

Así lo acuerda y firma S.S.^a, el/la Magistrado/a Juez. – Doy fe, la Secretario Judicial».

«Diligencia de ordenación. –

Secretario Judicial, Sra. D.^a María Cristina Rodríguez Cuesta.

En Burgos, a 15 de septiembre de 2010.

Habiendo presentado el trabajador Ouahab Boubekeur escrito solicitando la ejecución de la sentencia dictada en autos de demanda 227/10, y habiéndose despachado auto de ejecución de conformidad al artículo 278 de la L.P.L., acuerdo:

Citar de comparecencia a las partes y al Fondo de Garantía Salarial con las advertencias legales y haciéndoles saber que deben asistir con los medios de prueba de que intenten valerse, y fijo el próximo día 4 de octubre de 2010 a las 11.40 horas para la celebración de la comparecencia.

De no asistir el trabajador o persona que le represente se le tendrá por desistido en su solicitud; si no lo hiciese el empresario o su representante se celebrará el acto sin su presencia. Asimismo, acuerdo la citación de los demandados por medio de edictos.

Notifíquese a las partes.

Modo de impugnación: Mediante recurso de reposición a interponer ante quien dicta esta resolución, en el plazo de cinco días hábiles siguientes a su notificación con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida. – La Secretario Judicial».

Y para que le sirva de notificación y citación en legal forma a Promociones Río Ubierna, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos y en el tablón de anuncios del Juzgado.

En Burgos, a 15 de septiembre de 2010. – La Secretario Judicial, María Cristina Rodríguez Cuesta.

201007715/7646. – 96,00

ANUNCIOS OFICIALES

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA Y LEÓN

Secretaría de Gobierno

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 101.4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y 11.1 del Reglamento de Jueces de Paz 3/1995, de 7 de junio de 1995, en sesión celebrada por la Sala de Gobierno de 13 de septiembre de 2010, se anuncian las vacantes a los cargos de Juez de Paz titular y/o sustituto por el «trámite de designación directa», en las localidades siguientes de la provincia de Burgos.

MUNICIPIO	CARGO DE JUEZ DE PAZ
CASTRILLO DE LA REINA	TITULAR
HONTANAS	TITULAR
HONTANAS	SUSTITUTO
HONTORIA DE VALDEARADOS	SUSTITUTO
HORNILLOS DEL CAMINO	SUSTITUTO
PADILLA DE ARRIBA	TITULAR
PADILLA DE ARRIBA	SUSTITUTO
PINEDA DE LA SIERRA	SUSTITUTO
QUINTANA DEL PIDIO	SUSTITUTO
SANTO DOMINGO DE SILOS	TITULAR
SANTO DOMINGO DE SILOS	SUSTITUTO

Las solicitudes para cubrir cada vacante, en las que se hará constar declaración del interesado de no hallarse incurso en causa de incompatibilidad o incapacidad y acompañará fotocopia del D.N.I. para su identificación, deberán remitirse direc-

tamente a este Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Secretaría de Gobierno, dentro de los quince días siguientes al de la publicación del presente edicto.

En Burgos, a 14 de septiembre de 2010. – El Secretario de Gobierno, Ildefonso Ferrero Pastrana.

201007768/7674. – 48,00

Acuerdo adoptado por la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en Burgos a 13 de septiembre de 2010, de nombramiento de Jueces de Paz titulares y sustitutos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 101.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y artículo 4 del Reglamento de Jueces de Paz (B.O.E. de 13-07-95), que se hacen públicos y corresponden a las poblaciones que se relacionan a continuación, de la provincia de Burgos.

POBLACION	CARGO	NOMBRE
ARCOS	TITULAR	MARIA ESTHER ALONSO TEJEDOR
ARIJA	SUSTITUTO	MIGUEL ANGEL GARCIA GONZALEZ
CEREZO DE RIO TIRON	SUSTITUTO	ANTONIO IRAZABAL MOLINA
COGOLLOS	TITULAR	MARIA ELENA HERNANDEZ ESPINO
GRIJALBA	TITULAR	PASCUAL MIGUEL DIEZ
GRIJALBA	SUSTITUTO	LUIS CARLOS MAESTRO BAYONA
MAHAMUD	SUSTITUTO	ISIDRO ORTEGA ALVAREZ
OQUILLAS	TITULAR	JESUS MUÑOZ MONZON
OQUILLAS	SUSTITUTO	TOMAS PICON MONZON
PALAZUELOS DE MUÑO	SUSTITUTO	JESUS MANUEL ALVAREZ GARCIA
QUINTANA DEL PIDIO	TITULAR	SUSANA CARAZO BARBERO
QUINTANILLA SAN GARCIA	SUSTITUTO	MARIA CARMEN TORRECILLA CALLE
VILLAESCUSA LA SOMBRIA	TITULAR	JESUS ADOLFO MARTINEZ PEREZ

