical:

Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical que haya fijado el sindicato al que estén afiliados.

Artículo 63. – Del Delegado de Personal:

1. Concepto: El Delegado de Personal es el representante del conjunto de los trabajadores del Centro de Trabajo. A los efectos de la elección se estará a lo establecido en el artículo 62 y siguientes del E.T.

Se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores precitado y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores

2. Competencias: Además de las competencias que le vienen atribuidas por el Estatuto de los Trabajadores y por este Convenio, corresponde, con carácter general, al Delegado de Personal el tratamiento de los problemas que afecten exclusivamente a su centro de trabajo, negociando con los interlocutores designados por la Administración, en dicho ámbito, la solución directa de los mismos. A estos efectos se consideran interlocutores válidos para negociar con el Delegado de Personal, el Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Burgos y Corporativos en quienes delegue.

3. Crédito: El Delegado de Personal, como representante legal de los trabajadores, dispondrá en el ejercicio de su función representativa del crédito horario que a tales efectos se recoge en el artículo 81 del E.T. de este Convenio, retribuido como de trabajo efectivo.

4. Garantías: El Delegado de Personal gozará de una protección que se extienda, en el orden temporal, desde el momento de su proclamación como candidato hasta 4 años después del cese en su cargo de representación.

5. Locales y dotación: En defecto de pacto sobre esta materia, en cuyo caso se estará al contenido del mismo, la Administración pondrá a disposición del Delegado de Personal, un local adecuado, dotado de los medios necesarios para el mejor desarrollo de sus funciones. La dotación comprenderá una mesa de reunión, un ordenador (P.C. última generación), uso de teléfono, utilización de fotocopiadora y material de oficina suficiente.

Será responsable del material que se le encomiende. Su relevo dará lugar a la formalización de un acta de entrega y recepción del material.

6. Tablón de anuncios: Se facilitará un tablón de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones haya de efectuar y se estimen pertinentes. Para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente, dichos tabloneros se instalarán en lugares claramente visibles en los establecimientos, servicios y unidades administrativas dependientes de la Administración Municipal, siempre que las características de aquellos lo permitan.

7. Derechos de información: Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al calendario laboral, del cual recibirán copia, a los modelos TC1 y TC2 de la Seguridad Social, a los presupuestos de los centros, a un ejemplar de la memoria anual del centro y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores incluidos en el ámbito de actuación del Delegado de Personal.

El Delegado de Personal podrá consultar el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos en la Sección de Personal.

8. Otros derechos: Los gastos de desplazamiento, dietas e indemnizaciones con motivo de la organización de Colonias u otros actos que se organicen con la previa autorización de la Corporación Municipal, correrán a cargo de ésta. Así como los gastos que estén motivados u ocasionados por actividades sindicales relacionadas con el Ayuntamiento. A los efectos del abono de gastos, dietas e indemnizaciones previstas en este apartado será aplicable lo dispuesto en el artículo 35.5 del Convenio, tomando como referencia a efectos de determinar la distancia, el lugar de ubicación del puesto de trabajo del representante, salvo que se acredite otro que comporte una distancia inferior.

9. Al comienzo de cada ejercicio presupuestario se dotará al Delegado de Personal de una asignación de 150,25 euros para gastos ordinarios de funcionamiento, que deberán justificarse al vencimiento de cada año en la Intervención Municipal.

10. El Delegado de Personal podrá ser convocado a petición de la Presidencia o a petición propia, para asistir a las reuniones en aquellos Consejos de Administración únicamente en los puntos en que se traten temas de personal, Convenio Colectivo, aprobación de plantilla, etc.

Artículo 64. — Bolsa de horas sindicales:

El Sindicato con presencia en los órganos de representación del personal laboral integrado en el ámbito de este Convenio podrá constituir una bolsa de horas sindicales, disponiendo igualmente de la facultad de acumular las que correspondan a los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, representantes del personal laboral del Ayuntamiento de Burgos.

La cesión de crédito horario de cada representante o delegado sindical, para formar dicha bolsa, se comunicará al Ayuntamiento por escrito, en el que se hará constar el número de horas cedidas.

Una vez formalizado el acto de cesión, ésta tendrá la duración que establezca cada Sindicato, salvo en los supuestos de baja del cedente en el Sindicato cesionario y ello únicamente con respecto al crédito horario personal y no consumido correspondiente a aquél.

