CONTRATISTA: GARCÍA SEÑALIZACIONES DE TRÁFICO, S.A. (GARSESA)

NACIONALIDAD: Española.

IMPORTE DE LA ADJUDICACION: 47.740,00 euros, IVA excluido, más el 16% de I.V.A., 7.638,40 euros, lo que supone un precio total de 55.378,40 euros, IVA incluido.

Segovia, 19 de agosto de 2010.– El Presidente, Javier Santamaría Herranz. El Secretario General Acctal, Francisco Lacaba Pérez.

3193

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

Delegación Territorial de Segovia

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Sección: Relaciones Laborales y Recursos
Asunto: Resolución Convenio
Referencia: MRM/JLL

VISTO el texto del Convenio Colectivo Agrario de la Provincia de Segovia, Código de Convenio 4000015, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 29-07-2010, con vigencia desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2012, suscrito de una parte por la representación empresarial, y de otra por la representación de los trabajadores, el día 28 de julio de 2010, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Ley Orgánica 9/1992, de 23 de diciembre y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo (ejecución de la Legislación Laboral).

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo.

ACUERDA

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

Segundo.- Proceder a su depósito en el órgano competente.

Tercero.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

CONVENIO COLECTIVO AGRARIO DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA

Artículo 1º. Ámbito Funcional.

Este convenio regulará las condiciones de trabajo en las explotaciones agrícolas y pecuarias.

Artículo 2º. Ámbito Territorial.

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Segovia.

Las explotaciones agrícolas que parte estén dentro de esta provincia y parte en otra, se regirán por la siguiente norma:

En caso de existir convenio colectivo aplicable en ambas, se regirán por las normas vigentes en aquella en la que se encuentre el domicilio social de la empresa.

Artículo 3º. Ámbito Personal.

Se regirán por el presente convenio todas las empresas y trabajadores cuya actividad sea agrícola y pecuaria, cualquiera que sea la forma jurídica de la empresa, así como el personal técnico y administrativo al servicio de dichas empresas.

Quedan expresamente incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio los trabajadores que no perteneciendo, a los oficios clásicos del campo, prestan sus servicios en las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional de este convenio.

Quedan expresamente excluidos del presente convenio, el personal directivo cuya vinculación con la empresa, esté fuera del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4º. Vigencia y Duración.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2010, con independencia de la fecha de aplicación en el B.O.P. y terminará el 31 de diciembre de 2012, siendo su vigencia de tres años.

Artículo 5º

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán considerarse globalmente.

Artículo 6º. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones pactadas en este convenio estimadas en su conjunto, se establecen con carácter de mínimas, por lo que subsistirán cláusulas o situaciones actualmente pactadas que impliquen condiciones más beneficiosas.

Artículo 7º. Jornada de Trabajo.

La jornada diaria de trabajo será de 8 horas, la semanal de 40 horas y el cómputo anual no excederá de 1792 horas de trabajo efectivo para los años 2010, de 1790 para el año 2011 y de 1788 para el año 2012.

La distribución de la jornada se establecerá de lunes a sábado, estableciéndose un descanso semanal continuado de día y medio, siendo uno de ellos el domingo, y el otro bien la tarde del sábado o la mañana del lunes. Excepcionalmente se podrá alterar por motivo de la producción.

Entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente se establecerá un descanso de 12 horas.

En lo referente a la distribución semanal de la jornada se deberá tener en cuenta lo que expresan las disposiciones especiales sobre la jornada de trabajo en el campo.

El número de horas que deberán realizar los trabajadores con contrato temporal inferior al año, según los cálculos que a continuación se detallan, serán las siguientes:

a) Año 2010; 1792 multiplicado por el número de días de la duración del contrato dividido por 365.

b) Año 2011; 1790 multiplicado por el número de días de la duración del contrato dividido por 365.

c) Año 2012; 1788 multiplicado por el número de días de la duración del contrato dividido por 365.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que el comienzo será cuando el trabajador se encuentre en su centro de

trabajo y el final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

En los supuestos en los que el centro de trabajo no sea fijo y precise de transporte para llegar a él, la jornada se iniciará desde el momento en que el trabajador suba al medio de locomoción facilitado por la empresa, terminando en el centro de trabajo.