El nombramiento será para un periodo de cuatro años, a contar desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, y tomarán posesión de su cargo dentro de los veinte días naturales siguientes a la publicación de su nombramiento, previo juramento o promesa del cargo ante el Juez de Primera Instancia e Instrucción del Partido, en su caso.

Contra los acuerdos de nombramiento de Jueces de Paz cabe recurso de alzada ante el Pleno del Consejo General del Poder Judicial en los plazos y por los motivos y formas que establece la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

En Burgos, a 15 de septiembre de 2010. – El Secretario de Gobierno, Ildefonso Ferrero Pastrana.

201007769/7675. – 58,00

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACION TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 10 de septiembre de 2010 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo perteneciente a la empresa Thyssenkrupp Elevadores, S.L. Código Convenio 0901302.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo correspondiente a la empresa Thyssenkrupp Elevadores, S.L., suscrito por la representación de la empresa y la representación de los trabajadores, el día 21 de junio de 2010 y presentado en esta Oficina Territorial, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1040/81 de 22 de mayo, con fecha 21 de junio de 2010.

Esta Oficina Territorial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y según lo establecido en el Real

Decreto 831/95 de 30 de mayo (BOCyL 6-7-95), el Decreto 120/1995, de 11 de julio, de atribución de funciones y servicios en materia de trabajo y la Orden de 12 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCyL número 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 septiembre de 2010. — El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Antonio Corbí Echevarrieta.

201007729/7649. — 877,50

* * *

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP
ELEVADORES, S.L., EN BURGOS PARA LOS AÑOS 2010, 2011 Y 2012**

1. – Ambito personal.

El presente Convenio Colectivo afectará a toda la plantilla de la empresa Thyssenkrupp Elevadores, S.L., adscrita a sus centros de trabajo, tanto presentes como futuros, de la provincia de Burgos.

No obstante a lo anteriormente indicado se respetarán, y por tanto quedarán excluidos del ámbito de aplicación del Convenio, las condiciones económicas que, resultando más favorables a las que expresamente prevé el Convenio, tengan reconocidas los trabajadores a título personal por el carácter especial de las funciones que desarrollen, nivel de responsabilidad, cualificación profesional específica, mayor dedicación, razones de orden histórico-personales o de cualquier otra índole consideradas en su conjunto y en cómputo anual conforme a las particularidades expuestas en los artículos números 5 y 6 del Convenio.

2. – Ambito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio, serán aplicables a los centros de trabajo que Thyssenkrupp Elevadores, S.L., mantenga, tanto en la actualidad como en el futuro, en Burgos y provincia.

3. – Ambito temporal.

El presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012. Su entrada en vigor se producirá inmediatamente después de su firma, independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado a partir del 1 de noviembre del año 2012, pudiendo iniciar desde esa fecha, las negociaciones para el Convenio Colectivo de Empresa, que lo sustituya.

Se mantendrá en vigor la totalidad de sus cláusulas, mientras no se logre un nuevo acuerdo, salvo aquellas que por su naturaleza obligatoria solamente tengan efecto en cuanto a compromisos de conducta por las partes firmantes.

4. – Indivisibilidad y unidad del Convenio.

El presente Convenio forma un todo indivisible que, por tanto, si la Jurisdicción competente en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 90.5 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, modificara en todo o en parte, el contenido del presente Convenio, éste quedará invalidado en su totalidad, debiendo las partes reconsiderar la totalidad de su contenido.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, habrán de ser consideradas globalmente y en su conjunto.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto y en la medida en que resulte necesario, ambas partes firmantes se comprometen a integrar en el contenido del Convenio cualquier nueva prestación de servicio que fuese necesario modificar por exigencias del cliente.