Artículo 65. — Secciones Sindicales. Pacto o acuerdo de Acción Sindical:

1. Respecto de las Secciones Sindicales se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical en su Título IV.

2. El Delegado de Personal dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas establecido en la disposición vigente, para el ejercicio de sus funciones sindicales.

Las retribuciones básicas y complementarias de los empleados municipales liberados a jornada completa o en función sindical de carácter temporal, serán las mismas que venían percibiendo en su puesto de trabajo.

CAPITULO XV

Personal fijo-discontinuo

Artículo 66. — Concepto, retribuciones y derechos:

2. Tendrán la consideración de trabajadores fijos-discontinuos quienes presten sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al considerado como habitual en la actividad normal de la empresa.

3. Las retribuciones se percibirán por mensualidades completas o la parte proporcional a los días/horas trabajadas sin perjuicio de los descansos diarios y semanal legalmente establecidos.

4. Los derechos que legal, reglamentaria o convencionalmente tengan reconocidos los trabajadores, cuando fueran susceptibles de fraccionamiento, se concederán a los trabajadores fijos-discontinuos en la parte que proporcionalmente les corresponda según su lugar de trabajo.

CAPITULO XVII

Vestuario

Artículo 68. — Vestuario de las distintas secciones o servicios:

Se facilitará al personal la ropa y calzado de trabajo necesario en función de las necesidades específicas de cada puesto que desempeñe.

El Presidente del Consejo y la representación legal de los trabajadores, determinarán el tipo de ropa y calzado que se suministrará a los trabajadores, así como la periodicidad de las entregas. Esta relación de vestuario se incorporará como anexo a este Convenio una vez que haya sido acordado.

El personal vigilará la conservación y limpieza de las prendas facilitadas, pudiendo ser sancionado por deterioros injustificados, por falta de limpieza exigible o por la no utilización del vestuario en el recinto de trabajo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. — Procedimiento de solución de discrepancias:

Las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este Convenio, así como las que pudieran darse en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se someterán al siguiente procedimiento:

Designación, de mutuo acuerdo entre las partes discrepantes, de un árbitro o árbitros ajeno/s a las mismas que dictaminarán de manera vinculante para las partes. Dicha designación se realizará en el plazo máximo de 15 días, pasados los cuales, caso de no haber acuerdo, quedará abierta la vía que las partes en conflicto estimen conveniente.

Segunda. — Compensación del poder adquisitivo:

En el caso de que la Administración Local, fijara alguna forma de compensación por la pérdida de poder adquisitivo para el personal funcionario a su servicio, el Ayuntamiento compensará dicha pérdida en los mismos términos y cuantías al personal de este Convenio.

Los criterios de distribución del fondo que pudiera compensar la pérdida de poder adquisitivo se acordarán entre la Administración y los representantes legales de los trabajadores.

Tercera. — *Indivisibilidad:*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente y sustituirán, compensarán y absorberán a todas las existentes a la entrada en vigor de este Convenio, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas.

En el caso de que la Autoridad Laboral, en el ejercicio de sus competencias, anule total o parcialmente alguna de sus cláusulas o artículos, ambas partes negociarán la totalidad o parcialidad anulada. En este supuesto, y hasta concluir una nueva redacción de lo anulado, se aplicará la normativa convencional anterior.

Cuarta. — *Condiciones más beneficiosas:*

Las remuneraciones básicas totales que venga percibiendo el personal afectado por este Convenio no podrán, en ningún caso, ser reducidas por la aplicación de las normas que en el mismo se establezcan.

Quinta. — *Derecho supletorio:*

Para cuanto no quede expresado en este Convenio se estará, como derecho supletorio, a lo dispuesto en la legislación general y laboral vigentes.

Sexta. — *Abono de atrasos:*

Los atrasos derivados de la aplicación de las tablas salariales del Convenio, si hubiere derecho a ello, se abonarán en el plazo máximo de noventa días, a partir de su publicación.

Séptima. — *Revisión de las RR.PP.TT.:*

La Administración firmante de este Convenio asume el compromiso de adoptar cuantas decisiones fuesen pertinentes tendientes a la creación y revisión de las RR.PP.TT., en aquellos aspectos en que resulten afectadas por las disposiciones de este Convenio.