El día 15 de mayo, festividad de San Isidro, se considerará festivo a todos los efectos.

Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores se deberá elaborar y pactar con los representantes de los trabajadores, si los hubiera, un calendario laboral antes del primer trimestre del año en curso.

Cuando no exista representación de los trabajadores la empresa teniendo en cuenta las consideraciones anteriores intentará pactar con los trabajadores un calendario laboral, si no fuera posible elaborará el mismo antes del primer trimestre del año en curso.

Artículo 8º. Permisos retribuidos (licencias retribuidas).

Serán los contemplados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia retribuida del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de tiempo. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen en la misma empresa.

Las ausencias en el trabajo por lactancia, podrán ser sustituidas por un permiso retribuido con el salario habitual, de 14 días a disfrutar consecutivamente a la baja por maternidad. Si la trabajadora o el trabajador en el caso contemplado en el párrafo anterior optasen por este permiso deberá comunicarlo a la empresa con siete días de antelación a la finalización del periodo de baja por maternidad.

Artículo 9º. Vacaciones.

El personal sujeto al presente convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales de 22 días laborables o bien de 26 días laborables cuando la jornada de trabajo sea de lunes a sábado, que podrán dividirse en dos períodos de 11 o 13 días laborables, según sea la opción correspondiente. Ninguno de estos períodos se podrá fijar en los momentos de mayor actividad de la empresa que se fijará y establecerá en el primer trimestre del año en curso.

La fecha del disfrute de las vacaciones será fijada por acuerdo de la empresa y los trabajadores con tres meses de anticipación y según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Se establecerá el calendario de vacaciones antes del primer trimestre del año en curso.

En caso de desacuerdo y previa comunicación por escrito de ambas partes en el periodo que les compete los trabajadores tendrán derecho a fijar un período de 11 o 13 días laborables para el disfrute de las mismas, quedando la empresa facultada para fijar el otro período de vacaciones.

En ningún caso se podrán iniciar las vacaciones en día no laborable o estando de baja por Incapacidad Laboral Transitoria.

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

Artículo 10º. Inclemencias del tiempo.

Cuando por inclemencias del tiempo no se puedan iniciar los trabajos o estos tengan que ser interrumpidos, se abonará íntegramente la jornada perdida o interrumpida.

Las horas perdidas por inclemencias del tiempo serán recuperables en su 50 %, mediante la ampliación de la jornada legalmente establecida y respetando el descanso de doce horas entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente, sin que proceda el pago de las horas trabajadas para tal recuperación.

La forma y el momento de su recuperación se fijarán por acuerdo de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, ajustándose a partir del hecho producido a un periodo de dos meses para recuperar las horas perdidas o interrumpidas por inclemencias del tiempo. Si transcurrido dicho periodo no se hubiera producido la recuperación de las mismas, el trabajador estará exento de recuperarlo con posterioridad.

Artículo 11º. Retribuciones.

Las retribuciones para todo el personal son las que figuran en los anexos de este convenio, pudiéndose determinar en función de salario día, en el caso de las contrataciones temporales de menos de un año de duración pertenecientes al grupo cuarto referidas exclusivamente a los trabajos que tienen carácter temporal y estacional, y por mensualidades en las contrataciones indefinidas y temporales de más de un año de duración.

En los salarios por día, referidos exclusivamente a los trabajos que tienen carácter temporal, se incluye la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias y la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, no incluyéndose la parte proporcional devengada de vacaciones, que procederá liquidar a la finalización de la relación laboral.

Artículo 12º. Horas Extraordinarias.

