

Domicilio: Calle Velásquez, 69 - 1. 28006 - (Madrid).

Nombre del río o corriente: Arroyo Muriago.

Punto de emplazamiento: Los Corrales de Buelna.

Término municipal y provincia: Los Corrales de Buelna (Cantabria).

Breve descripción de las obras y finalidad:

Expediente de autorización para la construcción de dos edificios de viviendas en zona de policía de cauces de la margen derecha del arroyo Muriago, en Los Corrales de Buelna, término municipal de Los Corrales de Buelna (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 Los Corrales de Buelna, 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, 12 de enero de 2009.—El secretario general, P.D. el jefe de Servicio de Coordinación y Actuaciones Especiales (Resolución de 13 de diciembre de 2004, BOE de 11 de enero de 2005, declarada vigente por Resolución de 25 de julio de 2008), Jorge Rodríguez González.

09/317

## 7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

#### Dirección General de Trabajo y Empleo

*Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Consorcio de Feria de Muestras de Cantabria.*

Visto el texto del acta de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de la empresa «Consorcio de Feria de Muestras de Cantabria», con vigencia desde 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2010, suscrita de una parte, por la representación empresarial, y de otra por la representación sindical, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado 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 Autónoma,

Esta Dirección General de Trabajo y Empleo acuerda:

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

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

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

Santander, 22 de diciembre de 2008.—El director general de Trabajo y Empleo, Tristán Martínez Marquinez.

### II CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA "CONSORCIO DE FERIA DE MUESTRAS DE CANTABRIA"

1º.- **Ámbito funcional.**

El presente convenio, será de ámbito de empresa y afectará a todos los trabajadores que presten servicio en la Feria de Muestras de Cantabria, con domicilio en el Paseo Rochefort Sur Mer, s/n. de Torrelavega (Cantabria).

2º.- **Ámbito temporal.**

Ambos partes acuerdan que el presente Convenio Colectivo, tendrá vigencia de 3 años, comenzando el 1 de enero de 2008 y finalizando el 31 de diciembre de 2010, siendo prorrogado tácitamente si alguna de las partes no lo denunciase con treinta días de antelación.

3º.- **Prelación de normas.**

Las normas que regularán las relaciones entre la empresa y su personal, serán las contenidas en este Convenio Colectivo; en lo no previsto se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

4º **Garantía personal.**

Se respetarán en conjunto y computo anual, las condiciones más beneficiosas que disfruten actualmente el personal que trabaja en esta empresa a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo. Dicha garantía será exclusivamente personal.

5º **Contrataciones.**

Con carácter general, habida cuenta de los trabajos a realizar y el principio de estabilidad en el empleo, la contratación que se realice será de carácter indefinido o fijo. No obstante teniendo en cuenta que existen trabajos que por su propia naturaleza no tienen carácter permanente o indefinido, se podrán realizar contratos temporales con exclusión expresa de los contratos a tiempo parcial de duración inferior a 12 horas/semana o 48 horas/mes. También quedan excluidas las empresas de trabajo temporal.

6º **Procedimiento de acceso a puestos de trabajo.**

La selección y contratación de personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se realizará bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Cuando se produzca una vacante en la plantilla de la FMC, la misma será cubierta, preferentemente, mediante el sistema de promoción interna y observando, en cualquier caso, los principios a que se hace referencia en el párrafo anterior.

7º **Formación profesional.**

Ambas partes manifiestan el compromiso de adaptación de la jornada de trabajo para asistencia a cursos de formación profesional, así como la concesión de los permisos oportunos de perfeccionamiento si las necesidades del trabajo lo permiten.

8º.- **Salud laboral.**

- Revisión médica anual y voluntaria.
- Cualquier enfermedad que pueda diagnosticarse por la Seguridad Social, como ocasionada por las condiciones de trabajo, será a los efectos de este acuerdo, considerada como enfermedad profesional.
- La prevención de Riesgos Laborales estará documentada y actualizada y entregada a los trabajadores con todos los planes de prevención necesarios según establece el RDL 488/1997, de 14 de abril.

9º **Incapacidad temporal.**

En el supuesto de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia, el personal incluido en el ámbito de aplicación de éste Convenio percibirá desde el primer día el 100% de la base de cotización.

10º.- **Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo será de 35 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes a razón de 7 horas diarias en jornada continua, pudiéndose establecer en jornada partida, según las necesidades, una semana anterior y tres días posteriores a la celebración de las ferias.