Octava. — *Reserva de plazas vacantes:*

Se reservará el 100% de las plazas vacantes de personal laboral fijo para su provisión mediante el sistema de promoción interna.

Novena. — *Jornada:*

Si durante la vigencia del Convenio se adoptase alguna medida de reordenación del tiempo de trabajo, de aplicación a los empleados públicos de esta Administración Municipal que implique el establecimiento de una jornada inferior a la pactada en este Convenio, será de inmediata aplicación al personal laboral.

Décima. — *Revisión salarial:*

Una vez pactadas las revisiones económicas del presente Convenio, anualmente a fecha de uno de enero del ejercicio en curso, se actualizarán automáticamente las mismas en la cuantía que venga reflejada en los Presupuestos Generales del Estado, salvo que se pacten otras subidas salariales en la negociación colectiva.

Undécima. — *Mantenimiento de los Servicios Públicos:*

El Ayuntamiento de Burgos, como entidad pública que es, para defender y mejorar los Servicios dependientes de él, se compromete a mantener en su totalidad, aquellos servicios que están siendo prestados por los trabajadores laborales afectados por el presente Convenio, desarrollando así la gestión de estos en su totalidad, y con personal propio, evitando de esta manera la externalización de los citados servicios. Con carácter excepcional se podrán subcontratar aquellos servicios u obras, que de forma temporal y que por su urgencia, volumen, complejidad u otros motivos similares se haga necesario.

Duodécima. — *Plan de pensiones:*

Durante la vigencia del presente Convenio la comisión paritaria se compromete a estudiar la creación de un plan de pensiones para los trabajadores acogidos al presente Convenio.

Decimotercera. — *Personal de nuevo ingreso:*

El personal laboral del Ayuntamiento, que ingrese con fecha igual o posterior a la entrada en vigor de este Convenio, prestando su trabajo en el Servicio de Mercados, percibirá sus retribuciones en función de la categoría, grupo y nivel que ostente, así como los complementos de puesto de trabajo especiales o generales que le fueran de aplicación, de conformidad con el Capítulo VII del Convenio.

Decimocuarta. — *Adscripción del Personal del Servicio de Mercados a la Plantilla de Laborales del Ayuntamiento de Burgos.*

Con la entrada en vigor del actual Convenio Colectivo todo el personal sea fijo, eventual o interino que con relación jurídico-laboral presta en la actualidad o preste futuramente su trabajo en el Servicio de Mercados, sin modificar dicha relación, quedará incorporado y adscrito a la plantilla de laborales del Ayuntamiento de Burgos.

Decimoquinta. — *Disposición derogatoria:*

A la entrada en vigor del presente Convenio queda derogado el Convenio Colectivo del Servicio Municipalizado de Mercados para los años 1996 y siguientes, los que le precedieron y así como cualquier otra disposición, norma, acuerdo, Reglamento del Servicio, Convenio o pacto de igual o inferior rango que se le oponga.

Burgos, a 28 de octubre de 2002. — La Presidenta, María Angeles Pérez Martínez. — El Delegado de Personal, Samuel Mariscal Rodrigo.

ANUNCIOS URGENTES

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

DELEGACION TERRITORIAL DE BURGOS

Servicio de Industria, Comercio y Turismo

Resolución del Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo de Burgos, por la que se autoriza y se aprueba el proyecto de ejecución de la instalación eléctrica que se cita. Expediente: AT/26.370.

Vista la documentación obrante en el expediente incoado a instancia de Iberdrola Distribución Eléctrica, S.A.U., de solicitud de autorización administrativa y aprobación del proyecto de ejecución de «Línea subterránea de media tensión a 13,2 KV. con origen y final en empalmes a realizar en la línea circunvalación 2 de la ST Burgos, de 30 metros de longitud, con entrada y salida en las celas del centro de transformación Mercadona, conductor HEPRZ1 de aluminio, de 150 mm.² de sección de aluminio».

Vista la Ley 54/97, de 27 de noviembre y Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre y demás disposiciones de aplicación.

Este Servicio Territorial, a propuesta de la Sección de Industria y Energía, ha resuelto autorizar y aprobar el proyecto de ejecución de la instalación eléctrica citada.

Contra la presente resolución, que no agota la vía administrativa, podrá interponer recurso de alzada ante el Ilmo. Señor Director General de Industria, Energía y Minas, en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la notificación de la resolución, conforme a lo dispuesto en los artículos 107 y 114 de la Ley de Régimen Jurídico de Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Burgos, a 17 de diciembre de 2002. — El Jefe del Servicio, Mariano Muñoz Fernández.