Se establece en este sentido el cumplimiento de la legislación laboral al respecto, fijándose en 80 el número horas extraordinarias al año como tope para cualquier trabajador. Se establece la siguiente diferenciación:

• *Festivas:* aquellas que corresponden con los días de descanso semanal del trabajador o con cualquiera de las 12 fiestas de carácter retributivo decretadas por la Junta de Castilla y León, las 2 fiestas retribuidas locales o con el 15 de mayo, San Isidro, fiesta de convenio.

• *No festivas:* El resto.

La cuantía de las mismas será la siguiente:

• *No festivas:* el 50 % más del precio por hora de trabajo para cualquier categoría profesional establecida en el presente convenio.

• *Festivas:* El 100 % más del precio por hora de trabajo para cualquier categoría profesional establecida en el presente convenio."

Artículo 13º Antigüedad.

Se mantendrán las compensaciones que se establecían en la legislación anterior relativas al concepto de antigüedad mientras subsista la relación laboral, habiéndose consolidado las mismas a 31 de diciembre de 1998, no habiendo lugar a aplicar este concepto a los devengos posteriores a esa fecha.

Las compensaciones económicas a las que tenga derecho el trabajador por este concepto se verán incrementadas en el mismo

porcentaje cada año que el de las retribuciones pactadas en los diferentes años de vigencia del presente convenio colectivo.

Artículo 14º. Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán en los 20 primeros días de los meses de junio y diciembre de cada año, su cuantía será de 30 días de salario base correspondiente a cada categoría más la antigüedad devengada para cada trabajador.

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año se abonarán las gratificaciones, prorrateando su importe en razón del tiempo trabajado.

Artículo 15º. Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica, incrementándose su valor en un 25 %.

Artículo 16º. Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

El trabajador en la prestación de sus servicios, tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral.

Las empresas están obligadas a proporcionar medios de protección y prevención eficaces en los trabajos de fumigación o cualquier otro que precise la manipulación de productos fitosanitarios y herbicidas cuyo uso se encuentre definido como tóxico para el operario.

A los trabajadores que tengan que realizar trabajos peligrosos, tóxicos o penosos de acuerdo con la legislación específica y a pesar de todas las medidas obligatorias de protección y prevención aplicadas se les abonará un plus de penosidad. Este se cuantificará en el 30 % del salario hora para cada una de las categorías de este convenio y se tendrá derecho a percibirle por todo el tiempo o fracción de tiempo en el que se realicen este tipo de trabajos.

Artículo 17º. Herramientas y ropa de trabajo.

Las empresas en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberán adoptar las medidas pertinentes para su obligado cumplimiento. En este sentido deberán facilitar a sus trabajadores las herramientas, ropa (adaptada a cada época del año) y utensilios adecuados y homologados por la administración competente para desempeñar su trabajo de forma segura.

Artículo 18º. Prestaciones complementarias a las de la Seguridad Social.

Las empresas, con independencia de las prestaciones de la Seguridad Social, garantizarán las siguientes percepciones mínimas en caso de enfermedad o accidente:

a) Enfermedad común o accidente no laboral, el 90% de todos los conceptos retributivos desde el primer día de la baja y mientras el trabajador se encuentre en situación de I.T.

b) Accidente de trabajo y enfermedad profesional, el 100% de todos los conceptos retributivos desde el primer día de la baja y mientras el trabajador se encuentre en situación de I.T.

Artículo 19º. Comisión Mixta de Interpretación de este Convenio.

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación de este Convenio con las facultades reguladas por la normativa vigente, que estará formada por ocho miembros, cuatro por la parte empresarial y cuatro por la parte social.

Esta Comisión controlará y vigilará el grado de cumplimiento de este Convenio y se reunirá cuantas veces sea necesario a petición de cada una de las partes. Dicha Comisión deberá reunirse para conocer la cuestión planteada en un plazo de tres días hábiles, pudiendo concurrir a la misma expertos asesores consignados por la organización patronal.

