

causas no imputables a la Tesorería General de la Seguridad Social, se pone de manifiesto, mediante el presente edicto, que se encuentran pendientes de notificar los actos cuyo interesado, número de expediente y procedimiento se especifican.

En virtud de lo anterior dispongo que los sujetos pasivos, obligados con la Seguridad Social indicados, o sus representantes debidamente acreditados, podrán comparecer ante esta Unidad de Recaudación Ejecutiva, sita en la calle San Jorge número 34 - 3º, de Huesca, en el plazo de 10 días hábiles, contados desde el siguiente a la publicación del presente edicto en el "Boletín Oficial" de la provincia, para el conocimiento íntegro de los mencionados actos y constancia de tal conocimiento, en horario de 9 a 14 horas, de lunes a viernes, excepto festivos.

Asimismo, se advierte a los interesados que, de no comparecer en el citado plazo, la notificación se entenderá producida a todos los efectos legales desde el día siguiente al vencimiento del plazo señalado para comparecer.

Contra el acto notificado, que no agota la vía administrativa, podrá formularse recurso de alzada ante la Dirección Provincial de la Teso-

rería General de la Seguridad Social en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente de su recepción por el interesado, conforme a lo dispuesto en el art. 34 de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (B.O.E. del día 31), de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, significándose que el procedimiento de apremio no se suspenderá sin la previa aportación de garantías para el pago de la deuda.

Número edicto: 862.

Número expediente: 21-03-07-020496.

Razón Social: Goumbale Mustapha.

CIF/NIF: X6444752Z.

Localidad: Gandia.

Procedimiento: Traspaso ingreso URE.

Número Doc.: 14329.

Fecha: 21 de febrero de 2008.

Huesca, 10 de junio de 2008.—El recaudador ejecutivo, Ignacio Sanjuán Crucelegui.

2008/14617

## CONVENIOS COLECTIVOS

### Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

#### Sección: Relaciones Colectivas y Conciliación

#### Convenios Colectivos - VT-310

*Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Comercio de Construcción de la provincia.*

#### EDICTO

Código nº 4601065

R. Elect. 6

JARP/mcm.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de trabajo del sector de COMERCIO DE CONSTRUCCIÓN de la provincia de Valencia, suscrito el 9/5/2008 por la comisión negociadora formada por la Asociación Valenciana de Almacenistas de Materiales de Construcción, U.G.T.-Comercio y CC.OO.-Comercio, presentado en este Organismo con fecha 16 de los corrientes; y de conformidad con lo dispuesto en los arts. 1º y 2º.b) del R. Decreto 1040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R. Dto. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, ACUERDA:

PRIMERO: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios.

SEGUNDO: Proceder a su depósito en esta Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación.

TERCERO: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Valencia, a 7 de mayo de 2008.—El director territorial de Empleo y Trabajo, Jorge Ramos Jiménez.

#### CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE CONSTRUCCION PARA LA PROVINCIA DE VALENCIA

##### Artículo 1º.- AMBITO DE APLICACION

El presente Convenio será obligatorio para las empresas del sector de Comercio de Materiales de Construcción, que radiquen en la provincia de Valencia.

##### Artículo 2º.- VIGENCIA

Su vigencia, de carácter bianual, a todos los efectos será desde el 1 de Enero de 2.008 al 31 de Diciembre de 2.009.

Los atrasos se harán efectivos en un plazo máximo de 30 días, contados a partir de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

##### Artículo 3º.- TABLA DE SALARIOS

El salario base afectado por el presente Convenio es el que se especifica en el Anexo I, y supone un incremento del 3% sobre las retribuciones revisadas de 2.007.

Las retribuciones citadas se revisarán en el exceso que presente el IPC a 31 de Diciembre de 2.008 sobre el porcentaje del 3% por cien con efectos retroactivos a 1 de Enero de 2008.

Para 2.009, se incrementarán las retribuciones del Anexo I, actualizadas, en su caso, con sujeción al párrafo anterior, en el índice de inflación previsto por el Gobierno.