Resolución de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Burgos (Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo), por la que se otorga autorización administrativa, se declara en concreto la utilidad pública y se aprueba el proyecto de ejecución de la entrada y salida en la subestación «Vallejera» de la línea eléctrica La Mudarra-Villalbilla II, promovida por Iberdrola Distribución Eléctrica, S.A.U., en el término municipal de Vallejera (Burgos).

Con el fin de adaptar la línea eléctrica aérea existente La Mudarra-Villalbilla II, para interconectar la subestación «Vallejera» con la red eléctrica de transporte, la compañía mercantil Iberdrola Distribución Eléctrica, S.A.U. solicitó autorización administrativa, declaración de utilidad pública y aprobación del proyecto de ejecución de la entrada y salida en la subestación «Vallejera» de la línea eléctrica a 220 KV. La Mudarra-Villalbilla II, en el término municipal de Vallejera (Burgos).

A tal efecto fue presentado el Proyecto correspondiente. Se sometió a información pública, habiéndose publicado con fecha 16, 19 y 25 de septiembre de 2002 en el «Boletín Oficial» de la provincia, «B.O.C. y L.» y «El Correo de Burgos», respectivamente, los preceptivos anuncios de información pública para autorización administrativa, declaración de utilidad pública y aprobación del proyecto de ejecución. Asimismo se notificó individualmente a todos los afectados y se remitió anuncio para su exposición en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Vallejera. No se formularon alegaciones.

Por parte del Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo de Burgos se remite separata del Proyecto al Ayuntamiento de Vallejera, para que emita su informe. El Ayuntamiento no establece ningún condicionado a la ejecución del mismo.

Vistos la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico; Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica; Decreto 3151/1968, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Líneas Eléctricas Aéreas de Alta Tensión; Real Decreto 3275/1982, de 12 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre Condiciones Técnicas y Garantía de Seguridad en Centrales Eléctricas, Subestaciones y Centros de Transformación; Decreto 2413/1973, de 20 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento Electrotécnico de Baja Tensión y demás disposiciones de general aplicación.

Vista la propuesta de fecha 19 de noviembre de 2002.

Esta Delegación Territorial (Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo) ha resuelto:

- Autorizar a la empresa Iberdrola Distribución, S.A.U. la instalación eléctrica cuyas características principales son las siguientes:

Modificación de la línea aérea a 220 KV. La Mudarra-Villalbilla II, desmontando los apoyos 244 y 245 existentes e instalando dos nuevos apoyos 244 y 245, con 73 m. de longitud desde el apoyo 244 a la subestación «Vallejera» y 85 m. desde el apoyo 245 hasta

la citada subestación. Apoyos metálicos de simple circuito 31 HK y conductor de Aluminio-Acero, tipo GULL de 381,0 mm.² de sección y dos cables de tierra Ac-50.

- Aprobar el Proyecto de Ejecución de la instalación eléctrica indicada, conforme a la reglamentación técnica aplicable y con las siguientes condiciones:

1.ª – Las obras deberán realizarse de acuerdo con el Proyecto y documentación técnica presentada, con las variaciones que en su caso se soliciten y autoricen, así como conforme a los condicionados establecidos por los organismos y entidades afectados.

2.ª – El plazo máximo para la puesta en marcha será de un año contado a partir de la presente resolución.

3.ª – El titular de las instalaciones dará cuenta de la terminación de las obras a este Servicio Territorial a efectos de reconocimiento definitivo y extensión del acta de puesta en marcha.

4.ª – La Administración dejará sin efecto la presente resolución en cualquier momento que observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella.

5.ª – El titular de la instalación tendrá en cuenta para su ejecución los condicionados que le han sido establecidos por los Organismos y Entidades competentes, los cuales han sido puestos en su conocimiento y aceptados expresamente por el mismo.

- Declarar en concreto, la Utilidad Pública de la instalación eléctrica que se autoriza, de acuerdo con lo establecido en el artículo 54 de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, lo que llevará implícita la necesidad de ocupación o de adquisición de los derechos afectados e implicará la urgente ocupación. Igualmente, llevará implícita la autorización para el establecimiento o paso de la instalación eléctrica sobre terrenos de dominio, uso o servicio público o patrimoniales del Estado, o de la Comunidad Autónoma, o de uso público, propios o comunales de la provincia o municipio, obras y servicios de los mismos y zonas de servidumbre pública y todo ello en relación, con los bienes y derechos afectados, relacionados en el anexo a esta resolución.

