

ANUNCIOS OFICIALES

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

DELEGACION TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 13 de noviembre de 2006 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo perteneciente al Sector para las «Industrias de la Confección de Guantes de Piel de la provincia de Burgos», Código Convenio 0900165.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector «Industrias de la Confección de Guantes de Piel de la provincia de Burgos», suscrito por la Agrupación Burgalesa de Fabricantes de Guantes de Piel (AFAG) y las Centrales Sindicales CC.OO., U.S.O. y U.G.T., el día 16 de octubre de 2006 y presentado en esta Oficina Territorial, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, con fecha 27 de octubre de 2006.

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. de 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, a 13 de noviembre de 2006. – El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Antonio Corbi Echevarrieta.

200608886/8813. — 450,00

* * *

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE LA «CONFECCION DE GUANTES DE PIEL»

CAPITULO I

SECCION 1.ª – PARTES CONTRATANTES, AMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL

Artículo 1.º – *Partes contratantes*: El presente Convenio Colectivo se concierta dentro de la normativa vigente en materia de contratación colectiva, entre los representantes de los trabajadores, pertenecientes a Unión General de Trabajadores (U.G.T.), Unión Sindical Obrera (U.S.O.) y Comisiones Obreras (CC.OO.) y los representantes de los empresarios, pertenecientes a la Agrupación Burgalesa de Fabricantes de Guantes de Piel (AFAG).

Artículo 2.º – *Ambito funcional*: Los preceptos de este Convenio obligan a las empresas cuya actividad sea la de «Confección de Guantes de Piel», regidas por el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos, Resolución de 13 de mayo de 1997 (B.O.E. del 9 de junio).

Artículo 3.º – *Ambito territorial*: El presente Convenio obliga a todas las empresas presentes y futuras, cuyos centros de trabajo radiquen en Burgos capital y provincia, aun cuando las empresas tuvieran su domicilio en otra provincia.

Artículo 4.º – *Ambito personal*: Las cláusulas de este Convenio afectan a la totalidad del personal que durante su vigencia trabaja bajo la dependencia de las empresas dedicadas a la «Confección de Guantes de Piel».

SECCION 2.ª – VIGENCIA Y DURACION

Artículo 5.º – El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de mayo de 2006, finalizando el 31 de diciembre de 2010.

El presente Convenio quedará denunciado a la finalización del mismo.

SECCION 3.ª – COMPENSACION, ABSORCION, GARANTIA «AD PERSONAM»

Artículo 6.º – *Compensación y absorción*: Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica y posible absorción, serán consideradas globalmente en su estimación económica anual.

Todas las mejoras que se pactan en este Convenio, sobre las estrictamente reglamentarias, podrán ser absorbidas y compensadas hasta donde alcancen, por las retribuciones de cualquier clase que tuvieran establecidas las empresas, así como por los incrementos futuros de carácter legal que se impongan.

Artículo 7.º – *Garantía «ad personam»*: Subsistirán estrictamente «ad personam» las condiciones y mejoras más beneficiosas que puedan existir. Asimismo, se respetarán las condiciones más ventajosas que algunas empresas puedan tener concedidas a sus trabajadores y superen lo acordado en este Convenio.

CAPITULO II. – RETRIBUCIONES

SECCION 1.ª – REGULACION SALARIAL

Artículo 8.º – *Salarios*: Para el periodo de vigencia correspondiente entre 1 de mayo de 2006 y 31 de diciembre de 2006 quedan reflejados en las tablas salariales que como Anexo I se unen a este Convenio. Para los trabajadores que a 30 de abril de 1998 tuviesen reconocidos nueve trienios en concepto de antigüedad («tope» máximo de antigüedad según el sistema anterior) les serán de aplicación las tablas salariales que como Anexo II se unen a este Convenio.

Para el resto de años de vigencia del Convenio (2007, 2008, 2009 y 2010) se acuerda incrementar las tablas salariales, correspondientes a los Anexos I y II, en el mismo porcentaje que el Índice de Precios al Consumo (IPC) del año natural anterior a cada uno de ellos.

Los salarios se pagarán de la forma que acuerde cada empresa con sus trabajadores, bien semanal, quincenal o mensualmente, recomendándose el pago semanal.

SECCION 2.ª – COMPLEMENTOS SALARIALES

Artículo 9.º – *Gratificaciones extraordinarias*: Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y de Verano consistirán en el abono de 30 días de salario cada una de ellas, calculadas a razón de salario base y antigüedad consolidada. La paga de Verano será abonada a los trabajadores antes del 18 de julio de cada año, y la paga de Navidad será abonada antes del 22 de diciembre.

Artículo 10. – *Beneficios*: Las empresas abonarán a sus trabajadores como paga de beneficios una gratificación equivalente a 30 días de salario base más antigüedad consolidada, que será abonada antes del día 31 de marzo de cada año.

Artículo 11. – *Complemento Personal de Antigüedad Consolidada*: A partir del 1 de mayo de 1998 no se devengará cantidad alguna en concepto de antigüedad.

La cuantía que tuviera reconocida el trabajador como «Complemento Personal de Antigüedad Consolidada», no puede ser absorbida ni compensada y debe ser revalorizable con los aumentos pactados en el artículo 8.º de este Convenio Colectivo.

CAPITULO III

SECCION 1.ª – JORNADA LABORAL, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 12. – *Jornada laboral*: La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, 1.800 en cómputo anual.

Esta jornada anual será de 1.798 horas para el año 2007, 1.796 horas para el año 2008, 1.794 horas para el año 2009 y 1.792 horas para el año 2010.

Artículo 13. – *Vacaciones*: Las vacaciones anuales quedan fijadas en 30 días naturales y serán abonadas a razón de salario base y antigüedad consolidada.

Al cesar el trabajador por jubilación, y siempre que hubiera trabajado en la empresa al menos 20 años, tendrá derecho a 2 meses y medio de vacaciones, adicionales a las que devengue según el párrafo anterior, que se disfrutarán inmediatamente antes de la fecha de cese.

Artículo 14. – *Licencias*:

a) Todo trabajador en caso de contraer matrimonio, tendrá derecho a disfrutar de un permiso de quince días naturales abonados a razón de salario real.

b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de cónyuge, hijo, padre o madre de uno y otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos. Se considera desplazamiento, a estos efectos, el traslado fuera de la provincia de Burgos.

A partir de la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial» de la provincia, el permiso por fallecimiento de cónyuge o hijo será de tres días.

En caso de nacimiento de hijo por cesárea, se tendrá derecho a tres días.

Para el supuesto de nacimiento de hijo, al menos uno de los días del permiso será disfrutado en día laborable.

En caso de hospitalización, podrá disfrutarse el permiso mientras dure la misma, mediando el correspondiente preaviso.

c) Por boda de un hijo, un día retribuido; en caso de boda de un hermano tendrá derecho a un día de ausencia, pero sin percibo de remuneración.

d) Un día de asuntos propios al año, siempre que se solicite a la empresa el día de permiso con una antelación mínima de 7 días al momento de su disfrute.

e) En los demás casos, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores o legislación aplicable.

CAPITULO IV. – CONTRATACION

Artículo 15. –

a) Contrato de relevo, jubilación parcial y jubilación anticipada:

1. Al amparo del art. 166.2 de la Ley de Seguridad Social y del art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se les reconoce a los trabajadores/as, el derecho a jubilarse parcialmente y la consiguiente reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto del 85% cuando reúnan los requisitos legalmente establecidos y, en especial, el de edad, que no podrá ser inferior a los sesenta años.

Para poder acceder a este derecho a jubilarse parcialmente deberá haber acuerdo previo entre empresa y trabajador/a.

La comunicación se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de seis meses a la fecha prevista de jubilación parcial.

El 15% de la jornada que corresponde de trabajo efectivo, si legalmente procediera, se podrá acumular en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial, y a jornada completa.

2. El trabajador que cumpla 64 años, podrá jubilarse previo acuerdo con la empresa afectada, comprometiéndose ésta a suscribir un contrato temporal con otro trabajador por el tiempo que falte hasta que el primero cumpla los 65 años.

b) Contrato de Acumulación de Tareas (Eventual): La duración máxima de los contratos contemplados en el artículo 15.1 apartado b) del Estatuto de los Trabajadores, podrá extenderse hasta doce meses en un periodo de dieciocho. A la finalización de dichos contratos, los trabajadores tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente a un día de salario por mes trabajado, o en su caso, la parte proporcional.

CAPITULO V. – OTRAS PRESTACIONES

Artículo 16. – *Prestaciones complementarias en caso de incapacidad temporal*: Aparte de lo establecido al respecto en las disposiciones sobre Seguridad Social, las empresas abonarán a los trabajadores en baja por enfermedad común una indemnización complementaria hasta alcanzar el 100% de su salario total a partir del día 7 de baja. En accidente laboral también se completará hasta el 100% del salario a partir del primer día, hasta su alta de curación o declaración de incapacidad.

La Comisión Paritaria se reunirá para estudiar la incidencia que tiene el absentismo laboral en el sector y poner los medios para evitarlo, mediante estímulos económicos o de otro tipo.

Artículo 17. – *Seguro*: A partir de la fecha de publicación del Convenio en el «Boletín Oficial» de la provincia, las empresas afectadas por este Convenio tendrán suscrito a favor de sus trabajadores un seguro que ampare el fallecimiento, la gran invalidez y la incapacidad permanente absoluta, únicamente cuando se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional, con la siguiente cobertura:

– 6.200 euros en caso de fallecimiento.

– 9.300 euros en caso de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta.

A partir del día 1 de enero de 2008 la cobertura del seguro para el fallecimiento, la gran invalidez y la incapacidad permanente absoluta, únicamente cuando se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional, será de:

– 10.000 euros, en caso de fallecimiento.

– 15.000 euros, en caso de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta.

CAPITULO VI. – RENDIMIENTOS, ACOPLAMIENTO DE PERSONAL, TRABAJO A DOMICILIO

Artículo 18. – Se establece como rendimiento mínimo normal para el cortador el de 42 pares de guantes en jornada de 8 horas y para la costurera el de 30 pares en jornada de 8 horas. Cuando la jornada normal diaria se dedique a trabillas, se coserán 25 pares diarios. Todos los rendimientos a que se hace referencia anteriormente serán computados por horas. Todo lo anterior se refiere a guantes normales.

Además del rendimiento establecido en el párrafo anterior, los cortadores realizarán un par más a la semana.

Para otra clase de guantes se fijarán los rendimientos, por mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores de cada empresa. A falta de acuerdo, resolverá el asunto una Comisión integrada por trabajadores y empresarios afectados por la fabricación de guantes de carácter especial (manoplas, rústicos, industriales y cualquier tipo de guante no especificado).

Artículo 19. – Se faculta a las empresas para que dentro del Reglamento de Régimen Interior, hagan el acoplamiento oportuno del personal para el logro de su mayor eficacia y productividad.

Artículo 20. – *Trabajo a domicilio*: Las empresas que tengan trabajadores que ejecuten su labor bajo esta modalidad, están obligadas a guardar las normas legales que regulan el trabajo a domicilio, así como observar lo que disponga el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VII. – DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 21. – *Comisión Paritaria*: Se crea la Comisión Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Artículo 22. – La Comisión Paritaria del Convenio estará integrada por los representantes de los trabajadores elegidos por U.G.T., U.S.O. y CC.OO., en número de cuatro, y cuatro representantes de los empresarios de la Agrupación Burgalesa de Fabricantes de Guantes de Piel (AFAG).

Artículo 23. – *Categoría de auxiliar*: Son aquellos trabajadores o trabajadoras, que atendiendo las instrucciones y bajo la dependencia de su superior desempeñan funciones elementales que no requieran conocimientos ni preparación específica alguna.

Será requisito indispensable para ser contratado en esta categoría, no haber estado trabajando con anterioridad en categorías del sector. La permanencia en dicha categoría será como máximo de 12 meses, transcurridos los seis primeros al menos dos de ellos deberán haber trabajado en labores de las especialidades del sector. En todo caso de los doce meses, seis de éstos deberán ser ocupados en trabajos de Costurero/a, Cortador/a, Repasador/a, Fendedor/a, Cordonero/a y Planchador/a. Transcurrido el periodo de doce meses pasarán a ocupar la categoría superior que corresponda dentro de las especialidades del sector. Asimismo los/as trabajadores/as que lo consideren podrán solicitar en cualquier momento a la empresa, la prueba que les facilite el acceso al aumento de categoría. En caso de que exista disconformidad entre trabajador/a y empresa, aquél podrá acudir a la Comisión Paritaria que se cree al efecto.

Para la correcta aplicación de este artículo, se crea una Comisión Paritaria de seis miembros, tres por cada parte. Esta Comisión se podrá reunir de manera ordinaria cada seis meses, en ella se aportará la información referente a la situación de la plantilla contratada en las condiciones establecidas en el presente artículo. De manera extraordinaria, se reunirá a solicitud de una de las partes.

Artículo 24. – *Ropa de trabajo*: Las empresas afectadas por este Convenio facilitarán a sus trabajadores un traje de trabajo anual, así como las prendas necesarias según los trabajos especiales que realicen.

Artículo 25. – *Vinculación a la totalidad*: Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

Artículo 26. – *Excedencias para cuidado de hijos y menores*:

1. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, 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. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del periodo de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

2. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, 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, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre 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, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

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 padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

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, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá 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 apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los periodos a los que se refiere el presente artículo 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 padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

3. 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 mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 27. – *Disposición final*: A todos los efectos y para cuanto no esté previsto en este Convenio, será de aplicación el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos, Resolución de 13 de mayo de 1997 (B.O.E. del 9 de junio), Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

* * *

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE LA CONFECCION DE GUANTES DE PIEL DE BURGOS

TABLAS SALARIALES

ANEXO I

TABLA APLICABLE AL PERSONAL QUE A 30 DE ABRIL DE 1998 NO TUVIESEN CONSOLIDADOS 9 TRIENIOS DE ANTIGÜEDAD

1 DE MAYO DE 2006 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2006 (**)

<i>Categorías</i>	<i>Diario</i>	<i>Mensual</i>	<i>Total</i>
Cortador a Mano	27,35		8.352,96
Cortador a Máquina	25,95		7.925,39
Oficial Repasador	25,95		7.925,39
Costurera	25,95		7.925,39
Fendedor	25,95		7.925,39
Ayudante de Fenda y Corte	25,55		7.803,23
Oficial Cordonero/a	25,95		7.925,39

Categorías	Diario	Mensual	Total
Oficial Planchador	25,95		7.925,39
Aprendiz de 16-17 años	(*) 18,73		(*) 5.720,33
Almacenero	24,23		7.400,08
Mozo Almacén	22,31		6.813,70
Auxiliar	19,04		5.815,01
Encargado de Taller		804,82	8.048,20
Maestro Guantero		874,77	8.747,70
Oficial 1.º Administrativo		804,82	8.048,20
Oficial 2.º Administrativo		745,29	7.452,90
Auxiliar Administrativo		713,83	7.138,30

(*) Esta cantidad se adaptará a los porcentajes retribuíbles de aplicación, establecidos en la normativa vigente para los contratos para la formación.

ANEXO II

TABLA APLICABLE AL PERSONAL QUE A 30 DE ABRIL DE 1998
TUVIESEN RECONOCIDO EL «TOPE» DE ANTIGÜEDAD (9 TRIENIOS)
1 DE MAYO DE 2006 A 31 DE DICIEMBRE DE 2006 (**)

Categorías	Diario	Mensual	Total
Cortador a Mano	26,13		7.980,36
Cortador a Máquina	24,80		7.574,17
Oficial Repasador	24,80		7.574,17
Costurera	24,80		7.574,17
Fendedor	24,80		7.574,17
Ayudante de Fenda y Corte	24,41		7.455,06
Oficial Cordonero/a	24,80		7.574,17
Oficial Planchador	24,80		7.574,17
Almacenero	23,15		7.070,24
Mozo Almacén	21,30		6.505,23
Auxiliar	18,73		5.720,33
Encargado de Taller		769,65	7.696,50
Maestro Guantero		836,54	8.365,40
Oficial 1.º Administrativo		769,65	7.696,50
Oficial 2.º Administrativo		712,73	7.127,30
Auxiliar Administrativo		682,66	6.826,60

(**) La presente tabla salarial, de acuerdo con lo establecido en el art. 8.º del Convenio, hace referencia al periodo comprendido entre el 1 de mayo de 2006 y el 31 de diciembre de 2006. Por lo tanto sus cuantías corresponden a ocho meses y no a los doce meses habituales. Desde el año 2007 dicha tabla se elaborará por periodos de años naturales completos.

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACION TERRITORIAL DE BURGOS**Servicio Territorial de Medio Ambiente**

Edicto relativo a la primera fase del deslinde del monte «Valdeherreros y El Viso», n.º 649 del C.U.P. de la provincia de Burgos, de la pertenencia del Ayuntamiento de Gumiel de Mercado.

Con fecha de 2 de octubre de 2006, se han dado por finalizadas las operaciones de amojonamiento provisional de líneas conocidas en el deslinde del monte «Valdeherreros y El Viso», número 649, del Catálogo de Utilidad Pública de la provincia de Burgos, propiedad del Ayuntamiento de Gumiel de Mercado, en el término municipal de Gumiel de Mercado, provincia de Burgos, cuyas operaciones fueron previamente anunciadas en el «Boletín Oficial de la Junta de Castilla y León», n.º 73, de fecha 12 de abril de 2006, y en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, n.º 93, de fecha 17 de mayo de 2006, y oficiadas a la Entidad propietaria, Entidades colindantes y particulares colindantes.

En cumplimiento de lo prevenido en el art. 93 del Reglamento de Montes, de 22 de febrero de 1962, se comunica a los interesados que el plano de las líneas amojonadas y las actas de la operación efectuada, se encuentran a su disposición en la

Oficina de esta Unidad de Ordenación y Mejora del Medio Natural (calle Juan de Padilla, s/n., 09071 Burgos), pudiendo presentar las mismas, dentro de un plazo de un mes a partir de la publicación del presente, los que no estuvieran conformes con la línea perimetral determinada por los piquetes colocados en el terreno y reflejada en el correspondiente plano, la reclamación que convenga a su derecho, debiendo hacerse constar claramente con referencia a los mencionados piquetes, la parte de la línea reclamada.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Burgos, a 2 de noviembre de 2006. – El Jefe de la Unidad de Ordenación y Mejora del Medio Natural, Javier María García López.

200608899/8852. — 37,50

Solicitud de constitución de un coto privado de caza

Por el Club Deportivo Sociedad de Cazadores de Modúbar de la Emparedada, se ha presentado en este Servicio Territorial una solicitud de constitución de un coto privado de caza, que afecta a 957 Has. de terrenos pertenecientes al término municipal de Modúbar de la Emparedada (Burgos), con una vigencia hasta el 30 de junio de 2016.

De acuerdo con lo anterior y en cumplimiento de lo estipulado en el artículo 19 del Decreto 83/1998, de 30 de abril, que desarrolla reglamentariamente el Título IV «De los Terrenos» de la Ley 4/96, de 12 de julio, de Caza de Castilla y León, este Servicio Territorial procede a abrir un plazo de información pública durante veinte días hábiles, a contar desde el día siguiente de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, durante el cual el expediente podrá ser consultado por todas aquellas personas interesadas, en las oficinas de este Servicio Territorial, sito en calle Juan de Padilla, s/n., de lunes a viernes y de 9 a 14 horas, pudiendo presentar las alegaciones que consideren oportunas.

Lo que se comunica para general conocimiento.

Burgos, a 27 de octubre de 2006. – El Jefe del Servicio Territorial de Medio Ambiente, Gerardo Gonzalo Molina.

200608605/8928. – 46,00

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACION TERRITORIAL DE BURGOS**Servicio de Industria, Comercio y Turismo**

Anuncio relativo a admisión definitiva del Permiso de Investigación denominado «Las Cortes», n.º 4.735, para recursos de la Sección C)

El Jefe del Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Castilla y León en Burgos, hace saber:

Que ha sido admitido definitivamente el Permiso de Investigación que a continuación se cita, con expresión de su número, nombre, recursos, superficie, municipios afectados, titularidad y domicilio.

Permiso de Investigación n.º 4.735. Nombre: Las Cortes. Mineral: Recursos de la Sección C) yeso y otros. Superficie: 55 cuadrículas mineras. Términos municipales: Belorado, Carrias, Fresno de Río Tirón y Valle de Oca. Titular: Piedras del Pas, S.L., con domicilio en calle Industria, 92, nave 2, 39610 Astillero (Cantabria).

Lo que se hace público a fin de que cuantos tengan la condición de interesados puedan personarse en el expediente dentro del plazo de quince días hábiles a partir del siguiente al de la publicación, de conformidad con lo establecido en el art. 70.2 del Reglamento General para el Régimen de la Minería (Real Decreto 2857/1978).

Burgos, a 23 de octubre de 2006. – El Jefe del Servicio, Mariano Muñoz Fernández.

200608364/8926. — 38,00