5. – Absorción y compensación.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por: (I) mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, (II) imperativo legal, (III) sentencia dictada en cualquier orden jurisdiccional, (IV) por Convenio Colectivo o pacto de cualquier clase, (V) contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o (VI) por cualquier otra causa.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos recogidos en el presente Convenio, siempre que estén determinados dinerariamente o afecten al número de horas que se haya pactado trabajar, computadas anualmente, únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual, superan el nivel del Convenio, quedando en caso contrario, absorbidas dentro del mismo.

6. – Garantía personal.

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

7. – Garantía del Convenio.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan, y a ello se comprometen formalmente, a no solicitar ni admitir la adhesión a ningún otro Convenio, sea cual fuese su ámbito de aplicación, durante la vigencia del presente Convenio o de alguna de sus prórrogas.

Asimismo, durante la vigencia del presente Convenio no serán aplicables otros Convenios de ámbito interprovincial, provincial, comarcal o local, que pudieran negociarse en ámbitos superiores al de esta Empresa, aunque éstos dispusieran su aplicación genérica a industrias siderometalúrgicas o por Convenios de Empresa, enclavadas dentro de sus respectivos ámbitos de aplicación territorial.

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo que sobre las mismas se establezca en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, Convenio provincial para la industria siderometalúrgica de Burgos y demás disposiciones de carácter general que pudieran resultar aplicables.

8. – Organización del trabajo.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 20 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

9. – Jornada.

Independientemente de la jornada que pueda establecerse por disposiciones de carácter general, se pacta expresamente que durante la vigencia del presente Convenio se realizará una jornada de trabajo efectivo anual de:

- Año 2010: 1.732 horas.
- Año 2011: 1.728 horas.
- Año 2012: 1.724 horas.
- Año 2013: 1.720 horas.

Todas las horas de trabajo efectivo estarán distribuidas según los calendarios anuales pactados y compensados, que cada año se expondrán en el tablón de anuncios de los centros de trabajo afectados por el articulado de este Convenio.

El personal adscrito a montaje podrá adecuar, en cada caso, su horario al de la obra donde esté realizando sus funciones, debiendo no obstante cumplir el cómputo anual definido en el presente Convenio.

10. – *Horarios.*

Ambas partes acuerdan la realización de tres horarios, así como la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetando en todos los casos, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente.

Se realizarán los siguientes horarios:

Horario 1.- Jornada partida.

1. Horario a):

Sección de post-venta.

– De lunes a viernes:

- Mañana de 9.00 horas a 13.00 horas.

- Tarde de 15.00 horas a 19.00 horas.

2. Horario b):

Sección de administración, empleados.

– De lunes a viernes:

- Mañana de 9.00 horas a 14.00 horas.

- Tarde de 16.00 horas a 19.00 horas.

3. Horario c):

Sección de montaje.

– De lunes a jueves:

- Mañana de 8.00 horas a 13.00 horas.

- Tarde de 15.00 horas a 19.00 horas.

– Viernes:

- Mañana de 8.00 horas a 13.00 horas.

11. – *Servicio Thyssen Oro - 24 horas.*

Siendo ambas partes conscientes de la gran competencia existente en el sector de mantenimiento y conservación de aparatos elevadores, se decide seguir realizando un servicio Thyssen Oro - 24 horas de atención al cliente que cubrirá todas las horas que no recoja el horario oficial, atendiendo las averías y emergencias que se produzcan en las instalaciones clientes.

Este servicio Thyssen Oro - 24 horas, será realizado obligatoriamente por todos los técnicos del departamento de post-venta afectados por el presente Convenio a partir del momento en el que la empresa considere que su preparación técnica es la adecuada para el mismo.

Los técnicos de nueva incorporación, se integrarán en el servicio Thyssen Oro - 24 horas, al año de su ingreso, salvo que la empresa considere que por su capacidad y formación, se encuentran capacitados para realizar el servicio, con anterioridad al periodo indicado.

En compensación por este servicio de localización y disponibilidad, se abonarán las siguientes cantidades:

Conceptos	Zona 1	Zona 2	Zona 3
	Burgos	Aranda de Duero	Briviesca-Medina de Pomar
	Euros	Euros	Euros
Disponibilidad. Semanal	275,00	195,00	115,00
Aviso normal. Por aviso	11,09	11,09	11,09
Aviso nocturno. Por aviso	33,26	33,26	33,26
Aviso en poblaciones (excepto Burgos capital, Aranda de Duero, Briviesca y/o Villarcayo). Por aviso	44,35	44,35	44,35
Aviso nocturno en poblaciones (excepto Burgos capital, Aranda de Duero, Briviesca y/o Villarcayo). Por aviso	55,44	55,44	55,44

Serán avisos normales, aquellos que se solucionen durante el servicio Thyssen Oro - 24 horas, entre las 8.00 horas y las 23.00 horas, dentro del horario de disponibilidad. (Fuera de la jornada laboral, sábados, domingos y festivos).

Son avisos nocturnos aquellos que se comuniquen al operario entre las 23.00 horas, p.m. y las 8.00 horas, a.m. dentro del ámbito territorial.

Son avisos de poblaciones, aquellos que se produzcan fuera de la jornada laboral y cuya localización sea fuera del término municipal de la ciudad de Burgos-capital, Aranda de Duero, Briviesca y/o Villarcayo.

Cuando el técnico encargado del servicio Thyssen Oro - 24 horas, reciba uno o más avisos de avería, referidos a un mismo inmueble (edificio) en el que haya instalados varios ascensores y la causa de estos, sea fallo de corriente, inundación de los fosos, sabotaje, fallo de la maniobra u otra causa técnica, se considerará como un aviso nocturno o de poblaciones, sólo el referido a un ascensor; el correspondiente o correspondientes al resto de los ascensores, se abonará como aviso normal.

Si un aviso se repite en un plazo de 24 horas, solo se abonará el primero, salvo justificación de la avería a los Jefes de Servicio.

Cuando se encuentre realizando la semana que le corresponde el servicio Thyssen Oro - 24 horas, si coincide algún festivo de acuerdo al calendario anual de fiestas (catorce días anuales), percibirá la cantidad de 45,00 euros.

Si alguna persona por circunstancias personales, no puede realizar el servicio Thyssen Oro - 24 horas, lo pondrá en conocimiento de la Empresa, y una vez analizada su situación, se determinará si se le exime de realizar el servicio de forma temporal o definitiva.

En el supuesto de producirse una baja por I.T. (enfermedad y/o accidente), del técnico que está realizando el servicio Thyssen Oro - 24 horas, lo realizará el siguiente de la lista establecida.

12. – *Vacaciones anuales.*

Las vacaciones serán disfrutadas de mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores. Se devengarán del 1 de julio de cada año al 30 de junio del año siguiente y tendrán una duración de treinta días naturales.

La retribución correspondiente a vacaciones será abonada en función de los siguientes conceptos:

Salario Convenio + antigüedad + complemento personal.

Una vez asignado el periodo de vacaciones los posibles cambios que pudieran realizarse se pactarán individualmente con el trabajador, fijando en su caso la posible indemnización por daños y perjuicios que pudiera corresponder por dicho cambio.

13. – *Permisos y licencias.*

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

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

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

c) Dos días por nacimiento de hijo y por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de

parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

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

f) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.

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

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

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

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

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

14. – Excedencias.

El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

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

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

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

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

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

15. – Horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias, dentro de los límites que en cada momento señale la legislación vigente (art. 35 ET), será voluntaria por parte del trabajador, salvo que se trate de horas estructurales o de fuerza mayor, en cuyo caso serán de prestación obligatoria.

En caso de existir la necesidad de realizar horas extraordinarias de carácter estructural, la comisión paritaria del presente Convenio Colectivo dirimirá el carácter estructural o no de dichas horas extraordinarias. Dicha reunión deberá celebrarse antes de su realización salvo que por circunstancias de urgente necesidad exigieran su prestación inmediata, en cuyo caso, la comisión se reunirá con posterioridad a la realización de las mismas.

Las horas extraordinarias realizadas por causas de fuerza mayor quedarán excluidas del cómputo de horas extraordinarias cuyos límites máximos serán los establecidos por la legislación vigente.

Las horas extraordinarias que con arreglo a los criterios expuestos fueran necesarias realizar dentro de los límites legales se compensarán en metálico, salvo que por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el trabajador se pactara su compensación por tiempo de descanso.

Serán de carácter obligatorio, como horas extraordinarias de fuerza mayor, en especial, las horas necesarias para rescate de personas atrapadas en los elevadores en mantenimiento por la empresa, fuera del horario normal de trabajo.

Excepcionalmente, para la vigencia del presente Convenio Colectivo se fija como valor de la hora extraordinaria 17,00 euros por hora, sea cual sea su calificación.