Artículo 20º. Seguro de accidentes de trabajo.

Con el objetivo de mejorar socialmente a los trabajadores y sus familias, la empresa deberá de concertar, a partir de la fecha de publicación del presente Convenio en el B.O.P., el establecimiento de un seguro de accidentes que cubrirá los siniestros de los trabajadores por accidente de trabajo con resultado de muerte o incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

Las cantidades a percibir, por los referidos siniestros serán de 27030,36 euros en caso de muerte y de 45060,73 euros en caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez.

Artículo 21º. Contrato de duración determinada del artículo 15.1.b) del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima del contrato por circunstancias de mercado, acumulación de tareas, previsto en el artículo 15.1.b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será de nueve meses dentro de un período de dieciocho meses.

En el supuesto que dichos contratos se concierten por un período de tiempo inferior al máximo antes expresado, podrán ser prorrogados por una sola vez mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido de nueve meses.

Los contratos regulados en este artículo, así como los restantes temporales previstos en el inciso b) del apartado 2 de la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, podrán convertirse en contratos para el fomento de la contratación indefinida regulada en dicha disposición con posterioridad al plazo previsto en el citado precepto y en las condiciones legales existentes para ello.

Artículo 22º. Período de prueba.

La duración del período de prueba para los trabajadores afectados por el presente convenio será la siguiente:

a) Todo el personal técnico, un máximo de tres meses.

b) Todo el personal administrativo, un máximo de treinta días.

c) Capataces y conductores de maquinaria pesada, un máximo de treinta días.

d) Peones y especialistas, un máximo de quince días.

Artículo 23º. Categorías profesionales.

En el presente convenio colectivo se establecen las siguientes grupos y categorías profesionales:

I. GRUPO PRIMERO

Titulado superior: ingenieros o licenciados superiores que realizan funciones directivas, administrativas o técnicas propias de su titulación.

II. GRUPO SEGUNDO

Titulado medio: ingenieros técnicos, diplomados universitarios o titulados en carreras universitarias de grado medio que realizan funciones directivas, administrativas o técnicas propias de su titulación.

III. GRUPO TERCERO

Personal de Administración.

Jefe de Administración: es el empleado que lleva la responsabilidad, inspección revisión o dirección de uno o varios de los trabajos administrativos de la empresa, está encargado de imprimirles unidad, los distribuye, dirige y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de los mismos.

Oficial Administrativo: es el empleado que actúa a las órdenes de un Jefe, si lo hubiera., y que tiene un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realizando trabajos que requieran cálculo, preparación o condiciones adecuadas.

Entre sus funciones están:

• Redacción de documentos, contratos, proyectos, presupuestos, escritos y correspondencia que requiera conocimientos especiales de los asuntos de la empresa y para cuya misión sea necesario interpretar disposiciones o preceptos reglamentarios.

• Elaboración de estadísticas, con capacidad para proyectarlas, analizarlas e interpretarlas.

• Facturas y cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de está misión.

• Llevar libros oficiales de contabilidad o de cuentas corrientes con delegaciones, sucursales, agencias o corresponsales, y redacción de borradores de los mismos.

• Liquidación de comisiones, intereses, impuestos, nóminas, sueldos o salarios, y operaciones análogas con capacidad de interpretación y solución, y siempre que para estas tareas no tenga el empleado unas tablas o normas fijas y , por el contrario, debe tener en cuenta diversos factores, tales como importancia de ciudades, de empresa, ...

Administrativo: es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a un Jefe u Oficial, si lo hubiera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Entre sus funciones están:

• Redacción de correspondencia y documentos de trámite.

• Desarrollo de notas o indicaciones breves.

• Recopilación de datos estadísticos.

• Organización de archivos y ficheros.