Las retribuciones pactadas para 2009 se revisarán en el exceso que presente el IPC a 31 de Diciembre de dicho año, sobre el porcentaje de incremento pactado en el Convenio para 2009, en este caso el índice de inflación previsto por el Gobierno y la revisión surtirá efectos retroactivos desde 1 de Enero de 2009.

##### Artículo 4º.- ANTIGÜEDAD

Suprimido el derecho a devengar premios de antigüedad a partir de 1 de Enero de 1.997, se respetarán como derechos adquiridos los premios de antigüedad devengados con el carácter de retribución no absorbible ni compensable.

##### Artículo 5º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores percibirán tres pagas extraordinarias de una mensualidad cada una de ellas y que corresponden a Julio, Navidad y Beneficios, abonándose todas ellas a salario base más antigüedad.

Dichas pagas se abonarán en las siguientes fechas:

Paga de Beneficios: del 15 al 20 de Marzo.

Paga de Julio: del 15 al 20 de Julio.

Paga de Navidad: del 15 al 20 de Diciembre.

##### Artículo 6º.- DIETAS

Todos los trabajadores que por orden o necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique la misma, disfrutarán de las siguientes compensaciones durante la vigencia del Convenio:

Dieta completa: Se devengará cuando el trabajador venga obligado a pernoctar fuera de su domicilio. La retribución de la dieta completa será de 42,22 euros diarios para el año 2008. No obstante la cuantía de la dieta completa en casos especiales y previa justificación del gasto, podrá elevarse a 44,85 euros.

Para 2009 el incremento del concepto de dieta completa se ajustará a las normas que para las retribuciones salariales se establece en el artículo 3.

La revisión económica del importe de dieta en los dos ejercicios, en el supuesto de desviación del IPC, se ajustará, asimismo, a las normas del artículo 3, aunque sin efectos retroactivos.

Media dieta: se devengará cuando el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía. La retribución será de 15,15 euros diarios para el año 2008. Para 2009 se aplicará igual porcentaje de incremento que el previsto para la dieta entera, ajustándose la revisión por desviación del IPC a iguales normas.

No tendrá derecho el trabajador a dieta y media dieta, cuando el centro de trabajo coincida con su residencia habitual.

#### Artículo 7º.- PRENDAS DE TRABAJO

A los trabajadores que proceda se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa de uniforme u otras prendas en concepto de útiles de trabajo de las conocidas y típicas para la realización de las diversas actividades que el uso viene aconsejando; la provisión de tales prendas de trabajo se hará al comenzar la relación laboral y en número de dos equipos al año.

#### Artículo 8º.- JORNADA LABORAL

La duración de la jornada laboral ordinaria de trabajo, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio, en cómputo anual, con un máximo de 9 horas diarias.

La jornada ordinaria anual se establece en 1.792 horas para los años 2.008 y 2.009.

#### Artículo 9º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias tendrán un recargo del 10% sobre el valor de la hora ordinaria.

Para todas las categorías el salario hora anual se obtendrá del siguiente modo:

Primero.- Se sumarán a las doce mensualidades las tres pagas extraordinarias.

Segundo.- Se dividirá por las 1.792 horas para los años 2008 y 2009.

Tercero.- A la cantidad resultante se le añadirá el tanto por ciento de antigüedad consolidada correspondiente.

#### Artículo 10º.- VACACIONES

El periodo de vacaciones para todo el personal afectado por el presente Convenio, será de treinta días naturales.

La empresa deberá publicar el periodo anual de vacaciones con una antelación mínima de dos meses al comienzo de las mismas y procurando que su disfrute se realice preferentemente, en el periodo de verano, siempre que ello sea posible y no ocasione perjuicios a las empresas.

En caso de fraccionamiento del periodo vacacional, las vacaciones deberán disfrutarse en dos periodos como máximo, siendo uno de ellos como mínimo de 21 días y a disfrutar en verano.