Esta resolución se dicta sin perjuicio de que el interesado obtenga cualquier otra autorización que la legislación vigente establezca, de acuerdo con otras disposiciones que resulten aplicables, que sean competencia de otros Organismos y/o Administraciones.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada, en el plazo de un mes, a partir del día siguiente a la recepción de la presente notificación, ante el Ilmo. Sr. Director General de Industria, Energía y Minas, conforme a lo dispuesto en los artículos 107 y 114 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Burgos, a 21 de noviembre de 2002. – El Jefe del Servicio, Mariano Muñoz Fernández.

200209931/388. – 187,28

AYUNTAMIENTO DE BURGOS

Gerencia Municipal de Urbanismo

La Comisión de Gobierno, en sesión celebrada el día 2 de enero de 2003, adoptó el siguiente acuerdo:

Aprobar inicialmente el Estudio de Detalle para fijación de la ordenación detallada de la U.A. 28.07 «Casa del Pescador».

Este asunto se somete a información pública por término de un mes, al objeto de que cualquier persona interesada pueda formular la alegaciones que tenga por conveniente.

El documento aprobado se halla expuesto en el Servicio de Urbanismo, en día y horas hábiles (excepto sábado y festivos).

Burgos, a 14 de enero de 2003. – El Alcalde, Angel Olivares Ramírez. 200300283/347. – 36,06

Sección Tributos

Requerimiento

Habiendo sido intentada infructuosamente, dos veces, la notificación individualizada de las resoluciones dictadas por Decreto de Alcaldía, así como de las liquidaciones a los sujetos pasivos, por los conceptos, ejercicios e importes que a continuación se indican, al amparo de lo dispuesto en el artículo 105.6 de la Ley 230/63, de 28 de diciembre, General Tributaria, se efectúa la presente citación.

Los interesados o sus representantes deberán comparecer para ser notificados de dichas resoluciones y/o liquidaciones, en la Plaza Mayor, s/n., en el plazo de diez días contados desde el siguiente al de la publicación del anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Transcurrido dicho plazo sin haber comparecido, la notificación se entenderá producida a todos los efectos legales al día siguiente al del vencimiento del plazo señalado para comparecer.

Efectuada la notificación de las liquidaciones por cualquiera de las dos formas antes descritas, los importes deberán ser ingresados en los siguientes plazos:

- Si la notificación tiene lugar dentro de la primera quincena del mes, hasta el 5 del mes siguiente.

- Si lo es en la segunda quincena, hasta el 20 del siguiente mes.

De no encontrar conforme la resolución y/o liquidación practicada, podrá interponerse contra las mismas, los siguientes recursos:

Recurso de reposición previo al contencioso-administrativo ante el Ilmo. Sr. Alcalde, en el plazo de un mes contado desde el día siguiente en que se le sea notificada la resolución y/o liquidación, en cualquiera de las formas antes dichas; contra la denegación expresa o presunta de dicho recurso, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado Contencioso-Administrativo de la provincia de Burgos, en los plazos indicados en el artículo 46 de la Ley 29/98, de 13 de julio reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. No obstante, podrá ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

* * *

Sección: Tributos.