• Llevar libros de cuentas corrientes no incluidos en el apartado correspondiente al Oficial

• Aplicación de tarifas, liquidación de comisiones, impuestos y operaciones complementarias para estos trabajos con arreglo a normas fijas expresadas en una tabla o procedimiento análogo.

Auxiliar Administrativo: es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficinas o despacho.

Entre sus funciones están:

• Trabajos simples de escritura y copia.

• Tener a su cuidado los servicios de teléfono y fax y asimismo la recepción de personas ajenas a la empresa.

• Transcripción o copia en limpio de libros de contabilidad según asientos ya redactados.

• Confección, mecanizada o no, de fichas, direcciones, recibos, vales y “tickets”.

• Correspondencia sencilla, como envío de talones, facturas, ...

IV. GRUPO CUARTO

Personal operario.

Encargados y Capataces: es el empleado que bajo las órdenes inmediatas de un superior, dirige los trabajos de una sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlas, indica al obrero la forma ejecutarlos, posee conocimientos de una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsables de la disciplina de la sección, con práctica completa de su cometido.

Oficiales: es el empleado que bajo las órdenes inmediatas de un superior, ejecuta los trabajos propios de su equipo con la responsabilidad consiguiente sobre su realización; indica a los obreros a su cargo la forma de llevar a cabo los trabajos, y es el responsable de la disciplina de la sección, con práctica completa de su cometido.

Oficial conductor: es el empleado que bajo las órdenes inmediatas de un superior, Encargado o Capataz, se dedica preferentemente a la conducción de maquinaria.

Especialistas: es el empleado que se dedica a las funciones que sin constituir propiamente un oficio, exigen cierta práctica y habilidad.

Peón: es el trabajador que ejecuta labores para cuya realización solamente se requiere la aportación de su actuación y esfuerzo físico, sin exigencia de conocimientos especiales.

El peón a los dos años de antigüedad en la empresa promocionará automáticamente a la categoría de especialista.

Se consideran trabajos realizables, en función de la definición su categoría, por los oficiales y especialistas los siguientes:

Agricultura

• En viñedo: sulfatar, azufrara, podar, castrar e injertar.

• En fresa: recogida de campo con maquinaria.

Ganadería

• Pastor. (Al aprendiz de Pastor, al cabo de un año de trabajo como tal y siempre que se hubiere adquirido la experiencia suficiente, se le promocionará automáticamente a la categoría de pastor).

• Ganadero cualificado

El aprendiz de pastor, pastor y ganadero cualificado se asimilarán respectivamente con las categorías de peón, especialista y oficial.

Artículo 24º. Derechos Sindicales.

Se regirán por lo que marque la Ley y los acuerdos interconfederales suscritos entre asociaciones patronales y organizaciones sindicales.

Los Delegados de Personal, miembros de Comité de Empresa o Delegados Sindicales dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que marque la Ley para el desempeño del cargo para el que son elegidos.

Estas horas, y sin rebasar el máximo total del crédito horario correspondiente a todos los Delgados de Personal, miembros de Comité de Empresa o Delegados Sindicales de una misma central sindical en un mismo centro de trabajo, podrán ser acumuladas, siempre que sea durante un año, entre ellos.

En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios para que las centrales sindicales puedan insertar comunicados de interés para los trabajadores.

ANEXO 1

INCREMENTOS SALARIALES

Tabla salarial del año 2010

Se aplicará un incremento salarial para todas las categorías en un porcentaje igual al IPC a 31 de diciembre de 2009.

Tabla salarial del año 2011

Se aplicará un incremento salarial para todas las categorías en un porcentaje igual al IPC a 31 de diciembre de 2010.

Tabla salarial del año 2012

Se aplicará un incremento salarial para todas las categorías en un porcentaje igual al IPC a 31 de diciembre de 2011.

Cláusula de revisión

Si el IPC a 31 de diciembre del año 2012 difiriera del incremento salarial aplicado al inicio de año, se procederá a ajustar las tablas salariales de este Anexo conforme al IPC real, siendo éstas las tablas de partida para la negociación del convenio de 2013.