El comienzo de las vacaciones será lunes o principio de mes. Cuando el inicio coincida con el primer día del mes y éste sea sábado, domingo o festivo, se empezará a contar los días naturales a partir del primer día hábil siguiente.

#### Artículo 11.- FIESTAS

Los días 26 de Diciembre, lunes siguiente al Domingo de Resurrección y la tarde del 24 de diciembre, tendrán carácter de festivos.

En el supuesto de que el lunes siguiente al Domingo de Resurrección fuese festivo, se sustituirá por el día laborable anterior al 19 de Marzo en la ciudad de Valencia o por el laborable anterior o posterior a una de las fiestas locales en los restantes municipios de la Provincia.

#### Artículo 12.- PERMISOS Y LICENCIAS

El personal de la empresa dispondrá de las siguientes licencias retribuidas:

- 15 días en caso de matrimonio.

- Hasta 5 días al año en caso de atender personalmente asuntos que no admitan demora, por el tiempo indispensable y aportando justificante a la empresa: el trabajador deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de 48 horas al disfrute de dicho permiso, siempre que las circunstancias lo permitan.

- Hasta 5 días en caso de muerte o entierro del cónyuge, ascendientes o hermanos.

- Hasta 5 días por enfermedad del cónyuge, padres o hijos; y por nacimiento de hijo.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

La empresa podrá prorrogar la licencia siempre que se solicite debidamente.

Las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de nueve meses, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas conforme al acuerdo a que llegue con el empresario. En esta materia se estará en cada

momento a lo establecido por la legislación vigente y los posibles cambios que se introduzcan.

El derecho a las licencias pactadas se extenderán a las parejas de hecho inscritas en el Registro Administrativo de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana o en cualquier otro oficialmente reconocido.

No dará lugar al ejercicio del derecho a licencia por matrimonio en los supuestos de contraer la misma pareja de hecho posterior matrimonio civil o religioso siempre que hubiera disfrutado de este derecho como pareja de hecho.

En cuanto a los permisos de maternidad y paternidad las empresas fomentarán la aplicación en todo caso de lo dispuesto en la legislación vigente y posteriores desarrollos de la misma.

#### Artículo 13º.- CONTRATOS FORMATIVOS

Los contratos formativos regulados en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por las Leyes 63/1.997 de 26 de Diciembre y 12/2.001 de 9 de Julio, se regirán por dicha normativa con las siguientes variaciones:

##### CONTRATOS EN PRACTICAS

· Duración: mínima 6 meses, máxima 2 años.

· Retribución: 90 por 100 de la categoría profesional correspondiente al puesto de trabajo objeto del contrato.

· Periodo de prueba: Dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio. Tres meses para los celebrados con trabajadores en posesión del título de grado superior.

##### CONTRATOS PARA LA FORMACION

· Duración: mínima 6 meses, máxima 2 años.

· Retribución: 100 por 100 de la correspondiente a la categoría profesional para la que sea objeto de contrato y en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

El número máximo de contratos a suscribir se ajustará a los límites del Real Decreto 2317/1.993, quedando excluidas de esta forma de contratación las categorías de mozo, cobrador, peón, telefonista, conserje, vigilante y personal de limpieza.

Se respetarán en todo caso las condiciones económicas de los contratos suscritos no acogidos a la Ley 63/1.997, para los que regirá la Tabla Salarial del Convenio vigente en cada momento.

#### Artículo 14º.- CONTRATOS TEMPORALES

La duración máxima de los contratos de duración determinada para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, autorizados en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, será de 12 meses dentro de un periodo de 18.

En caso de que se concierte por un periodo inferior podrán ser prorrogados por una única vez mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de los límites máximos.

Finalizado el contrato por expiración del tiempo convenido, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario, siempre que la duración total del contrato sea igual o superior al año.

#### Artículo 15º.- CATEGORÍA DE LOS CONDUCTORES

Los conductores de vehículos que tengan en propiedad el carnet de conducir de la clase C-1 y conduzcan asimismo vehículos de 3.500 o más kilogramos de peso bruto, serán considerados, a efectos de categoría profesional, oficiales de primera de oficio.

#### Artículo 16º.- MOZO CARRETERO .

Los trabajadores con categoría profesional de mozo que, entre sus funciones habituales esté incluida la conducción de carretilla elevadora, tendrán la categoría profesional de mozo especializado cuando estén en posesión del carnet de conducir B y cuenten con formación específica en prevención de riesgos laborales, así como cualquier formación que se exija en adelante por alguna disposición legal.

#### Artículo 17º.- RETRIBUCIONES ESPECIALES

Los trabajadores con más de diez años de antigüedad en la empresa, percibirán durante la vigencia del contrato y con anterioridad a la finalización de éste, el importe de dos mensualidades de las retribuciones del Convenio.

El trabajador, a estos efectos, deberá preavisar de forma fehaciente su decisión.

Se exceptúa el supuesto de despido procedente.

**Artículo 18º.- SUPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL**

En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la empresa complementará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones, hasta el límite de 12 meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

**Artículo 19º.- PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD**

En el caso de trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente y periodo de lactancia se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, o norma que lo sustituya.

**Artículo 20º.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Las empresas y los trabajadores recogidos dentro del ámbito del sector de comercio de la construcción y afectados por el presente convenio, con el fin de reducir la siniestralidad laboral y mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores a través de la prevención de los riesgos laborales se comprometen a cumplir la normativa vigente en esta materia, de acuerdo con lo especificado en la Ley 31/1.995, de 8 de Noviembre de prevención de riesgos laborales y en sus disposiciones de desarrollo complementario.

La empresa realizará reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores a su servicio, siendo estos últimos de libre aceptación por el trabajador. La periodicidad de dichos reconocimientos será la que determinen los servicios de vigilancia de la salud contratados por la empresa en función de los riesgos específicos de cada puesto de trabajo y de las condiciones personales del trabajador.

**Artículo 21º.- FORMACION CONTINUA**

Las partes firmantes se comprometen a desarrollar al máximo el contenido del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua y los que, en su caso, se suscriben con posterioridad.

**Artículo 22º.- CESE EN EL SERVICIO**

Los trabajadores deberán preavisar a la empresa, cuando causen baja en la misma, con 15 días de antelación; de no preavisar, perderán el derecho a las partes proporcionales de las pagas extraordinarias y vacaciones; dichas cantidades se destinarán a un fondo social de la empresa a favor de los trabajadores.

El trabajador deberá comunicar el cese por escrito, debiéndole firmar la empresa una copia como prueba de recepción.

**Artículo 23º.- TABLON DE ANUNCIOS**

Para las empresas de tres o más trabajadores, será obligatoria la colocación de un tablón de anuncios para la información laboral y sindical de los trabajadores.

**Artículo 24º.- COMISION PARITARIA**

La Comisión Paritaria del Convenio estará compuesta por 4 miembros, 2 de la parte económica y 2 de la parte social.

Funciones de la Comisión Paritaria:

a) Actualización del Convenio en el supuesto de existencia de disposiciones de carácter general que exija la acomodación a las mismas del articulado del Convenio.

b) Dar interpretación a los textos del Convenio.

c) Vigilancia del cumplimiento del Convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes, debiéndose convocar con una antelación de al menos 5 días hábiles.

Para que dicha Comisión quede constituida válidamente, será necesaria la concurrencia de la totalidad de sus miembros.

**Artículo 25º.- DENUNCIA DEL CONVENIO**

Finalizada la vigencia del Convenio, quedará denunciado automáticamente.

El contenido normativo del presente Convenio mantendrá su vigencia durante el periodo de prórroga, y tras la denuncia de las partes hasta tanto no se haya negociado el siguiente.

**Artículo 26º.- LEGISLACION APLICABLE**

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley 31/1.995 de 8 de Noviembre y disposiciones concordantes y complementarias.

**Artículo 27º.- CLAUSULA DE ADHESIÓN AL ACUERDO PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.**

Las partes firmantes del presente Convenio, estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de la solución de los conflictos de carácter colectivo, y a tal fin, en base a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, acuerdan adherirse en su totalidad al vigente Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, y modificaciones posteriores del mismo, que vincula a la totalidad de los centros de trabajo de las empresas del sector y a la totalidad de los/as trabajadores/as de los mismos, siempre dentro del ámbito territorial del presente convenio.

**Art.28º.- APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES**

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio fomentarán la aplicación y cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de cualquier normativa complementaria o en desarrollo de la misma que se apruebe en un futuro.

**ANEXO I**

**TABLA DE SALARIOS 2.008**

Categorías profesionales	Salario base Euros/mes
Titulado superior .....	1.001,29
Titulado grado medio .....	947,90
Jefe de personal, compras, ventas, Encargado	
General .....	937,34
Jefe de sucursal (almacén o ventas) .....	895,88
Jefe sección mercantil (encargado establecimiento)	
Viajante o corredor de plaza .....	875,52
Dependiente .....	812,31
Ayudante .....	783,40
Contable .....	884,67
Oficial Administrativo .....	853,05
Auxiliar Administrativo .....	775,77
Profesional de oficio de primera .....	856,77
Profesional de oficio de segunda .....	812,31
Profesional de oficio de tercera .....	775,77
Mozo especializado, cobrador .....	760,31
Mozo, peón, telefonista y conserje .....	746,25
Vigilante, limpiadora/a .....	746,25

**ANEXO II**

**CLAUSULA DE DESCUELGUE**

Con sujeción al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan la no aplicación del régimen salarial del Convenio del periodo 2008-2009 para aquellas empresas que acrediten pérdidas en el resultado de los dos años anteriores (2006-2007).

Dicha circunstancia se justificará a través de la documentación presentada ante los órganos oficiales del Ministerio de Hacienda y Registro Mercantil.

La Comisión Paritaria resolverá sobre la procedencia de las peticiones de descuelgue, que deberán presentarse dentro de los quince días siguientes a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, y en el supuesto de no llegarse a acuerdo, se someterá a la decisión del árbitro o comisión de arbitraje que designe la Comisión Paritaria.

**ANEXO III**

**ACCIÓN SINDICAL**

Los miembros del Comité de Empresa, así como los Delegados de Personal, podrán acumular las horas sindicales bimensualmente.

Acción sindical de la empresa: la empresa comunicará al Comité de Empresa o Delegado de Personal la imposición de una sanción de carácter muy grave. En el caso de sanciones de carácter muy graves a los miembros del Comité de empresa, la empresa deberá oír al Comité de Empresa o restantes delegados de personal.

**VIOLENCIA DE GÉNERO**

El trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través

de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.

El trabajador/a víctima de violencia de género que se ve obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar al trabajador/a las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que venía ocupando el trabajador/a. Terminado este período el trabajador/a podrá optar por el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo; en este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Por decisión del trabajador/a que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de la víctima de la violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este

caso el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses. El periodo de suspensión de contrato se considera período de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones a la Seguridad Social.

Las ausencias o faltas de puntualidad del trabajador/a, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por el trabajador/a a la empresa a la mayor brevedad.

Si un trabajador/a, víctima de violencia de género, es despedida improcedentemente por el ejercicio de su derecho a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión de su contrato, el despido se declarará nulo y el empresario estará obligado a la readmisión del trabajador/a.

Las ausencias al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, no podrán ser tenidas en cuenta para justificar en cuenta para justificar el despido del trabajador/a por causas objetivas motivadas por absentismo laboral.

2008/14041

## MUNICIPIOS

### Excelentísimo Ayuntamiento de Valencia Servicio Actividades

#### Sección Administrativa (Espectáculos Públicos)

*Anuncio del Excelentísimo Ayuntamiento de Valencia sobre comunicación de la resolución de caducidad a Maqsood Adhtar, en el local sito en la calle Gascó Oliag, 4, bajo derecha.*

#### ANUNCIO

Destinatario: MAQSOOD AKHTAR. C/ GASCO OLIAG N. 4 P. BJ, 46010 VALENCIA.

Ref. E/03901/2004/2521.

Por Resolución Número 3591-P de fecha 06/11/07 dictada por el Teniente de Alcalde y Concejal Delegado del Servicio de Actividades, en virtud de Delegación conferida por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local, mediante acuerdo adoptado en sesión celebrada el 22 de junio de 2007, se ha dispuesto:

Visto que en fecha 17/12/04 D. MAQSOOD AKHTAR, solicitó licencia de actividad de HAMBURGUESERIA y de obras de reforma en el local sito en GASCO OLIAG, N° 4 BJ-DCHA.

Vistos los informes emitidos por la Oficina Técnica de Espectáculos Públicos en fecha 18/04/05 Y 22/11/05, en los que se manifiesta que, examinado el proyecto presentado, se comprueba que la obra cuya licencia se solicita no se ajusta a la normativa vigente, y que las medidas correctoras y de seguridad previstas no se consideran suficientes y adecuadas.

Visto que le fueron notificados los informes técnicos municipales y que recibido el citado oficio en fecha 07/12/05 no ha sido presentada la documentación requerida, habiendo sido apercibido de la caducidad del procedimiento y archivo de las actuaciones conforme a lo previsto en el art. 92 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Visto el art. 92 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común que dispone: "En los procedimientos iniciados a solicitud del interesado, cuando se produzca su paralización por causa imputable al mismo, la Administración le advertirá que transcurrido tres meses, se producirá la caducidad del mismo. Consumido este plazo sin que el particular requerido realice las actividades necesarias para reanudar su tramitación, la Administración acordará el archivo de las actuaciones, notificándose al interesado.

Como Teniente de Alcalde y Concejal Delegado del Servicio de Actividades, en virtud de lo dispuesto por la legislación vigente y en

uso de las atribuciones que me han sido conferidas por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 22 de junio de 2007.

#### RESUELVO

1º DECLARAR LA CADUCIDAD del procedimiento iniciado en virtud de la solicitud efectuada por DON MAQSOOD AKHTAR, de licencia de actividad de HAMBURGUESERIA y de obras de reforma en el local sito en GASCO OLIAG, N° 4 BJ DRCHA; por encontrarse el expediente paralizado al no haber aportado la documentación requerida, conforme a lo previsto en el art. 92 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2º.- Advertir a DON MAQSOOD AKHTAR que si se comprobara el funcionamiento de la actividad sin licencia, se adoptará la medida cautelar de cierre de la misma, previa a la iniciación del correspondiente expediente sancionador, de conformidad con lo dispuesto en el art. 38 de la Ley 4/2003, de 26 de febrero de la Generalitat Valenciana de Espectáculos Públicos, Actividades Recreativas y Establecimientos Públicos.

Contra el acto administrativo transcrito, que es definitivo en vía administrativa, y de conformidad con lo establecido en la Ley Reguladora del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y en la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, podrá usted interponer uno de los siguientes recursos:

a) Con carácter potestativo, recurso de reposición ante el mismo órgano que dictó el acto recurrido, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de la recepción de esta notificación.

Si transcurriese un mes desde el día siguiente al de la interposición del recurso de reposición sin que éste haya sido resuelto, podrá entender que ha sido desestimado e interponer recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo de Valencia, en el plazo de seis meses.

b) Recurso contencioso-administrativo, a su elección, ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo de Valencia, dentro del plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la recepción de esta notificación.

Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso o acción que estime procedente.

Lo que le comunico para su conocimiento y efectos.

Valencia, a 13 de noviembre de 2007.—El Secretario, P.D.

2008/15228