Apellidos y nombre	D.N.I./C.I.F.	Concepto	N.º Exp.
Cámara Martínez, Félix de la	13102500K	Desestimación 0,20 C. Munc. I.A.E. ejercicio 2001	2791/2002
Castrillejo Páramo, Javier Ignacio	13062069R	Desestimación 0,20 C. Munc. I.A.E. ejercicio 2001	3210/2002
Cruces Alonso, Roberto	13167456W	Desestimación 0,20 C. Munc. I.A.E. ejercicio 2001	3571/2002
Europrocasa	B09381468	Devolución 0,20 Cuota Munc. I.A.E. ejercicio 2001	3580/2002
Fernández Villa Sánchez Ferrero, Paloma	13066703N	Desestimación 0,20 C. Munc. I.A.E. ejercicio 2001	2707/2002
González Lastra, M.ª Francisca	13111578Z	Desistido 0,20 Cuota Munc. I.A.E. ejercicio 2001	2091/2002
Hernández García, Alberto Joaquín	03799592S	Petición de documentación	11726/2002
Huidobro Renedo, Jesús	13148358V	Desestimación 0,20 C. Munc. I.A.E. ejercicio 2001	3614/2002
Juárez Vegas, Rebeca	13160842N	Desestimación 0,20 C. Munc. I.A.E. ejercicio 2001	3127/2002
Motos Boderó, S.L.	B09320979	Devolución 0,20 Cuota Munc. I.A.E. ejercicio 2001	2677/2002
Pérez Solana, César	13063725R	Desestimación 0,20 C. Munc. I.A.E. ejercicio 2001	2933/2002
Protección Laboral Burgos, S.L.	B09380809	Devolución 0,20 Cuota Munc. I.A.E. ejercicio 2001	3618/2002
Reformas Serma, S.L.	B09302654	Desestimación 0,20 C. Munc. I.A.E. ejercicio 2001	3071/2002
Rúa Martínez, Carlos de la	15985774S	Devolución trimestre/s I.A.E.	11648/2002
Vadillo Zaballos, Pascual	13123224	Devolución 0,20 Cuota Munc. I.A.E. ejercicio 2001	2483/2002
Zubiaga Terrón, M.ª Mercedes	50080219L	Desistido 0,20 Cuota Munc. I.A.E. ejercicio 2001	3900/2002

Sección: Tributos.

Apellidos y nombre	D.N.I./C.I.F.	Concepto	N.º Liquidación	Importe (euros)
Hombria Maté, Pedro Luis	13066646R	Infracción presentación Alta I.A.E. fuera plazo	522025/2002 Exp. 12285/2002	12,33
Pardo Castrillo, José María	13088193C	Infracción presentación Alta I.A.E. fuera plazo	522022/2002 Exp. 12285/2002	7,61
Serv. Prop. Inmob. Nuevo Burgos MJTV, S.L.	B09376633	Infracción presentación Alta I.A.E. fuera plazo	522013/2002 Exp. 12285/2002	105,79
Serv. Prop. Inmob. Nuevo Burgos MJTV, S.L.	B09376633	Infracción presentación Alta I.A.E. fuera plazo	522014/2002 Exp. 12285/2002	54,18

Burgos, a 13 de enero de 2003. — El Alcalde, Angel Olivares Ramírez.

200300300/319. — 75,37

Ayuntamiento de Olmillos de Muñó

Esta Corporación, en su sesión de 1 de diciembre de 2002, adoptó acuerdo, que resultó definitivo al no haberse formulado reclamaciones contra el mismo, por el que se aprueba el expediente de modificación de créditos n.º 01/2002 dentro del Presupuesto Municipal vigente en el presente ejercicio.

Los nuevos créditos afectan, en la medida que se dice, a los capítulos de gastos y funciones siguientes:

Cap./función	Descripción	Aumento (euros)
2/1	Gastos en bienes corrientes y servicios	2.000,00
2/4	Gastos en bienes corrientes y servicios	1.500,00
6/5	Inversiones reales	505,00
4/9	Transferencias corrientes	165,00
	Total aumentos	4.170,00

Lo que se hace público de conformidad con lo previsto en el artículo 158.2 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre.

Contra el presente acuerdo, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, contados desde el siguiente al de la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Olmillos de Muñó, a 10 de enero de 2003. — El Alcalde, Victoriano Mínguez Herreros.

200300291/323. — 36,06

Ayuntamiento de Arcos de la Llana

Por acuerdo del Pleno de la Corporación de fecha 9 de enero de 2003, ha sido aprobado el pliego de cláusulas administrativas particulares que regirán el concurso público para la ejecución de las obras de urbanización de la plaza Pedro Carazo y Travesía de la Iglesia de Arcos de la Llana, y se somete a trámite de exposición pública por plazo de ocho días, contados a partir del día siguiente al de la inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, para que puedan ser presentadas las

reclamaciones oportunas. Simultáneamente, se anuncia el concurso público, aunque la licitación quedase aplazada de ser necesario, en el caso de formularse reclamaciones contra el pliego de condiciones.

I. – *Objeto del contrato:* Urbanización de la Plaza Pedro Carazo y Travesía de la Iglesia de Arcos de la Llana.

II. – *Tipo de licitación:* 142.890,83 euros, que comprende presupuesto de ejecución material, gastos generales, beneficio industrial e I.V.A.