Si hubiere sido inferior el incremento inicialmente aplicado del resultante al final del ejercicio, se abonarán a los trabajadores los atrasos en una sola paga. Si, por el contrario, se hubiera cobrado mayor cantidad por los trabajadores, no procederá su devolución, pero tampoco generará o consolidará derecho alguno sobre esa cantidad recibida en exceso.

TABLAS SALARIALES 2010

Categoría	Salario Base	2 Pagas Extras (*)	Salario Día
Grupo 1			
Titulación Superior	1.534,88	3.069,76	88,75
Grupo 2			
Titulación Medio	1.341,57	2.683,14	77,60
Grupo 3			
Jefe de Administración	1.270,10	2.540,20	
Oficial Administrativo	1.026,62	2.053,24	
Administrativo	873,83	1.747,66	
Auxiliar Administrativo	771,21	1.542,42	
Grupo 4			
Encargados y Capataces	1.032,30	2.064,60	70,86
Oficiales	1.019,54	2.039,08	69,99
Oficial Conductor	1.019,54	2.039,08	69,99
Especialistas	802,44	1.604,88	55,01
Peón	681,60	1.363,20	44,48

(*) A estas cantidades habrá que añadir la antigüedad que corresponda.

ANEXO 2

En la actividad ganadera independiente se deberá aplicar, en tanto no exista otro Convenio Específico para la misma, el de ámbito nacional que regula las Granjas Avícolas y de otros Animales.

DISPOSICIÓN FINAL

Dado que pudiera ser referencia en algún concepto jurídico o fáctico y a pesar de encontrarse derogada, se le otorga carácter subsidiario para la interpretación y consiguiente aplicación de este Convenio Colectivo Agrario a la Orden Ministerial de 1 de julio de 1975 (B.O.E. de 5/07), que contenía la Ordenanza General de Trabajo en el Campo. Rubricado.

3182

GERENCIA TERRITORIAL DEL CATASTRO DE SEGOVIA

Ministerio de Economía y Hacienda

DELEGACIÓN DE ECONOMÍA
Y HACIENDA EN SEGOVIA

ANUNCIO

De conformidad con lo establecido en el artículo 26.2 del Real Decreto 417/2006, de 7 de abril, por el que se desarrolla el texto refundido de la Ley del Catastro Inmobiliario, por el presente anuncio se pone en conocimiento de los titulares catastrales la apertura del trámite de audiencia correspondiente a los procedimientos de valoración colectiva de carácter general de los bienes inmuebles urbanos, así como de los procedimientos de valoración de bienes inmuebles con construcciones en suelo rústico establecido en el apartado 1 de la disposición transitoria primera del texto refundido de la Ley del Catastro Inmobiliario, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2004, de 5 de marzo, de los términos municipales de Montejo de la Vega de la Serrezuela, Moral de Hornuez, Domingo García, Miguelañez, Garcillán, Valseca, Condado de Castilnovo, Nieva, Sebulcor, Espirdo, Vegas de Matute, Villaverde de Montejo y Castroserna de Abajo, durante el plazo de 10 días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio, en la Gerencia Territorial del Catastro de Segovia, sita en la calle Cronista Ildefonso Rodríguez, nº 1, a fin de que puedan formular las alegaciones y presentar las pruebas que se estimen pertinentes.

Segovia, 2 de agosto de 2010.— El Gerente Territorial de Segovia. P.S. El Jefe de Servicio de Coordinacion y Procesos Catastrales, Juan Manuel Pérez Matesanz.

3218

TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Ministerio de Trabajo e Inmigración

DIRECCION PROVINCIAL DE SEGOVIA

EDICTO DE NOTIFICACION DE LA RECLAMACION
DE DEUDA A DEUDORES NO LOCALIZADOS

El Jefe de la Unidad competente de la Tesorería General de la Seguridad Social, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídi-