

de gas natural», en zona de policía de cauces del río Besaya, término municipal de Torrelavega (Cantabria).

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de un mes, a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones, durante el indicado plazo, en el Ayuntamiento de Torrelavega, o en la Confederación Hidrográfica del Cantábrico (Comisaría de Aguas, calle Juan de Herrera número 1, 2º, 39071), donde estará de manifiesto el expediente.

Santander, 11 de septiembre de 2008.—El secretario general, P.D. el jefe de Servicio de Cantabria (Resolución de 13 de diciembre de 2004, BOE de 11 de enero de 2005), Alberto López Casanueva.

08/12449

## 7.5 VARIOS

### CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

#### Dirección General de Trabajo y Empleo

*Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación de la Extensión del Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de Burgos a Cantabria.*

Visto la solicitud de renovación de la Extensión del Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de Burgos a Cantabria presentada por don Justo San Millán, secretario general de la Federación de Servicios de la UGT, y don Fernando Ortiz Fernández, secretario de Organización de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. de Cantabria, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96 de 2 de agosto sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/96 de 3 de septiembre de la Diputación Regional sobre asunción de funciones y servicios transferidos, y su atribución a órganos de la Administración Autonómica,

Esta Dirección General de Trabajo y Empleo,

#### ACUERDA

1º.- Ordenar su inscripción en el registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.

2º.- Remitir dos ejemplares para su conocimiento, a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

3º.- Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 12 de septiembre de 2008.—El director general de Trabajo y Empleo, Tristán Martínez Marquínez.

Visto el escrito presentado por:

Don Justo San Millán, en calidad de secretario general de la Federación de Servicios de la UGT, y don Fernando Ortiz Fernández, secretario de Organización de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. de Cantabria, con domicilio a efectos de notificación en la calle Rualasal número 8, 4ª planta y en la calle Santa Clara número 5, 2ª planta, respectivamente, en que instan la solicitud de renovación de la Extensión del Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de Burgos a Cantabria.

#### ANTECEDENTES

1º.- Lo fundamentan en la necesidad de extender el nuevo Convenio Colectivo publicado en el Boletín Oficial de Burgos de fecha 23 de julio de 2008, en relación con el

artículo 10 del R.D. 718/2005, de 20 de junio (BOE 157 de 2 julio), indicando que las citadas organizaciones sindicales tienen legitimación para solicitar una nueva resolución, ya que ostentan legitimación suficiente para promover la negociación colectiva, de acuerdo con el artículo 87.2 b del E.T.

2º.- Se alega como motivo de la petición que: a) Las circunstancias señaladas en su momento no han variado, b) que hay imposibilidad de suscribir en el ámbito sectorial un convenio colectivo de los previsto en el título 3º del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, c) Que hay imposibilidad de partes legitimadas para negociar con el banco empresarial y d) Que del anterior, como es lógico, se derivan perjuicios para los trabajadores del sector en cuestión.

3º.- A los promotores se les requirió para que procediesen a ampliar la Memoria Descriptiva y justificaran los perjuicios que la ausencia de convenio colectivo ocasiona a las empresas y trabajadores afectados, indicándoles señalasen estimativamente los motivos, así como el código de clasificación nacional de actividades económicas, aprobado por R.D. 1.560/92, de 18 de diciembre, citado requerimiento se efectuó con fecha 30 de julio de 2008.

4º.- Con fecha 7 de agosto de 2008 los solicitantes presentan escrito indicando que son alrededor de 2.200 trabajadores los que se encuadran en este Sector en Cantabria, y que cualitativamente las consecuencias de la carencia de convenio colectivo afectan tanto a las razones cuantificables económicamente, como a la organización del trabajo, contratación, clasificación profesional, jornada, vacaciones licencias, excedencias, formación, seguridad y salud laboral, etc.

En cuanto a las empresas afectadas aproximadamente son 500 encuadradas en las siguientes actividades (C.N.A.E.)

7032 Gestión y administración de la propiedad inmobiliaria.

70321 Administración de inmuebles.

70322 Administración de otros bienes inmobiliarios.

74142 Relaciones públicas.

7483 Actividades de secretaría y traducción.

74831 Actividades de secretaría y reprografía.

74832 Actividades de traducción.

7484 Otras actividades empresariales.

74842 Organización de ferias, exhibiciones y congresos.

74843 Otras actividades empresariales.

911 Actividades de organizaciones empresariales, profesionales y patronales.

91110 Organizaciones empresariales y patronales.

91120 Actividades de organizaciones empresariales.

91200 Actividades sindicales.

913 Actividades de asociaciones diversas.

91310 Actividades de organizaciones religiosas.

91320 Actividades de organizaciones políticas.

91331 Asociaciones juveniles.

91332 Otro tipo de actividades asociativas.

5º.- Consta en el procedimiento, además de la solicitud y el escrito ampliatorio, la siguiente documentación recabada por este Servicio:

1. Certificación negativa indicando la inexistencia en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos de un convenio de eficacia general para el sector de Oficinas y Despachos para Cantabria.

2. Certificación del jefe de Negociado de la UMAC relativa a los representantes de los trabajadores de citado Sector.

3. Certificación del citado funcionario indicando que figuran depositados bajo el número 39/360, los Estatutos de la Asociación Empresarial de Asesorías Laborales y

Fiscales de Cantabria (ASEMALF), habiendo sido modificados en fecha 14 de octubre de 1999, pasando a denominarse "Asociación Empresarial de Oficinas y Despachos de Cantabria" (AFIDECAN).

4. Así mismo constan los anuncios en «El Diario Montañés» y en el BOC de fechas 14 y 25 de agosto respectivamente.

5. Consta escrito dirigido al señor presidente de la Asociación Empresarial de Oficinas y Despachos de Cantabria (AFIDECAN) calle Los Escalantes número 5, principal izquierda de esta Capital, y a la presidenta que figuraba en el expediente, indicando que doña Araceli Bautista Gárate manifiesta telefónicamente que no existe tal Asociación, aunque no tenemos constancia documental de su disolución.

6. La remisión al domicilio que figuraba en el acta de constitución de la Asociación fue devuelto por ausente y desconocido, sin que tampoco hayan examinado el expediente dentro del período de información pública previsto.

6º.- Por último se ha solicitado informe a la CEOE-CEPYME de Cantabria, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 6 y 10 del R.D. 718/2005 de 20 de junio, que lo ha remitido con fecha 22 de agosto, oponiéndose por los mismos motivos que ya alegaron en el informe de fecha 15 de junio de 2005 que condujo a la resolución estimatoria de extensión de 3 de octubre de 2005.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

1º.- En cuanto a la concurrencia de los requisitos de legitimación para la iniciación del procedimiento, establecidos en el Real Decreto 718/2005 de 20 de junio, tanto la Federación de Servicios de la UGT, como la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO, se encuentran legitimadas para promover la extensión solicitada, de acuerdo con el artículo 87.2 del E.T.

2º.- La solicitud de renovación a que hace referencia el artículo 10 del R.D. anteriormente citado ha sido formulada dentro del plazo establecido en el mismo.

3º.- Se mantienen las circunstancias establecidas en el citado precepto, y que dieron lugar a las extensiones del Convenio Colectivo de Oficinas y despachos de Burgos a Cantabria que vienen aplicándose desde el año 1991 hasta la actualidad, con la excepción del período comprendido entre el 15 de octubre de 1999 y el 31 de diciembre del 2000, en que el convenio extendido fue el de Oficinas y despachos de Guipúzcoa.

4º.- No se ha solicitado informe a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos por ser este facultativo.

5º.- La competencia para resolver le viene atribuida a este Centro Directivo en el R.D. 1.900/96 de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Cantabria en materia de trabajo-anexo B) – c)- respecto de las relaciones colectivas de trabajo.

6º.- Artículo 92.2 del Real Decreto legislativo 1/95 del E.T. en la redacción dada por la Ley 24/99, BOE de 7 de julio de 1999, que queda redactado en los siguientes términos:

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales por el órgano correspondiente de las CC.AA. con competencia en la materia, podrán extender, con los efectos previstos en el artículo 82.3 de esta Ley las disposiciones de un Convenio Colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores, o a un sector o subsector de actividad por los perjuicios derivados para los mismos por la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un Convenio Colectivo de los previstos en el título III, debido a la ausencia de partes legitimadas para ello.

7º.- Dada la imposibilidad de negociar por carencia de parte legitimada en el banco empresarial, y habiendo que-

dado acreditado que la asociación empresarial de Oficinas y Despachos de Cantabria (AFIDECAN) no se encuentra en funcionamiento, ni ha comparecido en el período de información pública para demostrar su legitimación, y dados los perjuicios económicos que se derivan para los aproximadamente 2.200 trabajadores faltos de protección como consecuencia de haberse agotado la extensión anterior, con la consecutiva reducción de sueldos y la alarmante pérdida de poder adquisitivo, es justo atender la solicitud que va encaminada a cubrir un vacío normativo en un sector carente de legitimación en la parte empresarial para negociar con efectos de eficacia general un convenio colectivo.

Vistos los preceptos legales y reglamentarios, y demás de pertinente aplicación, esta Dirección General de Trabajo y Empleo resuelve:

1º) Atender la solicitud presentada por los señores San Millán y Ortiz Fernández, secretarios generales de las Federaciones de Organización y de Servicios de la UGT y CC.OO. respectivamente, y en consecuencia declarar: La renovación de la extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Burgos, publicado en fecha 23 de julio de 2008 a esta Comunidad Autónoma de Cantabria, con efectos desde el primero de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre del año 2012.

2º) La extensión no afectará a aquellas empresas que se hallen comprendidas dentro del ámbito de otro convenio.

3º) Ordenar la inscripción de la presente resolución en el Registro de Convenios Colectivos de trabajo de esta Dirección General de Trabajo y Empleo, y disponer su publicación en el BOC de Cantabria.

4º) Notificar la presente resolución a los promotores, haciéndoles saber que pueden interponer recurso de alzada en el plazo de un mes ante la Consejería de Empleo y Bienestar Social de acuerdo con los artículos 114 y 115 de la Ley 30/92 de Régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/99 de 13 de enero.

Santander, 8 de septiembre de 2008.–El director general de Trabajo y Empleo, Tristán Martínez Marquinez.

*Resolución de fecha 4 de julio de 2008 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector Provincial para la actividad de «Oficinas y despachos de Burgos». Código Convenio 0900435.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector Provincial para la actividad de «Oficinas y despachos de Burgos», las Centrales Sindicales: CC.OO. y U.G.T., 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 3 de julio de 2008.

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 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), 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, 4 de julio de 2008. – El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Antonio Corbí Echevarrieta.

200805527/5491. – 540,00

\* \* \*

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AMBITO PROVINCIAL  
PARA LA ACTIVIDAD DE OFICINAS Y DESPACHOS

CAPITULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

SECCION 1.<sup>a</sup> – PARTES CONTRATANTES, AMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL.

Artículo 1.<sup>o</sup> – *Partes contratantes.*

El presente Convenio se concierta dentro de la normativa vigente en materia de contratación colectiva entre los representantes de los trabajadores, Centrales Sindicales (U.G.T. y CC.OO.) y la representación de los empresarios de la Asociación Provincial de Empresarios de Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos.

Artículo 2.<sup>o</sup> – *Ambito funcional.*

El presente Convenio Colectivo obliga a empresas y trabajadores incluidos en las actividades de oficinas y despachos, recogidas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-93, R.D.1560/1992, de 18 de diciembre. B.O.E. del 22) en los siguientes epígrafes: Números 74.11 (excepto la actividad de

notarías y registros); 74.11.1; 74.12; 74.120; 74.201; 91.1; 91.110; 91.200; así como en aquellas actividades asimiladas a las anteriores, de oficinas y despachos, que voluntariamente se adhieran.

Artículo 3.<sup>o</sup> – *Ambito territorial.*

El presente Convenio obligará a todas las empresas presentes o futuras, cuyas actividades vienen recogidas en el artículo segundo de este Convenio y cuyos centros de trabajo radiquen en Burgos capital o en la provincia, aún cuando las empresas tuvieran su domicilio social en otra provincia.

Artículo 4.<sup>o</sup> – *Ambito personal.*

Las cláusulas de este Convenio afectan a la totalidad del personal que durante su vigencia trabaje bajo la dependencia de empresas cuyas actividades vienen recogidas en el artículo 2.<sup>o</sup> de este Convenio.

Artículo 5.<sup>o</sup> – *Ambito temporal.*

El Convenio entrará en vigor el día 1.<sup>o</sup> de enero de 2008 y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre del año 2012.

El presente Convenio quedará denunciado a la finalización del mismo.

SECCION 2.<sup>a</sup> – COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIA «AD PERSONAM».

Artículo 6.<sup>o</sup> – *Compensación y absorción.*

Todas las mejoras que se pacten en este Convenio, sobre las estrictamente reglamentarias, podrán ser absorbidas y compensadas hasta donde alcancen, por las retribuciones de cualquier clase que tuvieren establecidas las empresas y con las que pudieran señalarse por disposiciones legales o reglamentarias.

Artículo 7.<sup>o</sup> – *Garantía «ad personam».*

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

SECCION 3.<sup>a</sup> – COMISION PARITARIA.

Artículo 8.<sup>o</sup> – *Comisión paritaria.*

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo.

Artículo 9.<sup>o</sup> –

La Comisión paritaria a la que alude el artículo anterior, estará compuesta de una parte por la representación que designe la parte social y de otra, la parte económica, compuesta por la representación de la Asociación Provincial de Empresarios de Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos.

CAPITULO II. – RETRIBUCIONES

SECCION 1.<sup>a</sup> – REGULACION SALARIAL.

Artículo 10. – *Salario base y suplidos.*

Para 2008 el salario base y los suplidos pactados quedan reflejados en la tabla salarial que como Anexo I se une a este Convenio.

Para el año 2009, se acuerda incrementar el salario base y los suplidos en el mismo porcentaje que el IPC real registrado en el año natural de 2008, más un 0,50 de punto.

Para el año 2010, se acuerda incrementar el salario base y los suplidos en el mismo porcentaje que el IPC real registrado en el año natural de 2009, más un 0,60 de punto.

Para el año 2011, se acuerda incrementar el salario base y los suplidos en el mismo porcentaje que el IPC real registrado en el año natural de 2010, más un 0,80 de punto.

Para el año 2012, se acuerda incrementar el salario base y los suplidos en el mismo porcentaje que el IPC real registrado en el año natural de 2011, más un 0,90 de punto.

Cláusula de Garantía: Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2008 y el 31 de diciembre de 2012, en el caso

de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE durante dicho periodo registrará un incremento superior al experimentado por el salario base de conformidad con la aplicación de los párrafos anteriores, se efectuará una actualización en el exceso sobre la indicada cifra. Tal exceso se incluirá en la tabla salarial correspondiente al año 2013, sin que por lo tanto tenga efectos retroactivos.

SECCION 2.<sup>a</sup> – COMPLEMENTOS SALARIALES.

Artículo 11. – «*Complemento personal de antigüedad consolidada*».

A partir del 31 de diciembre de 1999 no se devengará cantidad alguna en concepto de antigüedad.

No obstante, se mantiene la cuantía que cada trabajador tuviese reconocida como «Complemento Personal de Antigüedad Consolidada», no pudiendo ser absorbida ni compensada y siendo revalorizable conforme a los incrementos salariales establecidos en el artículo 10 de este convenio.

Artículo 12. – *Pagas extraordinarias.*

Las empresas abonarán a su personal una gratificación extraordinaria equivalente al importe total de una mensualidad, incluido, en su caso, el «Complemento Personal de Antigüedad Consolidada», con motivo de las Navidades y otra mensualidad igual como paga de verano dentro de la primera quincena del mes de julio.

CAPITULO III – PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

Artículo 13. – *Dietas, desplazamientos, suplidos y óbito.*

Dietas: Los trabajadores que, por necesidades de las empresas, tengan que desplazarse a población distinta de aquella donde radique su centro de trabajo, percibirán una dieta de 13 euros, cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; y 25 euros, cuando realicen las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio. Cuando se pernocte fuera del domicilio, la empresa correrá con los gastos de alojamiento, previo acuerdo con su trabajador sobre la cuantía.

Estas cuantías se incrementarán durante los años 2009 a 2012 en el mismo porcentaje que se establece en el artículo 10 para cada uno de los años, sin que en ningún caso supere la cuantía que para dietas establece la Seguridad Social y el Reglamento del IRPF como exentas.

En caso de conformidad entre las partes podrá sustituirse este sistema de dietas por el de gastos pagados, debidamente justificados.

Desplazamientos: Si los desplazamientos se efectúan en coche propio, en concepto de gastos por uso del propio vehículo se abonarán 0,19 euros por kilómetro, actualizándose según marque la legislación vigente.

Suplidos: Asimismo, los empleados percibirán la cantidad mensual, de 40,37 euros durante 2008, en concepto de indemnización o suplidos. Durante los años 2009 a 2012 esta cuantía se incrementará en el mismo porcentaje establecido en el artículo 10 para cada año.

Prestación en caso de óbito: Para los años 2008 y 2009, la viuda, viudo o hijos solteros menores de edad o padres del trabajador soltero, cuando convivan con él, tendrán derecho a un subsidio a cobrar en una sola vez, consistente en el importe de una mensualidad, y de dos mensualidades en caso de muerte por accidente de trabajo, asegurándose estas cuantías mediante la cobertura del seguro oportuno.

A partir del 1.<sup>o</sup> de enero de 2010, en caso de fallecimiento del trabajador/a por cualquier causa, excepto por contingencias profesionales, su viuda/o o sus herederos legales tendrán derecho a un subsidio a cobrar en una sola vez, consistente en el importe de una mensualidad, asegurándose esta cuantía mediante cobertura del seguro oportuno.

Artículo 14. – *Seguro por contingencias profesionales.*

A partir del 1.º de enero de 2010 las empresas afectadas por este Convenio concertarán a favor de sus trabajadores un seguro por contingencias profesionales que cubra las siguientes coberturas:

- a) 6.000 euros por fallecimiento derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- b) 6.000 euros por incapacidad profesional permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Artículo 15. – *Incapacidad temporal.*

En el caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, el personal comprendido dentro del presente Convenio, percibirá el importe íntegro de sus retribuciones salariales a partir del 5.º día de la incapacidad laboral.

CAPITULO IV. – JORNADA, VACACIONES, PERMISOS, NIVELES Y ASCENSOS

Artículo 16. – *Jornada.*

Para el año 2008 la jornada anual máxima queda fijada en 1.764 horas de trabajo efectivo.

Para el año 2009 la jornada anual máxima queda fijada en 1.760 horas de trabajo efectivo.

Para el año 2010 la jornada anual máxima queda fijada en 1.756 horas de trabajo efectivo.

Para el año 2011 la jornada anual máxima queda fijada en 1.752 horas de trabajo efectivo.

Para el año 2012 la jornada anual máxima queda fijada en 1.748 horas de trabajo efectivo.

Flexibilidad jornada: Dada la especial actividad a la que se dedican la mayoría de las empresas del sector, con un incremento de trabajo en determinados periodos, se establece una bolsa de horas durante la vigencia del presente convenio y dentro de la jornada ordinaria de trabajo por la que la dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 10 horas mensuales y por trabajador que deberán ser realizadas cuando lo solicite la dirección de la empresa para atender emergencias o periodos de especial actividad, finalización de plazos administrativos, judiciales o de cualquier índole, necesarios para la prestación de los servicios propios de la empresa.

Para que sea de obligatorio cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido de las partes afectadas, que exista un preaviso de 72 horas a los afectados.

Se cuantificarán mensualmente las horas realizadas y se descontarán un número igual a éstas en el trimestre natural siguiente al mes de realización.

Artículo 17. – *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales retribuidas quedan fijadas en treinta días naturales para todo el personal, que se disfrutarán preferentemente en verano.

Al cesar el trabajador por jubilación tendrá derecho a un mes de vacaciones retribuidas, adicionales a las que devengue según el párrafo anterior, que se disfrutarán inmediatamente antes de la fecha de cese.

Artículo 18. – *Permisos.*

Independientemente de los ya establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, se establece el carácter no laboral de la tarde de los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre y una mañana a elegir de los días 5 de enero y 24 de diciembre, Sábado Santo completo y sábado de la semana en que se celebre la festividad del Curpillón, para los trabajadores cuyas empresas radiquen en la ciudad de Burgos; sustituyendo este sábado por el que corresponda y que facilite la formación de puente vacacional

en unión a una de las fiestas locales de las demás localidades de la provincia.

Se aconseja a las empresas que durante la «Semana de Feria» el horario de trabajo sea de mañana.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

- a) Veinte días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Tres días por el nacimiento de hijo, tres días por el fallecimiento y dos días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- En caso de hospitalización, podrá disfrutarse el permiso mientras dure la misma, mediando el correspondiente preaviso.
- c) Un día, por traslado de domicilio habitual.
- d) El día de la boda de sus padres, hijos y hermanos.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. En caso de haberse optado por esta sustitución, y siempre que el trabajador/a después del periodo de maternidad haya unido a éste las vacaciones si las hubiese, podrá acumular esta reducción por lactancia en un periodo continuado. A estos efectos las partes establecen que dado las especiales características de este sector, dicho periodo continuado equivale a quince días laborables.

La empresa podrá suscribir o mantener contratos de interinidad para cubrir la baja tanto de maternidad, de acumulación de la lactancia como de las vacaciones, por el tiempo que duren estos supuestos.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

- h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 19. – *Niveles.*

La categoría de Oficial de 3.ª del nivel IX, corresponde al empleado con iniciativa y responsabilidad restringida y subordi-

nado a un jefe, que realiza trabajos de carácter secundario que no exigen conocimientos especiales.

Aquellos trabajadores que venían ostentando antes de la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia del Convenio de 2004 la categoría de Oficial de 3.ª del antiguo nivel X bis, se les aplicará un incremento salarial lineal del 2,6% adicional, durante los años necesarios hasta alcanzar la retribución del nuevo Oficial de 3.ª del nivel IX, de tal forma que su retribución vendrá recogida en las tablas de forma específica.

Aquellos contratos celebrados conforme al nivel IX antes de la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia del Convenio de 2004, mantendrán su régimen jurídico y funciones originarios.

Artículo 20 – *Ascensos.*

Cuando se produzcan vacantes en una empresa, se dará participación a los representantes de los trabajadores para efectuar el ascenso correspondiente.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 21. – *Jubilación.*

Se establece como edad obligatoria de jubilación los 65 años, siempre que el trabajador/a cumpla los requisitos necesarios para recibir la correspondiente prestación por jubilación.

Jubilación parcial: De acuerdo con al apartado 5 de la Disposición Transitoria Decimoséptima del Real Decreto Legislativo 1/1994, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, el régimen jurídico de la jubilación parcial vigente en la fecha de entrada en vigor de la Ley de Medidas en materia de Seguridad Social podrá seguir aplicándose a los trabajadores afectados por los compromisos adoptados con anterioridad a esta fecha, mediante Convenios y acuerdos colectivos. Por tanto, en este sector se mantendrá vigente hasta el 31 de diciembre de 2009 el régimen jurídico anterior como consecuencia del Acuerdo Colectivo sobre esta materia publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, de fecha 7 de marzo de 2007 (página 16).

A partir del 1 de enero de 2010 se estará a lo establecido en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social.

En todos los casos, el interesado en solicitar la jubilación parcial deberá comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de seis meses a la fecha prevista de jubilación parcial.

Podrá acordarse que el porcentaje de jornada laboral que deba hacer el trabajador jubilado parcialmente pueda acumularse anualmente y a jornada completa.

Artículo 22. – *Efectos retroactivos.*

Este Convenio entra en vigor con fecha 1 de enero de 2008 y, en consecuencia, por las empresas se practicarán las liquidaciones correspondientes a sus empleados, conforme a los niveles salariales pactados en este Convenio.

Artículo 23 – *Copia básica de contratos.*

Cuando se formalice un contrato de trabajo en la empresa, se dará una copia básica de ese contrato a los representantes de los trabajadores, que firmarán el recibí, en el caso de no existir representantes de los trabajadores se entregará a los sindicatos firmantes de este Convenio.

Artículo 24 – *Contratación.*

La modalidad contractual referida a circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, establecida en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse hasta un periodo máximo de doce meses en un plazo de dieciocho. A su finalización, salvo que el trabajador se incorpore a la empresa como indefinido, tendrá derecho a una indemnización de ocho días de salario por cada año de servicio o parte proporcional en su caso.

Artículo 25. – *Conversión de contratos.*

Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores empleados mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, se establece que dichos contratos, en caso de reunir los requisitos necesarios, podrán convertirse en contratos para el fomento de la contratación indefinida, regulados en la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio.

Artículo 26. – *Preaviso dimisión.*

En caso de dimisión del trabajador, éste tendrá que preavisar dicha circunstancia a la empresa en los siguientes plazos mínimos: 1 mes en el caso de técnicos (niveles I a V de la tabla) y quince días en los restantes casos.

Artículo 27. – *Contrato en prácticas.*

Se abonará una retribución equivalente al 70% durante el 1.º año y del 90% durante el 2.º año, del salario fijado para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Artículo 28. – *Prevención de riesgos laborales.*

Todas las empresas del sector tendrán realizada, documentada y actualizada la evaluación de riesgos, el plan de prevención en su caso y haber adoptado una forma de servicio de prevención.

La elección de sistema de servicio de prevención se realizará con la consulta debida a los representantes de los trabajadores.

Las empresas están obligadas a facilitar la información sobre los riesgos existentes en el puesto de trabajo, y las normas de actuación en caso de riesgo, así como a cumplir lo dispuesto en el R.D. 488/97, de 14 de abril.

Artículo 29. – *Faltas.*

Tendrán consideración de faltas muy graves, las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa. En el supuesto de ser ejercidas desde posiciones de superioridad, se considerarán abuso de autoridad, y sancionable con la inhabilitación para el ejercicio del mando y cargos de responsabilidad.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. – Para cuanto no esté previsto en el presente Convenio se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

Segunda. – A efectos de unificar la documentación acreditativa de la liquidación de cuentas por la extinción de la relación laboral se establece el modelo de finiquito siguiente:

Finiquito. –

En Burgos, a ..... de ..... de .....

De una parte, D. .... (titular o representante) de la empresa .....

Y de otra, D. .... trabajador/a de la mencionada empresa, actuando en su propio nombre y derecho.

Manifiestan:

1.º – Don ..... recibe en este acto la cantidad de ..... euros, otorgando a este documento el carácter de carta de pago. Con el abono de tal cantidad, ambas partes declaran extinguida la relación laboral que unía al trabajador con la empresa.

2.º – A los efectos oportunos el trabajador declara haber percibido cuantas cantidades por salarios, gratificaciones extraordinarias, atrasos, pluses, vacaciones, horas extras y cualquier otro concepto que pudiera corresponderle por cualquier causa por el trabajo prestado durante la vigencia del contrato laboral.

Si a la fecha del cese no se hubiere publicado el Convenio en el «Boletín Oficial» de la provincia, ni se hubieren actualizado los salarios conforme a las cantidades pactadas en el mismo, se exceptúan del presente finiquito, reservándose por tanto las acciones legales correspondientes para poder reclamarlas de la forma legalmente establecida, aquellas cantidades que pudieran deducirse como atrasos exigibles en razón de entrada en vigor del Convenio con carácter retroactivo desde el inicio de vigencia del mismo hasta el cese del trabajador.

3.º – Queda saldada y finiquitada la relación laboral que unía a las partes sin que ninguna pueda reclamar nada a la otra

por ningún concepto con la excepción contenida en el párrafo segundo del ordinal anterior.

Y para que así conste a los efectos legales oportunos, firma el presente documento en el lugar y fecha arriba indicados.

Fdo.: El Empresario.

Fdo.: El Trabajador.

Este modelo de finiquito, cuya fecha será la de su emisión, será puesto a disposición del trabajador durante los diez días siguientes para que formule, si procediere, la reclamación oportuna ante la empresa. Una vez firmado surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

\* \* \*

ANEXO I  
TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE OFICINAS Y DESPACHOS. – AÑO 2008

<i>Niveles profesionales</i>	<i>Salario base mensual</i>	<i>Suplidos anual</i>	<i>Total anual</i>
NIVEL I:			
Titulados de Grado Superior .....	1.848,95	484,44	26.369,74
NIVEL II:			
Titulado Grado Medio, Jefes Superiores (Oficial Mayor) .....	1.780,43	484,44	25.410,46
NIVEL III:			
Jefes de Primera, Jefes Equipo Informática, Analistas, Programador Ordenador	1.714,83	484,44	24.492,06
NIVEL IV:			
Jefes de 2.ª (Cajeros con firma, Jefes de Reporteros, Traductores e Intérpretes Jurados con más de un idioma), Programador de máquinas auxiliares, Jefe de delimitación, Administrador de test, Coordinador de tratamiento de cuestionarios, Jefe de explotación .....	1.648,19	484,44	23.559,10
NIVEL V:			
Oficial de 1.ª (Cajeros sin firma, Intérpretes Jurados de un idioma, Operadores de máquinas contables, Taquimecanógrafos, Telefonistas-Recepcionistas con dos o más idiomas, Inspectores de zona), Delineante proyectista, Coordinador de estudios, Jefe de equipo de encuestas, Controlador, Operador de Ordenadores, Jefe de máquinas básicas .....	1.582,98	484,44	22.646,16
NIVEL VI:			
Oficial de 2.ª (Telefonista-Recepcionista, Reporteros de Agencias de Información, Traductores de Intérpretes no Jurados, Jefes de Visitadores), Delineante, Operadores de tabuladoras, Inspectores de Entrevistadores, Encargado de Departamento de Reprografía, Encargado .....	1.535,30	484,44	21.978,64
NIVEL VII:			
Operadores de máquinas básicas, Dibujantes, Entrevistadores-Encuestadores, Oficial de 1.ª de Oficio y Conductores .....	1.419,82	484,44	20.361,92
NIVEL VIII:			
Calcedor, Perforista, Verificadores y Clasificadores, Conserje, Mayor, Oficial de 2.ª de Oficio .....	1.354,47	484,44	19.447,02
NIVEL IX:			
Oficial de 3.ª .....	1.223,90	484,44	17.619,04
NIVEL X:			
Conserje, Ayudantes y Operadores de reproductoras de planos y Operadores de multicopistas y fotocopiadoras .....	1.078,39	484,44	15.581,90
NIVEL XI:			
Auxiliares (Telefonistas, Visitadores), Cobradores-Pagadores .....	1.000,00	484,44	14.484,44
NIVEL XII:			
Ordenanza, Vigilante, Limpiadores de apartamentos .....	844,38	484,44	12.305,76
NIVEL XIII:			
Aspirantes, Limpiadores, Peones y Mozos .....	780,00	484,44	11.404,44
* Retribución del Oficial de 3.ª Nivel X bis antiguo que incorpora el incremento del 2,6% adicional previsto en el art. 19. ....	1.168,92	484,44	16.849,32

\* \* \*

ANEXO II  
IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

*Excedencias. –*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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 sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores de la misma empresa que generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo 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 por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

*Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. –*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días

más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el art. 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

*Permiso de maternidad. –*

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior

a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se disfrutará a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

08/12611

## ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL PUERTOS DE CANTABRIA

*Resolución de solicitud de autorización de uso de puesto de amarre en el puerto de Santoña.*

No habiéndose podido notificar a don Juan Carlos Vicente López la resolución que a continuación se reproduce, tras haberse intentado dos veces y a hora distinta, se procede a la publicación del presente anuncio al amparo de lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

“Por don Juan Carlos Vicente López, se ha solicitado autorización para uso de puesto de amarre del puerto del epígrafe, habiéndose instruido el correspondiente procedimiento en el que se han concretado los siguientes:

### ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Con fecha 18 de julio de 2006, fue publicado en el BOC, el Decreto 82/2006, de 13 de julio, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento de otorgamiento de autorizaciones en los puertos de Cantabria.

Segundo.- Con fecha 26 de octubre de 2006, fue publicada en el BOC la resolución por la que se acuerda iniciar, mediante convocatoria pública, el procedimiento para el otorgamiento de autorizaciones de uso de puestos de amarre en el puerto de Santoña. Finalizando el plazo de dicha convocatoria el 20 de noviembre de 2006.

Tercero.- Con fecha 27 de agosto de 2007 de enero de 2008, don Juan Carlos Vicente López, presentó solicitud para el otorgamiento de autorización de uso de puesto de amarre de la categoría B en el puerto de Santoña, para una embarcación de 7,30 m. de eslora y 2,88 m. de manga, matrícula y folio BI 3 – 203/07.

Cuarto.- Con fecha 25 de abril de 2008, se le notificó la necesidad de presentar la hoja de asiento actualizada con fecha no superior a tres meses de la presentación de la documentación, en la que el solicitante ostentara un porcentaje superior al 50%. Con fecha 30 de abril de 2008 se presentó en el registro delegado de Puertos de Cantabria escritura y contrato del leasing con lo que acredita la propiedad de la embarcación que se recogía en la hoja de asiento actualizada.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Por Real Decreto 2.623/82, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado en materia de puertos y para materializar la competencia asumida por la Comunidad Autónoma de Cantabria en materia de puertos en su Estatuto de Autonomía, aprobado por la Ley Orgánica 8/1981, de 30 de diciembre, se traspasan a esta Comunidad Autónoma el grupo de puertos de Santander integrado por los de Castro Urdiales con sus instalaciones portuarias de Salta Caballo, Ontón y Mioño, Laredo, Colindres, Santoña con sus instalaciones de Quejo, Suances con sus instalaciones de la ría, Comillas y San Vicente de la Barquera con sus instalaciones de Unquera.

Segundo.- La Ley de Cantabria 3/2006, de 18 de abril, del Patrimonio de la Comunidad Autónoma de Cantabria, en su disposición adicional decimocuarta, relativa al régimen de los inmuebles e infraestructuras existentes en los puertos e instalaciones portuarias de titularidad de la Comunidad Autónoma de Cantabria señala que “corresponden a la Consejería competente en materia de puertos las mismas competencias que la presente Ley atribuye a la Consejería de Economía y Hacienda de conformidad con los procedimientos previstos en su legislación específica, siendo de aplicación, para lo no previsto en ella, las disposiciones de esta Ley y las normas que la desarrollen”. En este sentido, el Decreto 50/2004, de 27 de mayo, de estructura orgánica de la Consejería de Obras Públicas y Vivienda, dispone en su artículo 7.3 a) que corresponde al director general de Puertos y Costas “la administración y gestión de los puertos competencia de la Comunidad Autónoma de Cantabria” y en su apartado c) “la resolución de los expedientes de autorización sobre el dominio público portuario”.

Tercero.- El artículo 24.3 de la Ley de Cantabria 5/2004, de 16 de noviembre, en su redacción dada por Ley de Cantabria 9/2006, de 29 de junio, de creación de la entidad pública empresarial Puertos de Cantabria, establece