16. – Trabajos especiales.

El valor establecido para el año 2010 para las horas invertidas en trabajos especiales será: 17,00 euros por hora.

– Revisiones mensuales de las rampas del centro Comercial «Camino de la Plata» queda fijado en la cantidad de 550,00 euros/mes.

17. – Dietas.

Se abonarán conforme a los importes fijados por la Empresa a nivel nacional.

Todo trabajador/a que se desplace por cuenta y orden de la empresa, se registrará por las siguientes dietas:

Conceptos	Año 2010 euros día	Año 2011 euros día
Desayuno	2,80	2,90
Comida	13,50	14,00
Cena	13,40	13,70
Hotel	**	**
Varios	3,50	3,75
Total	33,20	34,35

– ** El hotel (mínimo de dos estrellas), será reservado y pagado por la Empresa a partir del primer día de desplazamiento; caso de no ser así, la dieta completa será de: 92,49 euros para el año 2010 y 95,69 euros para el año 2011.

– Año 2012. Se abonarán conforme a los importes que fije la empresa a nivel nacional.

– Sólo se tendrá derecho al concepto «varios» cuando se pernocte en el lugar de destino.

18. – *Kilometraje.*

Se abonarán conforme a los importes fijados por la Empresa a nivel nacional.

Año 2010: 0,36 euros/Km.

Año 2011-2012: Se abonarán conforme al importe que fije la Empresa a nivel nacional.

19. – *Promociones y ascensos.*

Durante la vigencia de este Convenio se realizará estudio de ascensos de categoría de todo el personal con periodicidad anual.

20. – *Seguro de vida.*

La empresa abonará (bien asumiendo el pago, o bien mediante suscripción de una póliza de seguros para estos casos) las cantidades de:

- 15.866 euros, en caso de fallecimiento por causas naturales.
- 11.901 euros, en caso de fallecimiento por accidente.
- 31.732 euros, en caso de invalidez absoluta, derivada de accidente o enfermedad.

21. – *Complemento de enfermedad o accidente de trabajo.*

En el supuesto de bajas por enfermedad o accidente laboral, la Empresa complementará las prestaciones vigentes abonables por la Seguridad Social hasta el 100%, siguiendo la siguiente normativa.

22.1 - Conceptos salariales a complementar.

– Salario real + Complemento empresa + Plus antigüedad + incentivos a la producción, en su caso (media de los tres meses inmediatos anteriores a la fecha de la baja).

En el mes de enero de cada año, se analizará el absentismo del año inmediato anterior y en el supuesto de que este fuese superior al 3%, a partir de este mes de enero de cada año, no se garantizará el 100% en la enfermedad común o accidente de trabajo, pasando a abonarse lo que legalmente estipule la Seguridad Social y/o Mutuas de Accidentes de Trabajo.

22.2 - Conceptos de absentismo a excluir:

- Horas Delegados de Personal.
- Horas Delegados Sindicales.
- Personal fuera de Convenio.

22.3 - Para percibir el complemento en las situaciones de I.T. originadas por enfermedad común y accidente no laboral, será requisito imprescindible tener reconocido el derecho a dicha prestación por el organismo correspondiente de la Seguridad Social.

22.4 - El personal en situación de I.T. por enfermedad común percibirá el complemento establecido, si procede, hasta el plazo máximo de duración de dicha situación de I.T. no siendo extensible a otras situaciones, según legislación vigente.

22. – *Salarios.*

El incremento de la totalidad de las percepciones económicas del personal afectado por el contenido del presente Convenio, será:

Para salarios fijos:

- Año 2010. Según tablas salariales, Anexo I y II.
- Año 2011-2012. IPC real.

– Años 2011-2012. Al inicio de cada uno de estos años se aplicará el IPC previsto por el Gobierno, regularizando la diferencia al alza o a la baja, a principios del año siguiente, cuando se publiquen por el Instituto Nacional de Estadística los datos del IPC real con efectos de 1 de enero.

En ausencia de IPC provisional, ambas partes definirán el incremento provisional que servirá de base para la actualización de las tablas salariales. Una vez publicados los datos del IPC real, se procederá a la regularización en más o en menos de la cantidad a cuenta establecida.

Revisión:

– Para el resto de retribuciones contempladas en los arts. 11 (excepto disponibilidad semanal) y 23, serán:

- Año 2010, según valores indicados en este Convenio.
- Años 2011-2012, IPC real, del año inmediato anterior.

23. – *Primas o incentivos.*

a) Personal de la Sección de Post-venta.

Al personal de la Sección de Post-venta, se le abonará la mencionada prima o incentivo, de acuerdo a las tablas vigentes.

Durante la vigencia del Convenio, previa consulta con la Representación de los Trabajadores, se negociará un nuevo sistema de Primas-incentivos en la Sección de Post-venta.

b) Prima del personal de Montaje.

Al personal de la Sección de Montaje, se le abonará la mencionada prima o incentivo, de acuerdo a las tablas vigentes.

c) Prima del personal de actividad mixta.

Son aquellos técnicos que durante su jornada laboral desempeñan actividades tanto de mantenimiento, reparaciones y/o montaje.

La prima resultante será la suma de la obtenida en mantenimiento más la obtenida en reparaciones, modernizaciones y/o montaje.

Durante el periodo de vacaciones al personal de las Secciones de Post-venta y Montaje, en concepto de primas, se abonará el promedio obtenido durante los tres meses anteriores al de disfrute.

Anualmente, las tablas de incentivos o primas, se entregarán a los Delegados de Personal y expuestos en el tablón de anuncios.

24. – *Pagas extraordinarias.*

El personal afectado por el presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias al año:

- Gratificación de verano o julio: Se devenga del 1 de enero al 30 de junio y se abonará el 30 de junio de cada año.
- Gratificación de Navidad: Se devenga del 1 de julio al 31 de diciembre y se abonará el 15 de diciembre de cada año.

El importe de la paga se abonará en proporción al tiempo trabajado y con carácter general, será el equivalente a treinta días de salario para cada una de ellas, en función de los siguientes conceptos:

– Salario Convenio + antigüedad consolidada + complemento personal.

25. – *Antigüedad consolidada.*

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, cuyo ingreso fuera anterior al 1 de febrero del año 2000, percibirá como complemento personal por antigüedad consolidada la cantidad que estuvieran percibiendo hasta la fecha.

Aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, cuya incorporación por cualquier causa a la Empresa hubiera sido posterior al 1 de febrero del año 2000, no devengarán derecho al cobro de cantidad alguna por este concepto.

26. – *Código de conducta.*

En materia de faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el Acuerdo alcanzado por Confemetal, UGT. y CC.OO. en este ámbito, con fecha 3 de abril de 2006 que se transcribe a continuación. Bien entendido, que se entenderán incorporadas a este Convenio las modificaciones que puedan establecerse a nivel estatal en dicho Acuerdo.

1. – Criterios generales: Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con omisión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de faltas que se establece en los apartados siguientes.

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

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

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

2. – Graduación de las faltas: Toda falta cometida por los trabajadores/as se calificará en atención a su trascendencia, o intención en: Leve, grave o muy grave.

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

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

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

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

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

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

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

g) No comunicar a la Empresa lo cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la Empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos, en un periodo de un mes.

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

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

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

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la Empresa.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

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

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

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

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la Empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, Directivos, Jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

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

m) Usar para fines particulares, reproducir, ceder o comunicar a terceros cualquier información técnica y comercial, así como relativa a modelos, procedimientos, programas, aplicaciones informáticas, componentes, sistemas útiles propiedad de ThyssenKrupp Elevadores, S.L. sin la debida autorización.

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

- a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves: Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves: Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - Despido.

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

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

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

– Faltas y sanciones por bajo rendimiento.

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

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

b) Se calificará como falta grave aquella en que se produce una baja del rendimiento mínimo exigible durante tres días consecutivos o cinco alternos, en el plazo de treinta días naturales, siempre y cuando haya sido sancionado previamente por escrito como falta leve, por bajo rendimiento.

27.8. - Sanciones a las faltas muy graves.

Las faltas muy graves serán sancionadas:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
- b) Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de categoría.
- c) Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.
- d) Despido.

26.9. - Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en la que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

27. – Abuso de autoridad.

La Empresa considerará como falta grave y sancionará en consecuencia los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus Directivos, Jefes y mandos intermedios.

Se considerará abusos de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con un perjuicio notorio para un subordinado. En este caso, el trabajador afectado lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores para que estos tramiten la queja a la Dirección de la Empresa.

Si la resolución de esta no fuera de la completa satisfacción del agraviado, éste y sus representantes lo pondrán en conocimiento de las autoridades laborales competentes.

30. – Gratificación de beneficios.

Los integrantes de la plantilla de los colectivos que venían percibiendo la gratificación de beneficios, cobrarán en el mes de febrero, la cantidad resultante de aplicar la fórmula siguiente:

Año 2010 - 2011 - 2012

$$C = \frac{6,50 \times B}{100 \times P}$$

Siendo: C: Cantidad bruta a percibir.

B: Beneficios netos auditados.

P: Plantilla total, a nivel nacional de la Empresa, al 30 de septiembre de cada uno de los años correspondientes.

Para tener derecho al cobro de esta gratificación, será requisito necesario el encontrarse de alta en la Empresa a la fecha del cobro de la misma. Las personas que cumpliendo este requisito hubieran sido alta en la Empresa únicamente durante una parte del ejercicio económico (1 de octubre a 30 de septiembre), percibirán la parte proporcional de dicha gratificación.

Esta gratificación por beneficios engloba las gratificaciones voluntarias y/o pagas de beneficios que cualquier colectivo, incorporado a la Empresa durante la vigencia de este Convenio, pudiera venir percibiendo.

Disposición final primera. – Premio de fidelización.

Cuando el trabajador cumpla 25 años de servicios ininterrumpidos en la Empresa, percibirá el importe equivalente a 3 pagas extraordinarias. Cada una de estas pagas extraordinarias estará compuesta por los siguientes conceptos retributivos:

Salario Convenio + antigüedad consolidada

Aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, cuyo ingreso fuese posterior al 30 de junio de 2005 no devengarán derecho al cobro de cantidad alguna por este concepto, por lo que a partir del año 2030 no se abonará ninguna cantidad en virtud del mismo.

Disposición final segunda. – Comisión paritaria.

Cualquier discrepancia que pudiera derivarse de la interpretación del presente Convenio, las partes convienen en plantearla ante una Comisión Paritaria, que estaría compuesta por las siguientes personas:

Por la empresa: D. Isidro Pérez Alonso y D. Jesús Flamarique Izaguirre.

Por la representación de los trabajadores: D. Jacinto Riaño Molina y D. José I. García Santamaría.

En cualquier caso, estas personas podrán delegar su representación en la persona que ellos designen expresamente.

Disposición final tercera. – Derecho supletorio.

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente Convenio Colectivo, se estará al texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo Provincial para la industria siderometalúrgica de Burgos, así como la Ley 3/2007, artículo 45.1 y demás disposiciones de carácter general o especial que pudieran ser aplicables.

Disposición final cuarta. – Conflictos laborales.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL), suscrito el 18 de abril de 2005 entre CECAL, UGT, y CC.OO., y publicado en el «Boletín Oficial de Castilla y León», n.º 96 de 20 de mayo de 2005.

Disposición final quinta. – Periodo de prueba.

Se acuerda un periodo de prueba, cuya duración será de seis meses para los técnicos titulados y de dos meses para el resto de los trabajadores. No obstante, cuando se trate de un contrato en prácticas, el periodo de prueba será de dos meses para los titulados de grado superior (licenciados y técnicos superiores de formación profesional reglada) y de un mes para titulados de grado medio (diplomados y técnicos de formación profesional reglada).

En cualquier caso, el periodo de prueba acordado quedará interrumpido en los supuestos de incapacidad temporal.

* * *

ANEXO I

TABLAS SALARIALES OPERARIOS - AÑO 2010

<i>Categoría profesional</i>	<i>Salario día euros</i>
Oficial 1. ^a A	52,00
Oficial 1. ^a B	50,00
Oficial 1. ^a C	48,00
Oficial 2. ^a A	46,00
Oficial 2. ^a B	44,00
Oficial 3. ^a A	42,00
Oficial 3. ^a B	40,00

Nota: Tablas salariales, sin revisión salarial año 2010. En los valores de estas tablas, está incluido el concepto antigüedad, a excepción de las personas que actualmente se les abona este concepto.

* * *

ANEXO II

TABLAS SALARIALES EMPLEADOS - AÑO 2010

<i>Categoría profesional</i>	<i>Salario mes euros</i>
Oficial de 1. ^a A	1.553,00
Oficial de 1. ^a B	1.475,00
Oficial de 2. ^a A	1.400,00
Oficial de 2. ^a B	1.300,00
Auxiliar Admvo.	1.200,00

Nota: Tablas salariales, sin revisión salarial año 2010. En los valores de estas tablas, está incluido el concepto antigüedad, a excepción de las personas que actualmente se les abona este concepto.

AYUNTAMIENTO DE BURGOS**Tesorería****Anuncio de cobranza del impuesto sobre bienes inmuebles (I.B.I.)**

Ejercicio: 2010.

Periodo de cobranza: Del 1 de octubre al 30 de noviembre de 2010.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 24 del Reglamento General de Recaudación, se pone en conocimiento de los contribuyentes y demás interesados que el periodo voluntario de cobro para los recibos del ejercicio 2010, correspondiente al impuesto sobre bienes inmuebles (antigua Contribución Territorial Rústica y Urbana), será el comprendido entre los días 1 de octubre al 30 de noviembre, ambos inclusive, del presente año.

Forma de pago:

Para el pago de los tributos municipales por recibo, en periodo voluntario, los contribuyentes que no tengan domiciliación permanente de sus tributos, deberán presentar el aviso de pago que se distribuye, personándose por sí o a través de tercero en las oficinas de la entidad colaboradora, Caja de Burgos, de lunes a viernes, en horario de 9.00 a 14.00 horas, o en cualquiera de las entidades autorizadas al efecto:

Caja Círculo, Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, Caja Duero, Caja Madrid, Banesto, Caja Laboral Popular, La Caixa, Banco Pastor, Caja Rural Burgos, Banco Santander Central Hispano, Caja de Ahorros de Vitoria y Alava, Ibercaja, Caja España de Inversiones, Bankinter, Caja Cantabria, Caja Castilla La Mancha y Banco Sabadell.

Este documento (aviso de pago) servirá como justificante de pago con la validación mecánica o firma y sello autorizado de la entidad financiera.

En caso de que no se reciba el aviso de pago o de extravío del mismo, se podrá solicitar un duplicado en el Servicio Municipal de Recaudación.

Para quienes tengan domiciliación permanente de sus recibos, la fecha de adeudo en cuenta será el último día de pago (30 de noviembre de 2010).

Domiciliación de recibos:

Para evitarle molestias y esperas innecesarias se le sugiere la conveniencia de domiciliar el pago del tributo para ejercicios sucesivos en su entidad financiera, para lo cual deberá cumplimentar debidamente la orden de domiciliación que aparece en el aviso de pago.

Advertencia:

Transcurrido el periodo voluntario de cobranza las deudas no satisfechas serán exigidas por el procedimiento de apremio y se devengarán los correspondientes recargos de periodo ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

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

201007642/7565. – 46,50

Gerencia Municipal de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades

En cumplimiento del artículo 18 «Publicidad de las subvenciones concedidas» de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se informa que el Consejo de Administración de la Gerencia Municipal de Servicios Sociales, Juventud e Igualdad de Oportunidades, en sesión celebrada el día 17 de agosto de 2010, resolvió la convocatoria municipal de subvenciones a entidades privadas sin ánimo de lucro para el desarrollo de programas destinados a la prestación de servicios específicos en el ámbito social, ejercicio 2010, a las Asociaciones por los proyectos y cuantías que se relacionan a continuación, con cargo a la partida 480.230.08 (RC= 12650), del presupuesto general vigente, y con un crédito asignado de 85.000 euros.

<i>Nombre de la Entidad</i>	<i>Proyectos subvencionados</i>	<i>Concedido (euros)</i>
1. Asociación Banco de Alimentos	Sostenimiento del Centro de Almacenamiento y distribución de alimentos	4.000
2. Teléfono Esperanza	Teléfono de ayuda a toda persona en conflicto - Talleres	10.914
3. Asociación Nuevo Futuro	Atención integral al menor en situación de desprotección y su familia	17.215
4. Asociación Hechos	Apoyo a la transición de la vida adulta	8.787
5. Congregación Carmelitas Misioneras	Guardería «Las Huelgas»	3.132
6. Fundación Cauce	Servicios Sociales en infancia y mayores	4.807
7. Asociación para la Defensa de la Mujer «La Rueda»	Parapente: Atención a menores víctimas de la violencia de género	3.394
8. Asociación Saltando Charcos	«Aula Abierta»: Proyecto educativo con menores absentistas	4.500