III. – *Garantía provisional:* el 2% del precio de licitación.

IV. – *Publicidad de los pliegos:* Estarán de manifiesto todos los miércoles y viernes y primer y tercer jueves de mes por la tarde, en las oficinas municipales.

V. – *Garantía definitiva:* el 4% del precio de adjudicación.

VI. – *Presentación de proposiciones:* Durante los trece días naturales siguientes a la publicación del anuncio de licitación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

VII. – *Publicidad de los pliegos:* Estarán de manifiesto todos los miércoles y viernes y primer y tercer jueves de mes por la tarde, en las oficinas municipales.

VIII. – *Apertura de proposiciones:* Tendrá lugar a las 14,00 horas del primer viernes terminada la presentación de proposiciones en la Casa Consistorial.

IX. – *Modelo de proposición:* El recogido en el pliego de cláusulas administrativas particulares.

En Arcos de la Llana, a 10 de enero de 2003. – El Alcalde-Presidente (ilegible).

200300292/322. – 77,65

Ayuntamiento de Villasur de Herreros

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 193 de la Ley 39/1988, reguladora de las Haciendas Locales, se somete a información pública la cuenta general del ejercicio de 2001, con sus justificantes y el informe de la Comisión de Cuentas, por término de quince días.

En este plazo y ocho días más, se admitirán los reparos que puedan formularse por escrito, los que serán examinados por dicha Comisión, que practicará cuantas comprobaciones crea necesarias, emitiendo nuevo informe.

En Villasur de Herreros, a 14 de enero de 2003. – El Alcalde, Angel Alegre Hernando.

200300298/320. – 36,06

Tramitándose en esta Corporación la enajenación de las fincas rústicas números 6.228, 36.220 y 46.220 del polígono 502, se abre un período de información pública, con el objeto de que pueda ser examinado el expediente y presentar las observaciones y reclamaciones que estimen pertinentes, con sujeción a las siguientes normas:

a) Plazo de información pública: Veinte días hábiles a contar del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

b) Oficina para el examen del expediente y presentación de reclamaciones: Secretaría de la Corporación.

c) Órgano ante el que se reclama: Corporación en Pleno.

Villasur de Herreros, a 15 de enero de 2003. – El Alcalde, Angel Alegre Hernando.

200300299/321. – 36,06

Ayuntamiento de Milagros

El Pleno de este Ayuntamiento en sesión ordinaria del día 9 de enero de 2003, acordó aprobar proyecto de ejecución para la construcción de un puente sobre el río Riaza, redactado por los Sres. Ingenieros de Caminos, don Roberto Acero Duránte y don Alfredo Peraíta Lechosa, ascendiendo el presupuesto a la cantidad de 337.559,58 euros.

Se expone al público en la Secretaría Municipal, por espacio de quince días hábiles al objeto de su examen y reclamaciones.

Milagros, a 10 de enero de 2003. – El Alcalde, Jesús Melero García.

200300290/324. – 36,06

Ayuntamiento de Zuñeda

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 150.3 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, se hace público el presupuesto definitivo de este Ayuntamiento para el ejercicio de 2002, resultando por capítulos tal y como a continuación se detalla.

INGRESOS		
Cap.	Denominación	Euros
1.	Impuestos directos	10.684,00
3.	Tasas y otros ingresos	2.210,00
4.	Transferencias corrientes	17.800,00
5.	Ingresos patrimoniales	8.700,00
7.	Transferencias de capital	6.010,00
9.	Pasivos financieros	46.446,00
Total presupuesto de ingresos ...		91.850,00

GASTOS		
Cap.	Denominación	Euros
1.	Gastos de personal	3.000,00
2.	Gastos en bienes corrientes y servicios ..	12.500,00
3.	Gastos financieros	1.725,00
4.	Transferencias corrientes	3.800,00
6.	Inversiones reales	39.181,00
9.	Pasivos financieros	31.644,00
Total presupuesto de gastos		91.850,00

Contra la aprobación definitiva del presupuesto puede interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a que el presupuesto sea definitivo, sin perjuicio de que puedan interponerse otros recursos.

En Zuñeda, a 26 de diciembre de 2002. – El Alcalde, Luis Franco Ceballos Ortiz.

200300251/297. – 36,06



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS