

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

**RESOLUCIÓN de 23 de junio de 2004, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del II Convenio Colectivo Regional de Empresas de Televisión Local y Regional de Castilla y León.**

Visto el texto del Convenio Colectivo Regional de EMPRESAS DE TELEVISIÓN LOCAL Y REGIONAL de la Comunidad de Castilla y León, de aplicación en todo el territorio de esta Comunidad Autónoma, suscrito con fecha 24 de mayo de 2004, de una parte, por la Asociación Regional de Empresas de Televisión Local y de otra por las centrales sindicales UGT y CC.OO. de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, («B.O.E.» del 29) por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 2 de mayo, («B.O.E.» del 6 de junio), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y el artículo 32.1.d) de la Orden EYE/1600/2003 de 3 de noviembre, («B.O.C. y L.» de 12 de diciembre de 2003), de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se desarrolla la estructura orgánica de los Servicios Centrales, definida en el Decreto 112/2003 de 2 de octubre, («B.O.C. y L.» de 8 de octubre), esta Dirección General

**ACUERDA:**

*Primero.*— Ordenar la Inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

*Segundo.*— Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

*Tercero.*— Depositar un ejemplar en esta Dirección General.

Así lo acuerdo y firmo.

Valladolid, 23 de junio de 2004.

*La Directora General de Trabajo  
y Prevención de Riesgos Laborales,  
Fdo.: ROSARIO RODRÍGUEZ PÉREZ*

**2.º CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE EMPRESAS DE TELEVISIÓN LOCAL Y REGIONAL****Artículo 1.º— Ámbito funcional.**

Este Convenio regula las condiciones de trabajo, entre las empresas y trabajadores del sector formado por empresas de Televisión Local y Regional.

**Artículo 2.º— Ámbito territorial.**

Este Convenio será de aplicación a todas las empresas de Televisión Local y Regional con centros de trabajo en toda la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

**Artículo 3.º— Ámbito personal.**

El presente Convenio Colectivo es y será de aplicación a todo el personal que presta o preste sus servicios en las distintas Empresas y centros de trabajo de Televisión Local y Regional, mediante contrato de relación laboral.

Quedan expresamente fuera del ámbito de aplicación:

- A) Los Consejeros (Art. 1.c. E.T.) y quienes ejerzan actividades de alta dirección o alta función (R.D. 1/1995 de 24 de marzo).
- B) Los profesionales que se vinculen a la empresa mediante contrato mercantil.
- C) El personal artístico en general, así como comerciales, colaboradores y becarios en prácticas.

Los colaboradores serán única y exclusivamente los que tengan relación con la empresa a través de los aspectos regulados en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 4.º— Ámbito temporal y denuncia.**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2004 y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 2006.

Si no mediara denuncia expresa, dentro del último mes antes de su vencimiento, el Convenio se prorrogará de año en año.

**Artículo 5.º— Vinculación a la totalidad.**

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

En caso de producirse esta situación, las partes se comprometen a renegociar de modo inmediato la parte anulada con el fin de subsanar la causa de la anulación.

**Artículo 6.º— Compensación/Absorción.**

Las empresas respetarán las condiciones económicas más beneficiosas que se hubieran pactado individual o colectivamente o hubieran sido unilateralmente concedidas por el empresario, todo ello sin perjuicio de la absorción y/o compensación regulada en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 7.º— Período de prueba.**

1.— Podrá concertarse por escrito un período de prueba que tendrá una duración máxima de 6 meses para los Grupos Profesionales I y II y, por otra parte, podrá ser de hasta tres meses para el Grupo III, hasta dos meses para el Grupo IV, y de un mes para el Grupo V.

2.— Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y ocupación que desempeñe, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes.

3.— Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, considerándose como fecha de inicio del desempeño efectivo de la ocupación aquella en la que dio comienzo el período de prueba. La situación de incapacidad temporal y maternidad que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo cuando así se acuerde entre las partes.

**Artículo 8.º— Contratación.**

1.— La duración máxima del contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, previsto en el artículo 15.1 b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

2.— En el caso de que dichos contratos se concierten por un período de tiempo inferior al máximo antes indicado, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido en el apartado anterior.

3.— Los contratos realizados con E.T.T., no podrán superar el 20% de la plantilla ni tener una duración superior a 3 meses, y sólo se podrá contratar una vez a cada trabajador.

**Artículo 9.º— Clasificación Profesional/Grupos Profesionales y Categorías.****Clasificación Profesional.**

Los trabajadores que presten sus servicios en las Empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, serán clasificados en atención a la ocupación en relación con las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en Grupos Profesionales, por la interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Podrán establecerse, dentro de los nuevos grupos profesionales, divisiones en áreas funcionales.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales previstos en este Convenio.

**Factores de encuadramiento.**

1.— El encuadramiento de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado Grupo Profesional será el resultado de la conjunta ponderación objetiva de los siguientes factores: Conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2.- En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

- a) CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
- b) INICIATIVA: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) AUTONOMÍA: Factor para cuya elaboración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
- d) RESPONSABILIDAD: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e) MANDO: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f) COMPLEJIDAD: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes mencionados.

3.- Los grupos profesionales tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las Empresas vengan obligadas a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

#### *Grupo Profesional I.*

1.- Criterios Generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera y comercial.

Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección y ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, etc., en que se estructura la empresa y que responde siempre a la particular ordenación de cada una.

2.- Formación: Titulación de grado superior o experiencia profesional equivalente y acreditada.

3.- Enunciativo: Director, Director Técnico, Director Comercial, Director Financiero, Redactor Jefe, Jefe de Producción.

#### *Grupo Profesional II.*

1.- Criterios Generales: Funciones que suponen tareas técnicas homogéneas y heterogéneas que pueden o no implicar responsabilidad de mando relacionadas con objetivos con adecuado grado de exigencia en autonomía y contenido intelectual.

Funciones que suponen la integración, coordinación y, en su caso, supervisión de actividades realizadas por colaboradores en una misma unidad funcional.

2.- Formación: Titulación universitaria de grado medio o superior o experiencia profesional equivalente y acreditada.

3.- Enunciativo: Ingenieros Licenciados, Redactores, Realizadores, Diseñador Gráfico, Productor.

#### *Grupo Profesional III.*

1.- Criterios Generales: Tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que requieran adecuados conocimientos profesionales, aptitudes prácticas e iniciativa adecuada cuya responsabilidad está limitada por supervisión, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

2.- Formaciones: Titulación Formación Profesional de grado superior, complementada con una formación específica del Grupo profesional a desempeñar.

3.- Enunciativo: Operadores de Equipos, Montador, Técnico de Sonido, Infógrafo, Documentalista, Locutor, Presentador, Cámara, Ayudante de Realización.

#### *Grupo Profesional IV.*

1.- Criterios Generales: Integran este grupo aquellos trabajadores cuyos cometidos son de apoyo a las tareas fundamentales de la producción televisiva, tales como las tareas de administración y otros oficios no incluidos en los demás grupos.

2.- Formación: ESO, formación profesional I ó II.

3.- Enunciativo: Administrativos, Peluqueros, Maquilladores, Recepcionista.

#### *Grupo Profesional V.*

1.- Criterios Generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas con alto grado de dependencia que requieran esfuerzo físico o atención. Asimismo, formarán parte de este grupo las tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

2.- Formación: Titulación Formación Profesional de grado medio/educación secundaria y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

3.- Enunciativo: Ayudantes de Redacción, Ayudantes de Producción, Auxiliar de operadores de Equipos, Ayudante de documentalista, Auxiliar administrativo, Comercial.

#### *Artículo 10.º - Trabajos de categoría superior.*

La Empresa podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de categoría superior, reintegrándoles a su antiguo puesto de trabajo cuando cese la causa que motivó el cambio. El trabajador destinado a un puesto de categoría superior tendrá derecho a percibir las retribuciones de dicho puesto de superior categoría desde el primer día de desempeño efectivo hasta que cese en el mismo. A petición del interesado, la empresa extenderá un certificado del desempeño del puesto, haciendo mención del tiempo y de las funciones.

#### *Artículo 11.º - Trabajadores de categoría inferior.*

Por necesidades justificadas de la empresa y previa notificación a la representación legal de los trabajadores, se podrá destinar a los trabajadores a trabajos de categoría inferior de la que desarrollan habitualmente, esta situación no podrá prolongarse más de un mes en un período de un año. El trabajador conservará las retribuciones de su categoría habitual.

#### *Artículo 12.º - Salario mínimo garantizado y revisión salarial.*

El salario mínimo garantizado para cada categoría durante el año 2004, será el marcado en la tabla Anexa, correspondiente a una subida del 2,75% sobre las tablas revisadas del 2003.

	<i>euros</i>
GRUPO I	15.485,08
GRUPO II	11.070,11
GRUPO III	10.312,41
GRUPO IV	9.356,95
GRUPO V	8.401,49

Para el año 2005 la subida salarial será de un 2,50% sobre las tablas revisadas del año 2004.

Para el año 2006 la subida salarial será de un 2,50% sobre las tablas revisadas del año 2005.

En todos los casos están incluidos los complementos salariales que pudiera haber, excepto el de disponibilidad horaria.

En el caso de que el IPC para el año que corresponda sufra incrementos superiores a la subida pactada, la revisión del año siguiente tendrá automáticamente en cuenta la desviación del año anterior.

#### *Artículo 13.º - Incapacidad Temporal.*

La empresa abonará durante el período de incapacidad temporal por accidente de trabajo, un complemento a la prestación correspondiente a la Seguridad Social y Entidad Gestora desde el primer día de la I.T. que suponga el 100% de la media de la base de cotización de los tres meses anteriores al hecho causante.

#### *Artículo 14.º - Jornada y horario de trabajo.*

*Jornada.* - En cómputo anual será de 1.776 horas de trabajo efectivo para los años 2004, 2005 y 2006.

El horario de trabajo se adaptará a las necesidades del mercado. Las Empresas pactarán con la representación de los trabajadores el calendario

laboral correspondiente, dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de vacaciones.

Se respetarán los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley. A estos efectos el descanso semanal mínimo será de día y medio continuado. El descanso semanal legal podrá ser acumulado para su disfrute por períodos de hasta 14 días, en cuyo caso el descanso será de cuatro días, dos de los cuales deberán ser consecutivos, procurando incluir sábados y domingos.

Cada empresa pactará con la representación de los trabajadores la distribución de la jornada más adaptada a sus necesidades.

Considerando ambas partes la posible influencia que la duración de la jornada tiene sobre la creación de empleo y sobre la productividad de las empresas, acuerdan abrir en la Comisión Mixta un debate sobre la duración y distribución de la jornada que en este sector pueda haber teniendo en cuenta las peculiaridades del mismo en relación al mercado.

Todo el personal afectado por el presente convenio que realice al menos tres horas de su jornada normal de trabajo, en cómputo semanal, entre las diez de la noche y las seis de la mañana del día siguiente tendrá derecho a reducir su jornada en quince minutos por cada hora que coincida con el mencionado horario, salvo que haya sido contratado para realizar su trabajo en jornada nocturna.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas ya establecidas pudiendo pactarse otras modificaciones entre empresa y trabajadores.

#### Artículo 15.º- Disponibilidad horaria.

Al objeto de prestar un mejor servicio y en razón de la operatividad de cada centro de trabajo, se establece una Bolsa de horas disponibles.

Dentro de la jornada máxima anual regulada para cada año de vigencia del presente convenio en el artículo 13, se establece una Bolsa de 80 horas para cada uno de ellos no pudiendo exceder en 20 horas mensuales.

A tal efecto, los trabajadores percibirán mensualmente y en concepto de Plus de Disponibilidad la cantidad de 85€ para el año 2004 y 90€ para los años 2005 y 2006.

#### Artículo 16.º- Vacaciones.

1.- Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales entendiéndose como tales, los días de trabajo en la empresa que corresponda según el calendario/jornada que a cada trabajador le sea aplicable.

2.- El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador o sus representantes. La exclusión de cualquier época como período vacacional, por necesidades de una mayor actividad productiva, deberá ser pactada con la Representación de los Trabajadores.

3.- En la fijación de los períodos de vacaciones se intentará satisfacer las preferencias de todos los trabajadores, pero sólo se utilizarán como criterios de prelación en la elección, las necesidades de organización del trabajo en las distintas áreas. En el caso en que varias personas pretendan los mismos turnos o fechas, y no pueda darse satisfacción a todos, se alternará anualmente la prioridad para elegir.

4.- Para su disfrute los trabajadores podrán fraccionar las vacaciones, siempre que el número de períodos no sea superior a tres.

#### Artículo 17.º- Permisos retribuidos.

1.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período 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 veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado I del artículo 46 del ET.

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.

- e) Para realizar funciones sindicales de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) Un día de libre disposición por asuntos propios durante el año 2005 y dos días de libre disposición durante el 2006.

#### Artículo 18.º- Salud laboral.

##### 1.- Acuerdo interprofesional sobre prevención de riesgos laborales.

1.1. Las partes firmantes del presente convenio suscriben íntegra y expresamente el ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, firmado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Castilla y León.

1.2. La empresa no podrá rehusar la realización de las visitas de los equipos técnicos, siempre que éstas se ajusten al procedimiento y cumplan los requisitos establecidos en el ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

##### 2.- Salud Laboral.

2.1. Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen al desarrollo de la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de los trabajadores/as a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de la empresa.

2.2. A tal fin en la empresa se elaborará un Plan Integral de Seguridad y Salud en el Trabajo Cuatrienal y documentado, realizado por el Servicio de Prevención de Riesgos de la empresa, que tendrá al menos los siguientes contenidos:

- Una Evaluación de Riesgos de la empresa inicial o revisada.
- El desarrollo de las siguientes actividades priorizadas y temporizadas, la información sobre los riesgos a trabajadores/as; la formación de los trabajadores/as, de los delegados/as de prevención, de los trabajadores/as designados, de los trabajadores/as para medidas contra incendios, evacuación y primeros auxilios, determinando la periodicidad en todos los casos y los agentes formadores; la vigilancia de la salud protocolizada, para cada puesto de trabajo, siendo sus resultados confidenciales.
- Las medidas correctoras de los riesgos detectados, y los medios de protección tanto colectivos como individuales.

2.3. Sin perjuicio de las Auditorías reglamentarias a que pueda estar sometido el Sistema de Prevención de Riesgos de la empresa y dentro las Funciones y competencias del Delegado de Seguridad y Salud, se establecerá una fórmula de trabajo para evaluar el grado de cumplimiento del Plan Integral de Seguridad y Salud. A tal efecto, las Memorias del Servicio de Prevención de Riesgos, serán un elemento fundamental para su comprobación.

2.4. Cuando se produzcan variaciones en las condiciones de trabajo, ya sea por la introducción de nuevas tecnologías, instalaciones, nuevos productos se realizará la consulta previa a la representación de los trabajadores/as. En todo caso el procedimiento que se establezca, tendrá en cuenta la Seguridad en el trabajo, la Higiene Industrial y la Ergonomía.

#### Artículo 19.º- Convenios conestudiantes becarios.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio se comprometen a informar documentalmente al comité de empresa o delegados del personal de los convenios de colaboración que tengan suscritos o se firmen con las diferentes facultades, escuelas técnicas o centros de formación, con el objetivo de que los estudiantes de las mismas realicen las pruebas teórico-prácticas que se acuerden.

Queda expresamente prohibido la sustitución de trabajadores, por este tipo de personas, alumnos becarios, que además no podrán exceder de más de tres alumnos en empresas de hasta veinte trabajadores, de cinco en empresas de veintiuno a cincuenta trabajadores, y debiéndose negociar entre la empresa y comité de empresa en aquéllas de más de cincuenta trabajadores.

Igualmente se establece un máximo de mil horas de asistencia dentro del curso académico.

Los estudiantes en prácticas deberán ser compensados, en concepto de suplidos, por el transporte y la comida, así como los gastos que le ocasiona su tarea en beneficio de la empresa.

#### CAPÍTULO.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

##### Artículo 20.º- Principios de ordenación.

1.- Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de las Empresas, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2.- Los incumplimientos laborales de los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en el presente capítulo y en la legislación vigente.

3.- Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4.- La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de las Empresas al trabajador.

5.- Se notificará a la representación de los trabajadores las faltas graves y muy graves impuestas por la Empresa.

6.- Para la prescripción de las faltas se establecen los siguientes plazos:

- a) Las faltas leves prescriben a los diez días.
- b) Las faltas graves prescriben a los veinte días.
- c) Las faltas muy graves prescriben a los sesenta días.

Todos estos plazos contados a partir del momento en que la empresa tiene conocimiento de que se ha cometido y, en todo caso transcurridos seis meses desde su comisión.

##### Artículo 21.º- Graduación de las faltas.

1.- Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a treinta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida a la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con los clientes, jefes, compañeros o subordinados, cuando no perjudiquen la imagen de las Empresas.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- h) En general cualquier otra negligencia o incumplimiento de los deberes laborales, cuando no se derive de la misma perjuicio grave para los intereses de la Empresa, clientes, jefes, compañeros o subordinados.

2.- Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen per-

juicios graves a las Empresas, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de las Empresas o comportasen riesgos de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

- f) La falta de comunicación a las Empresas de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a las Empresas.
  - g) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de las Empresas para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
  - h) La embriaguez habitual en el trabajo.
  - i) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de las Empresas.
  - j) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
  - k) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
  - l) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
  - m) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
  - n) En general, cualquier comportamiento para la Empresa, de los clientes, jefes, compañeros o subordinados que no sea sancionable como falta muy grave.
- 3.- Se considerarán como faltas muy graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida de trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
  - b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
  - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de las Empresas, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de las Empresas.
  - d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación ilícita de la baja por enfermedad o accidente.
  - e) El quebrantamiento o violación de secretos y confidencialidad de obligada reserva que produzca grave perjuicio para las Empresas.
  - f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
  - g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a las Empresas.
  - h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
  - i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
  - j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
  - k) El acoso sexual.
  - l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
  - m) El uso indebido de programas informáticos de la empresa que produzca grave perjuicio para la empresa.
  - n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.
  - o) En general, cualquier comportamiento que suponga transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

*Artículo 22.º- Prevención del acoso en el trabajo.*

Las partes manifiestan su plena determinación a la adopción de cuantas medidas tiendan a la prevención de conductas de acoso moral, violación del derecho a la intimidad y a la dignidad personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Se entiende por *acoso sexual*; la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se entiende por *acosomoral*; el factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.) que atente, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

Estos supuestos, en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos otros que se ejerciesen sobre personas con contratos temporales, se considerarán, además, falta muy grave, como abuso de autoridad.

Para evitar este tipo de situaciones se acordará con la representación sindical, la aplicación de las medidas de organización del trabajo que se consideren pertinentes, inspiradas en los criterios de la ética, la honestidad, y la profesionalidad, con absoluta independencia de cualquier motivación de clase, sexo, religión o categoría laboral.

La persona que sufra cualquiera de los dos acosos definidos, lo pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores. La dirección de la empresa, una vez tenga constancia, iniciará la oportuna investigación con la ayuda del Comité de Seguridad y Salud, o delegado de prevención en su defecto, el cual concluirá en un plazo de un mes a partir de la notificación por la parte interesada.

La empresa asume su responsabilidad en la solución del problema y deberá proteger la continuidad en el puesto de trabajo de la persona que fue objeto de acoso.

*Artículo 23.º- Sanciones.*

1.- Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a un mes y deido disciplinario.

2.- Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacer constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

*Artículo 24.º- Derechos sindicales.*

Los Comités de Empresas o Delegados de Personal, tendrán atribuidas las funciones y gozarán de las garantías sindicales que establece el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Se establece la posibilidad de pactar, entre la empresa y los representantes sindicales la acumulación de horas sindicales.

Los delegados tendrán la posibilidad de acumulación trimestral de horas sindicales, previa comunicación a la empresa.

*Artículo 25.º- Contratación de póliza de accidentes.*

Las empresas mantendrán en vigor y abonarán los gastos de la correspondiente póliza para asegurar los riesgos de invalidez absoluta o muerte de cada uno de sus trabajadores en el supuesto de accidente de trabajo, entendido éste -según la legislación laboral vigente- como el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena en las empresas afectadas por el presente convenio. La cuantía será de 25.000 euros para cada una de dichas contingencias.

*Artículo 26.º- Excedencias.*

- a) Excedencia Forzosa: Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo. Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
- b) Excedencia Voluntaria: El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibi-

lidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El período 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.

*Artículo 27.º- Comisión de vigilancia e interpretación.*

Para la interpretación y seguimiento del Convenio Colectivo, se constituirá una comisión mixta de vigilancia e interpretación a partir de la entrada en vigor del mismo.

Esta comisión estará formada por cuatro miembros en representación de los trabajadores y otros cuatro en representación de la patronal. Ambas partes podrán asistir con asesores que tendrán voz pero no voto.

La comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación de las cláusulas del Convenio sobre las que surjan discrepancias.
- b) Vigilancia y seguimiento de lo pactado en el Convenio.
- c) Facultad de conciliación previa en los conflictos colectivos.

La comisión se reunirá como mínimo cada seis meses y tantas veces en reunión extraordinaria como sea preciso a solicitud de cualquiera de las partes. Los acuerdos se tomarán por mayoría simple. De las reuniones y acuerdos se levantará acta, que una vez firmada pasará a formar parte del Convenio como anexos sucesivos.

Caso de no llegar a un acuerdo en la cuestión o cuestiones debatidas, se someterán éstas al ASACL.

*Artículo 28.º- Formación.*

La formación pretende la gestión dinámica del conocimiento orientada al desarrollo del potencial de los empleados, a fin de adecuar su nivel de competencias a los requerimientos de cada momento para la consecución de los objetivos empresariales.

*Comisión de Formación.*

- 1) Las partes se comprometen a constituir la Comisión Paritaria de Formación Continua del presente Convenio con un total de cuatro miembros dos por cada una de las partes firmantes.
- 2) A los fines de promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras y la eficacia económica y la mayor competitividad de las empresas, la Comisión de Formación tendrá como mínimo las siguientes funciones:

- a) Fomentar la formación de los trabajadores y trabajadoras en su ámbito, de acuerdo con lo previsto en el IV ANFC, estableciéndose en todo caso:
  - i) Un plan de necesidades formativas prioritarias del sector renovable periódicamente.
  - ii) Un sistema de seguimiento y evaluación de la formación desarrollada cada año.
- b) Fomentar la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresarios y trabajadores del sector.
- c) Establecer criterios homogéneos para la autorización de permisos de formación por las empresas.
- d) Promover estudios de los perfiles y contenidos formativos referenciales de las categorías determinadas en el presente Convenio.
- e) Coordinar los planes de formación para los delegados de prevención del sector.
- f) Cuantas otras funciones acuerde atribuirse la propia Comisión, en los términos establecidos en su reglamento de funcionamiento, encaminadas al desarrollo y mejora de la formación profesional en el sector.

*Artículo 29.º- Cláusulas de descuelgue.*

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el artículo 12 de este convenio, no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas

empresas que acrediten ante la Comisión Paritaria objetiva y fehacientemente situaciones de déficit y pérdidas mantenidas en los dos últimos ejercicios contables. Y se tendrán en cuenta las previsiones para el siguiente ejercicio.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrá utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación legal de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y en su caso informe de auditores o censores jurados de cuentas) que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido en las de menos de 25 trabajadores y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de los párrafos anteriores para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas.

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

#### Artículo 30.º

1.- *Derechos y deberes de los trabajadores en el acceso a Internet y el uso del correo electrónico.*

- Dentro del respeto a la buena fe contractual que rige las relaciones laborales, los trabajadores podrán hacer *uso del correo electrónico* para sus comunicaciones profesionales y comunicaciones personales con sindicatos.
- La recepción y emisión de correos electrónicos no debería ser observada como un hecho sancionatorio, salvo aquellos casos en que pueda suponer mala fe contractual o abuso de derecho.
- Sería aconsejable y así se está estableciendo tanto en los acuerdos negociados como en la práctica habitual, que una *dirección personal de correo corporativo* sea puesta a disposición de cada trabajador o trabajadora.
- Los trabajadores también podrán acceder a *sitios Internet* gestionados por sus sindicatos y a otros sitios en los que se traten asuntos relacionados con el empleo, la salud y seguridad, la igualdad de oportunidades u otros asuntos relevantes para sus derechos en el trabajo.

2.- *Derechos de información entre sindicato y trabajador.*

- Las organizaciones sindicales podrán establecer comunicación con los trabajadores y las trabajadoras a través del *correo electrónico* establecido en la empresa.

3.- *Las facultades de dirección y control empresarial de los instrumentos de trabajo.*

- *El control y vigilancia de los empresarios no debería realizarse sin la existencia de una negociación previa* con la representación de los trabajadores.
- Por otra parte, sería razonable adaptar el artículo 18 del Estatuto de los trabajadores en el que se trata la *inviolabilidad* de la persona del Trabajador, de tal forma que para realizar cualquier auditoría de los medios de comunicación electrónicos utilizados por el empleado, sería necesario que existieran indicios claros de su uso ilícito o abusivo por parte de éste; además tendría que efectuarse en horario laboral y en *presencia de algún representante* de los trabajadores o de la organización sindical que proceda en caso de afiliación si el trabajador así lo deseara, y siempre en el debido respeto a la dignidad e intimidad del empleado.
- Además sería necesario probar que los usos «ilícitos» han sido realizados por el propio trabajador en cuestión, ya que en estos momentos hay medios técnicos que nos permiten enviar correos electrónicos o «evitar» las contraseñas personales de entrada al ordenador, suplan-

tando al trabajador. Este efecto podría minorarse utilizando sistemas de encriptación por claves emitidas por autoridades de *certificación de firma* electrónica.

*Artículo 31.º- Conciliación de la vida laboral y familiar.*

1.- *Suspensión del contrato con reserva de puesto.*

1.1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliable en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período 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 podrá el padre hacer uso de la totalidad, o en su caso de la parte que reste del período de suspensión.

1.2. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora.

1.3. Asimismo se tendrán derecho a esta suspensión de dieciséis semanas en el supuesto de menores de más de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales, tengan dificultad de adaptación e inserción social y familiar.

1.4. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

1.5. Por riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora o el feto. La suspensión por riesgo durante el embarazo finalizará el día que se inicie la suspensión de contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

2.- *Permisos parentales.*

2.1. *Excedencia por cuidado de familiares:*

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

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificables de funcionamiento de la empresa.

2.1.2. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año 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, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

2.1.3. El período 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.

2.1.4. Durante el período de excedencia se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo propio.

3.- *Reducción de la jornada por motivos familiares.*

3.1. Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

3.1. La concreción horaria y la determinación del período, corresponderá al trabajador o trabajadora dentro de su jornada.

*4.- Permisos retribuidos:*

4.1. Dos días hábiles por el nacimiento, acogida o adopción de hijo o por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

4.2. Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de una criatura menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones, por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, al inicio y al final de la jornada, una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

4.3. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se incluye dentro del concepto de hijo, tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos.

4.4. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderá al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

4.5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

4.6. Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para acompañar a las hijas e hijos menores de 14 años al pediatra previo aviso y justificación a la empresa.

4.7. Los trabajadores y trabajadoras que acrediten la guarda legal de un familiar que padeciera disminución física, psíquica o sensorial tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, previa acreditación de la necesidad de atención al mismo.

4.8. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderá al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

*5.- Extinción del contrato de trabajo.*

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

5.1. El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.

5.2. El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha del inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión del contrato por razones de maternidad, paternidad etc.

*6.- Protección por maternidad.*

Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos, puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia<sup>1</sup>.

*7.- Vacaciones.*

En el caso de suspensión del contrato de trabajo por maternidad de la mujer trabajadora, cuando coincida con el período vacacional, podrán disfrutarse dichas vacaciones a la conclusión del período de suspensión por maternidad, dentro del año natural y hasta el 30 enero del año siguiente.

*Disposición Adicional.*

Las empresas deberán en el plazo de tres meses, como máximo, realizar un proceso de revisión de categorías de todos los trabajadores y en todos los centros de trabajo. En el proceso será oído el representante legal de los trabajadores si lo hay o quien designe la parte sindical (UGT y CC.OO.).

En adelante, el proceso se realizará como mínimo una vez al año, prestando una especial atención a las categorías del grupo V auxiliares y ayudantes.

## CONSEJERÍA DE FOMENTO

***ACUERDO de 9 de julio de 2004, de la Comisión Territorial de Vivienda Valladolid, por el que se abre plazo de presentación de solicitudes para la adjudicación de una vivienda en la localidad de Peñafiel, Valladolid.***

La Comisión Territorial de Vivienda en reunión celebrada el día 9 de julio de 2004 en aplicación de la Orden de 11 de diciembre de 2002 de la Consejería de Fomento,

**ACUERDA:**

1.º- Abrir un plazo de presentación de solicitudes para la adjudicación de UNA VIVIENDA EN LA LOCALIDAD DE PEÑAFIEL, (VALLADOLID) Expte. 8204 desde el día 15 de julio hasta el día 14 de agosto de 2004 ambos inclusive.

2.º- Las solicitudes se presentarán en el plazo establecido, en el Ayuntamiento de PEÑAFIEL o en cualquier otro centro de los que se señalan en el artículo 15 del Decreto 2/2003, y se formalizarán en el modelo oficial solicitado por el Servicio Territorial de Fomento y por el Ayuntamiento de PEÑAFIEL (VALLADOLID), debiendo ajustarse la documentación que se indica en la Orden de 11 de diciembre de 2002.

3.º- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.17 de la Orden de 11 de diciembre de 2002, el plazo máximo para resolver y notificar las solicitudes formuladas en el procedimiento de adjudicación será de 20 meses, desde la fecha de la publicación de la Convocatoria en «B.O.C. y L.». Transcurrido dicho plazo sin que se haya hecho pública resolución, se podrán entender desestimadas las solicitudes.

Valladolid, 9 de julio de 2004.

*El Jefe del Servicio Territorial  
de Fomento,*

Fdo.: FÉLIX ROMANOS MARÍN

***ACUERDO de 9 de julio de 2004, de la Comisión Territorial de Vivienda Valladolid, por el que se abre plazo de presentación de solicitudes para la adjudicación de una vivienda en la localidad de Íscar, Valladolid.***

La Comisión Territorial de Vivienda en reunión celebrada el día 9 de julio de 2004 en aplicación de la Orden de 11 de diciembre de 2002 de la Consejería de Fomento,

**ACUERDA:**

1.º- Abrir un plazo de presentación de solicitudes para la adjudicación de UNA VIVIENDA EN LA LOCALIDAD DE ÍSCAR, (VALLADOLID) Expte. 47/92050 desde el día 15 de julio hasta el día 14 de agosto de 2004 ambos inclusive.

2.º- Las solicitudes se presentarán en el plazo establecido, en el Ayuntamiento de ÍSCAR o en cualquier otro centro de los que se señalan en el artículo 15 del Decreto 2/2003, y se formalizarán en el modelo oficial solicitado por el Servicio Territorial de Fomento y por el Ayuntamiento de ÍSCAR (VALLADOLID), debiendo ajustarse la documentación que se indica en la Orden de 11 de diciembre de 2002.

3.º- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.17 de la Orden de 11 de diciembre de 2002, el plazo máximo para resolver y notificar las solicitudes formuladas en el procedimiento de adjudicación será de 20 meses, desde la fecha de la publicación de la Convocatoria en «B.O.C. y L.». Transcurrido dicho plazo sin que se haya hecho pública resolución, se podrán entender desestimadas las solicitudes.

Valladolid, 9 de julio de 2004.

*El Jefe del Servicio Territorial  
de Fomento,*

Fdo.: FÉLIX ROMANOS MARÍN