De cualquier forma los meses, del 15 de junio al 15 de septiembre será solo jornada continuada.

Sin perjuicio de lo señalado en párrafos anteriores la jornada anual de trabajo será de 1.575 horas, de modo que las horas trabajadas de más, serán compensadas en descanso a razón de dos por uno.

#### 11º.- Vacaciones y festivos.

Las vacaciones anuales retribuidas quedan fijadas en 22 días laborables, que se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto o septiembre de cada año.

Asimismo, los días 24 de diciembre, 31 de diciembre, tendrán carácter de festivos, retribuidos y no recuperables.

Se confeccionará el calendario correspondiente todos los años antes del mes de marzo.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la empresa reflejados en el cuadro posterior se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Para 2008, 25 años de antigüedad: 23 días hábiles de vacaciones.

Para 2009, 20 años de antigüedad: 23 días hábiles de vacaciones.

Para 2010, 15 años de antigüedad: 23 días hábiles de vacaciones.

#### 12º.- Conciliar de la vida familiar.

- Tiempo de trabajo retribuido.

1. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de 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 por una reducción de su jornada en media hora o acumularlo en veinticinco días naturales. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

- Reducción de la jornada con reducción de sueldo.

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una 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 aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consaguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

2. La reducción de la jornada por motivos familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o, que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros y reducción por guarda legal, corresponderá al trabajador y a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o la trabajadora deberán preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha que se reincorpore a su jornada ordinaria.

- Suspensión del contrato de trabajo con derecho a reserva del puesto de trabajo.

1. Por maternidad 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 período de suspensión se disfrutará a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posterior al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizará o no algún trabajo, e. otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período 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.

Sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período 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 período 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 período de suspensión, podrá computarse a instancias de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluye de dicho cómputo las primeras 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 el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período 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.

2. Por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de menores de seis años, o de mayores de ésta 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: la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimientos múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora, 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.

En los supuestos de adopción internacional, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por lo que se constituye la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá de forma simultánea o sucesiva, siempre períodos en períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

La adopción o acogimiento preadoptivo permanente o simple, la duración no será inferior a un año, aunque éstos sean provisionales.

Tanto en los supuestos de parto como de adopción/acogimiento, la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador o trabajadora afectada, 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 período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas.

3. Por paternidad, en el supuesto de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, 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 períodos de descanso por maternidad. De forma progresiva y gradual el Gobierno deberá ampliarlo hasta alcanzar las cuatro semanas el 24 de marzo de 2013.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; cuando la suspensión por maternidad sea disfrutada en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la paternidad solo podrá ser ejercido por el otro.

El período de ejercer el derecho será desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o hasta que finalice inmediatamente la suspensión por maternidad. Se podrá disfrutar en jornada completa o parcial mínimo del 50 % previo acuerdo entre empresario y trabajador y conforme reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar con debida antelación y en los términos del convenio colectivo.

Tendrán la misma consideración las parejas de hecho con las de derecho a todos los efectos.

#### 13°.- Permisos retribuidos.

Los trabajadores, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguiente:

- Veinte días naturales por matrimonio o inclusión en el Registro de parejas de hecho.

- Siete días naturales por fallecimiento de hijos o cónyuge.

- Tres días naturales en caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización de familiares hasta el segundo grado de parentesco, pudiéndose repartir, previa comunicación a la empresa, en seis medios días.

Para el caso de hospitalización, la licencia anterior no podrá exceder el período en que el familiar se encuentre internado en el recinto hospitalario, debiéndose siempre acreditar la fecha inicial de ingreso en el mismo.

En ningún caso será aplicable esta licencia a los supuestos de maternidad, previstos en el apartado siguiente.

- Dos días naturales por nacimiento de hijo o fallecimiento de parientes hasta segundo grado.

- Un día natural coincidiendo con la fecha de matrimonio de parientes hasta segundo grado.

- Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.

- Por el tiempo indispensable para ejercer el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

- Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a la reducción de una hora en su jornada de trabajo.

- Dieciséis horas anuales para acompañamiento a consultas médicas de familiares de primer grado, debiendo aportar justificante.

- Los permisos necesarios retribuidos para asistencia a gimnasia de preparación al parto, así como los necesarios para seguimiento de tratamientos de fecundación asistida.

- El tiempo necesario en los casos de intervenciones de cirugía plástica o estética, así como consulta médica, aportando los correspondientes justificantes.

Cuando por las causas previstas en los apartados anteriores el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliara la licencia con arreglo a la siguiente escala:

- Desplazamientos entre 250 y 500 Kms: 1 día.

- Desplazamientos superiores a 500 Kms: 2 días.

La referencia a los grados de parentesco se debe entender tanto a los consanguíneos como a los afines, admitiéndose (en referencia a estos últimos) que son tanto los consanguíneos del cónyuge como de la pareja de hecho (para cuya acreditación, será necesario un certificado del Registro de parejas de hecho o de Convivencia, con un mínimo de tres meses de antelación).

- Por motivos particulares, en el transcurso del año tendrán derecho a disfrutar hasta seis días hábiles por asuntos particulares. El referido permiso siempre con subordinación a las necesidades de la empresa y previa autorización, podrán utilizarse en cualquier época del año y comunicándolo con una antelación de 48 horas. Citados días se computaran como días de trabajo efectivo.

#### 14°.-Excedencias y permisos no retribuidos.

Todos los trabajadores de FMC, que tengan más de un año de antigüedad, tendrán derecho a solicitar una excedencia cuya duración no podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años. Dicha excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna y sin que el período de excedencia compute a ningún efecto.

El derecho de excedencia solo podrá volver a ser disfrutado por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

Se podrá aumentar a seis años para el cuidado de hijos o personas dependientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En los casos de excedencia, la incorporación al puesto de trabajo será inmediata y deberá ser solicitada por escrito con un mes de antelación a la fecha que finalice el período de excedencia.

En casos excepcionales y por motivos justificados se podrán pedir permisos no retribuidos inferiores a seis meses.

#### 15°.-Prendas de trabajo.

Todo el personal afectado por este convenio, tendrá derecho a que su empresa le facilite, vestimenta adecuada para el desarrollo de su función.

#### 16°.- Garantías sindicales.

a) La empresa concederá a los delegados de personal, como representantes de los trabajadores, 20 horas mensuales para ejercer sus actividades sindicales.

b) Se podrán realizar elecciones sindicales a partir de 5 trabajadores.

c) Los trabajadores tendrán derecho a celebrar asambleas en las dependencias de la FMC, y así como disponer de un máximo de seis horas anuales retribuidas para realizar las mismas.

#### 17°.-Salarios retribuciones.

Los salarios que se establecen para las categorías profesionales señaladas en el presente convenio se incrementaran en el 2% para el año 2008 y en lo fijado en los Presupuestos Generales del Estado para los años 2009 y 2010.

Todo el personal acogido al ámbito de aplicación de este Convenio percibirá el 20% del salario base por cada día de presencia, en jornada completa, al puesto de trabajo. El mismo criterio será de aplicación a las vacaciones anuales, a los días 24 y 31 de diciembre, como asimismo a los referidos en el artículo 12 (permisos retribuidos).

Con independencia de lo anterior, se proveerá para el año 2008, 2009 y 2010, el 1% de la masa salarial bruta del año anterior correspondiente al personal fijo acogido al ámbito de aplicación de éste Convenio con destino a fomentar la formación.

Los criterios para poner en práctica lo señalado anteriormente se producirán de común acuerdo en la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio.

Se acuerda tener una revisión salarial que garantice lo pactado durante todo el año, para todas las categorías, se aplicara esta revisión en todo lo que exceda al 31 de diciembre el IPC real al previsto.

#### 18º.- Indemnizaciones por razón de servicio.

Como gasto de viaje por utilización de vehículo propio, se abonará la cantidad que resulte a razón de 0,20 euros por km recorrido.

Dietas: Todos los gastos originados serán por cuenta de la empresa.

#### 19º.- Pagas extraordinarias.

La FMC abonará a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio dos pagas extras, por el importe del salario base más la antigüedad y el plus de asistencia correspondiente, en los meses de julio y diciembre.

#### 20º.- Antigüedad.

La retribución de la antigüedad será de trienios del 5% del salario base que se perciba en cada momento los aumentos periódicos comenzarán a devengarse a partir del primer día del mes en que se cumpla el trienio. El tope o importe máximo a percibir por éste concepto será el 40% del salario base de aplicación.

#### 21º.- Comisión de seguimiento e interpretación.

Se crea una Comisión Paritaria de interpretación y aplicación de este convenio, que estará formada por los miembros de cada una de las partes que figuren en el Acta de Constitución de la Mesa Negociadora del Convenio, o personas en las que deleguen.

La Comisión se reunirá tantas veces como sea necesario, a requerimiento de cualquiera de las partes, al objeto de analizar el cumplimiento y la problemática que pudiera surgir por aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo, levantándose Acta cada vez que se reúnan.

#### 22º.- Jubilación.

a) Voluntaria. Según Real Decreto 1.194/85 de 17 de julio.  
b) Parcial. Aquellos trabajadores que alcancen la edad de 60 años y que reúnan los requisitos necesarios, a petición propia, tendrán derecho a jubilarse parcialmente en las condiciones que regula el Decreto Ley 1.131/2002 de 31 de octubre.

#### 23º.- Indemnizaciones por jubilación.

Los trabajadores podrán acceder a la jubilación anticipada, con derecho a percibir las cantidades siguientes:

- 60 años: 12 mensualidades
- 61 años: 10 mensualidades
- 62 años: 8 mensualidades
- 63 años: 6 mensualidades
- 64 años: 6 mensualidades

#### 24º.- Vinculación a la totalidad.

El Convenio es un todo, por lo que será nulo y sin efecto, si no fuese aprobado en su totalidad.

Persistirán todas sus cláusulas mientras no se negocie otro que lo sustituya.

TABLA SALARIAL 2008

CATEGORÍAS	SALARIO ACTUAL MENSUAL	ASISTENCIA POR DÍA DE ASISTENCIA	SUPLIDO MENSUAL
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.464,37	13,83	35,62
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.053,31	10,63	35,62
ENCARGADO	1.464,37	13,83	35,62
OFICIAL 3ª	1.114,93	10,63	35,62
AYUDANTE DE OFICIOS-PEÓN	743,99	7,44	35,62

Torrelavega, 18 de noviembre de 2008.—Firma (ilegible).  
09/137

## CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

### Dirección General de Trabajo y Empleo

*Información pública del depósito de los Estatutos de la Asociación Provincial de Industrias Lácteas de Santander en la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación.*

En cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 19/77 de 1 de abril y R.D. 873/77 de 22 de abril, se hace público que en la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Dirección General de Trabajo y Empleo de Cantabria, a las trece horas del día 23 de diciembre de 2008, ha sido depositada la modificación de los Estatutos de la Asociación Provincial de Industrias Lácteas de Santander, afectando dicha modificación a la totalidad de su articulado. Su ámbito territorial es la Comunidad Autónoma de Cantabria, integrándose su ámbito profesional para empresarios fabricantes de toda clase de productos lácteos o recogida de leche al productor, siendo los firmantes del acta de modificación don Álvaro Ortiz del Piñal con DNI 25132060 -Y y don Jaime Rafael Gándara Molleda con DNI 13787390-V, en calidad de presidente y secretario respectivamente.

Santander, 2 de enero de 2009.—La jefa de Servicio de Relaciones Laborales, Mª Josefa Diego Revuelta.  
09/138

7.5 VARIOS

## AYUNTAMIENTO DE LAREDO

*Información pública de incoación de expediente de baja de oficio de habitantes por inscripción indebida en el Padrón Municipal de Habitantes.*

Habiéndose dictado resolución con fecha 16 de diciembre de 2008 sobre la incoación de expediente de baja de oficio del Padrón Municipal de Habitantes a don Juan Carlos Cervera Montes que se tramita contra él, y por la imposibilidad de realizar la notificación directamente a ellos por desconocer su actual domicilio y en cumplimiento del artículo 72 del Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales, y de conformidad con lo dispuesto en la resolución de 9 de abril de 1997, de la Subsecretaría del Ministerio de Presidencia, por la que se dictan instrucciones técnicas sobre la gestión y revisión del Padrón Municipal de Habitantes, BOE de 11 de abril de 1997, se procede a publicar el presente anuncio.

Transcurrido el plazo de quince días hábiles, contados a partir de la fecha de esta publicación sin que se produjeran reclamaciones a este acto, se elevará el expediente a informe del Consejo de Empadronamiento con carácter previo a la adopción de la resolución que en derecho proceda.

Laredo, 29 de diciembre de 2008.—El alcalde, Santos Fernández Revuelto.  
09/108