

Boletín Oficial de la Provincia de Ávila

Plaza del Corral de las Campanas, s/n. • Teléf.: 920 357 193 • Fax: 920 357 136 • e-mail: bop@diputacionavila.es

Depósito Legal: AV-1-1958

Número 7

Miércoles, 11 de Enero de 2006

SUMARIO

ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 1 y 2

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Junta de Castilla y León 2 a 14

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Diversos Ayuntamientos 15 y 16

ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Número 48/06

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD
SOCIAL

Dirección Provincial
Unidad de Recaudación Ejecutiva 05/01

EDICTO

CITACIÓN(ES) PARA SER NOTIFICADO(S) POR COMPARECENCIA

Intentada(s) la(s) notificación(es) que se indica(n) sin que haya sido posible realizarla(s), se cita al (a los) interesado(s) o su(s) representante(s), de acuerdo con

lo dispuesto en los artículos 9 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social y 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (redacción dada por Ley 4/1999, de 13 de enero <BOE del 14> y Ley 24/2001, de 27 de diciembre <BOE del 31>), para ser notificado(s) por comparecencia.

PROCEDIMIENTO: 05 01 218 05 000950160

EXPEDIENTE 05 01 02 00024846

INTERESADO(S): BATISTGA FERREIRA NEIDE
ALRLETE

ÓRGANO ANTE EL QUE SE HA DE COMPARECER: Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social.- Unidad de Recaudación Ejecutiva 05,01.- Av. de Portugal, 4.- 05071 ÁVILA.

PLAZO PARA COMPARECER: DIEZ (10) DÍAS desde la publicación en el boletín oficial de la provincia.

ADVERTENCIA: En caso de no comparecer en el plazo señalado, la notificación se entenderá realizada



a todos los efectos legales desde el vencimiento de dicho plazo.

Ávila, 23 de Diciembre de 2005.

El Recaudador Ejecutivo, *Ernesto José Gómez Ferreras*.

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Número 83/06

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ÁVILA

Oficina Territorial de Trabajo

RESOLUCIÓN de 2 de enero de 2005 de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Publicación del Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa CESPA, S.A. y los trabajadores dedicados a la recogida de residuos sólidos urbanos en la MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL BAJO TIÉTAR.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa CESPA, S.A. y los trabajadores dedicados a la recogida de residuos sólidos urbanos en la MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL BAJO TIÉTAR (Código de Convenio nº 0500521) -antes firmado con la empresa FCC Medio Ambiente S.A.- que fue suscrito con fecha 14-12-2005, de una parte por los representantes de la Empresa, y de otra por el representante de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y en la Orden del 12 de Septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (B.O.C. y L. de 24-09-97, nº 183).

ESTA OFICINA TERRITORIAL ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Oficina Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia".

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo P.A., *Juan-José Ballesteros Mozas*.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA, S.A. CON EL PERSONAL DEDICADO AL SERVICIO DE RECOGIDA DE R.S.U. DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS "BAJO TIÉTAR"

Art. 1º. Ámbitos Personal, Funcional y Territorial.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa CESPA, S.A. y los trabajadores empleados en su centro de la Mancomunidad de Municipios "Bajo Tiétar" dedicados al servicio de Recogida de R.S.U.

Art. 2º.- Vigencia, Duración y Denuncia

El presente Convenio entra en vigor el día de su firma por las partes, con independencia de su publicación en el B.O. correspondiente.

La duración del Convenio será de 5 años, desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2009, si bien la tabla salarial anexa se aplicará con efectos del día 1 de enero de 2005.

Este Convenio, una vez finalizada su duración, queda automáticamente denunciado, no obstante permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo que lo sustituya.

Art 3º.- Condiciones más beneficiosas

Las condiciones establecidas en el presente convenio se considerarán mínimas, respetando a título individual o colectivo aquellas condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las recogidas en este convenio, consideradas en conjunto y en cómputo anual.

Art 4º.- Absorción y Compensación

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por convenios colectivos, contra-



tos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en fecha y condiciones que quedan pactadas.

Art. 5º.- Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria estará integrada por un representante de los trabajadores y un representante de la empresa.

Esta comisión se reunirá a instancia de partes, celebrándose tales reuniones dentro de los 7 días siguientes a su convocatoria. A estas reuniones podrán asistir asesores designados por las partes.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación de este convenio, la Comisión Paritaria, deberá interpretar, mediar y conciliar conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales y colectivos les sean sometidos por las partes.

Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión Paritaria a través de los miembros de esta Comisión.

En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrán carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan, directa o indirectamente con ocasión de la interpretación o aplicación del convenio colectivo.

El domicilio de la Comisión Paritaria será: la del propio centro de trabajo.

Art. 6º.- Jornada Laboral y Horarios Se establece una jornada de:

Año 2005: 40 horas semanales

Año 2006: 39 horas 30 minutos semanales

Año 2007: 39 horas semanales

Año 2008: 38 horas 30 minutos semanales

Año 2009: 38 horas 30 minutos semanales

Se establece un periodo de descanso de 20 minutos diarios de bocadillo, considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Art. 7º.- Horas Extraordinarias

Dado el carácter de servicio público de la actividad principal a que se refiere el presente Convenio, ambas partes reconocen la existencia de horas extraordinarias estructurales de inevitable realización entre las cuales se consideran las siguientes:

- a) Las motivadas por ausencias imprevistas.
- b) Trabajo en día festivo o domingo.

Dadas las especiales características del servicio, se trabajará todos los domingos y festivos del verano, entendiéndose como verano el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre.

De igual manera se trabajarán todos los festivos del año, así como el domingo posterior a Viernes Santo, con excepción del 25 de diciembre y 1 de enero.

Tales domingos y festivos se abonarán por día efectivamente trabajado, en la cuantía indicada en la Tabla Anexa y por el concepto señalado en el Art. 47 del Real Decreto 2001 de 28 de julio de 1983.

A estos efectos se entenderá por festivo tanto los domingos como los festivos indicados en el Art. 37.2 del RDL 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y así mismo, el día 3 de noviembre (Festividad de San Martín de Porres).

Cuando San Martín de Porres coincida en domingo, los trabajadores que habitualmente trabajan las fiestas, cobrarán el día festivo. El que trabaje ese día coincidiendo con domingo tendrá, además un día de descanso compensatorio.

Art. 8º.- Vacaciones.

Las vacaciones tienen una duración de 30 días naturales retribuidas (31 días desde 2009) y se abonarán en la cuantía indicada en la tabla salarial anexa; se disfrutarán entre los meses de junio a octubre, no pudiendo coincidir más de un peón y un conductor durante el periodo de julio a septiembre.

El calendario vacacional se acordará entre el representante de la empresa y el de los trabajadores, exponiéndose en el tablón de anuncios con una antelación mínima de 2 meses al comienzo de su disfrute.

El disfrute de las vacaciones será rotativo entre todos los trabajadores, pudiéndose cambiar el turno correspondiente entre los trabajadores de una misma categoría, previa notificación a la empresa.



De acuerdo entre las partes se podrá disfrutar en periodo distinto al señalado.

No comenzará el cómputo de las vacaciones, si en el momento de iniciar las mismas el trabajador se encontrara en situación de I.T. derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, disfrutándolas posteriormente, procediendo a un nuevo señalamiento. En este caso se podrán disfrutar hasta el mes de Febrero del año siguiente inclusive.

Art. 9º.- Excedencias

Excedencia Voluntaria

Los trabajadores fijos con un año de servicio en la Empresa podrán solicitar excedencia voluntaria por un plazo no menor a cinco meses y no mayor a cinco años.

En el supuesto de ser inferior al periodo máximo, ésta se podrá prorrogar con la sola condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización del periodo inicialmente solicitado. Dicha prórroga tendrá una duración mínima de 5 meses, sin que en ningún caso pueda superarse el periodo máximo de cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años, desde el final de la anterior excedencia.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la empresa en un plazo de un mes.

El trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo en las excedencias de hasta 24 meses, siendo la incorporación automática a su puesto de trabajo a la finalización de la misma, preavisando el trabajador a la empresa con un mes de antelación, transcurrido dicho periodo, el trabajador conserva sólo un derecho preferente al ingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

Los trabajadores que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos o sindicales, no necesitarán de un año de antigüedad para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitido inmediatamente al cumplir su mandato.

Excedencia por cuidado de familiares:

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo 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. En este supuesto el trabajador tendrá, durante 24 meses, derecho a reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho periodo, sólo conserva derecho preferente en las vacantes de igual o similar categoría a la suya.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe 'actividad retribuida. En este supuesto el trabajador tendrá, durante 12 meses, derecho a reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho periodo, sólo conserva derecho preferente en las vacantes de igual o similar categoría a la suya.

En ambos casos el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación.

Todo lo anterior se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho debidamente justificado.

Art. 10º.- Reducción de la jornada por motivos familiares.

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, entre al menos, un tercio 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 consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeña actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso, corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.



Asimismo, los trabajadores con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido.

Todo lo anterior se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho debidamente justificado.

Art. 11º.- Permisos Retribuidos

Los permisos relacionados en el presente artículo se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado de registro que al efecto tenga la Administración, o en su defecto, por no existir el mismo, el Certificado de Convivencia.

La empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, deberá conceder hasta 15 días de permiso no retribuido al año a todos los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudios, etc., así mismo en situaciones especiales este plazo se podrá ampliar a un máximo de 30 días.

El personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a disfrutar de permiso retribuido por el importe total devengado en forma y condiciones que se especifican a continuación:

- 17 días en caso de Matrimonio.
 - 2 días por fallecimiento o intervención quirúrgica grave de cónyuges, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos, padres políticos. Ampliables a 2 días más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento superior a 100 Km.
 - 2 días en caso de fallecimiento de hermanos políticos, y 4 si ocurriese el hecho fuera de la provincia, con un desplazamiento superior a 100 Km.
 - 2 días por enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad y 4 días si ocurriese el hecho fuera de la provincia, con un desplazamiento superior a 100 Km.
- En este supuesto el permiso podrá disfrutarse de forma discontinua, previo aviso a la empresa, en el momento de producirse el hecho causante, durante el mismo o, en los casos de hospitalización, con posterioridad al alta.
- 2 días por nacimiento, acogida o adopción de hijos y 4 si sucede fuera de la provincia con un desplazamiento superior a 100 Km. si concurriese enfermedad grave, se aumentará a 4 días.
 - 1 día por traslado de domicilio habitual.

— 1 día hábil por matrimonio de hijos, hermanos o padres y 2 días en caso de que fuera en distinta provincia, con un desplazamiento superior a 100 Km.

— El tiempo necesario para concurrir a exámenes y renovaciones de carné de conducir y DNI.

— El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

— Por el tiempo indispensable para el acompañamiento de hijos menores de 8 años y personas dependientes a la asistencia sanitaria, siempre que ésta coincida con su jornada de trabajo.

— Por el tiempo indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica, cuando ésta coincida con la jornada de trabajo.

— 1 día permiso retribuido al año, desde el año 2006 y 2 a partir del año 2009, a elección del trabajador, preavisando a la empresa con 5 días de antelación, salvo en casos excepcionales de urgente necesidad justificada. El disfrute de éstos días para trabajadores con una antigüedad inferior a 12 meses, será proporcional al tiempo trabajado. Estos días no se podrán unir al disfrute de vacaciones en los meses de julio, agosto y septiembre, así como a la Semana Santa.

No comenzarán los días de este permiso si el trabajador se encuentra en I.T. derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, disfrutándolos posteriormente. En este caso se podrán disfrutar hasta el mes de febrero del año siguiente, inclusive.

Todos estos permisos deberán ser preavisados, salvo urgencias y posteriormente justificados.

Art. 12º.- Seguro Colectivo

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, de la que se derive muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios, en todo caso, percibirán en concepto de indemnización 12.840 €, independientemente de las prestaciones que por este motivo le corresponda.

Art. 13º.- Conceptos Retributivos

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio tendrán la cuantía que por cada concepto y categoría se especifican en la Tabla Salarial Anexa para el 2005.



Se establecen los siguientes complementos salariales y extrasalariales:

a) Plus Penoso, tóxico y/o peligroso: Se abonará por día efectivamente trabajado, según tabla salarial adjunta.

b) Plus de Nocturnidad: los trabajadores que su jornada de trabajo sea nocturna, en el periodo comprendido entre las 21 horas y las 6 de la mañana, percibirán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base.

c) Plus de Transporte: Tendrá carácter indemnizatorio extrasalarial, se abonará por día efectivamente trabajado, según tabla salarial adjunta.

d) Plus de Finalización: Por cada día efectivamente trabajado y en compensación por la terminación del servicio, se abonarán las cantidades señaladas en la tabla salarial adjunta, que compensará y absorberá en cómputo anual los devengos que por hora extraordinaria pudiera producirse a lo largo del año, excepto cuando el exceso de jornada se produzca como consecuencia de una avería, en cuyo caso, sólo compensará como máximo 2 horas.

Art. 14º.- Pagas Extraordinarias

Se establecen las siguientes pagas extraordinarias que se ajustarán a las condiciones que a continuación se indican:

— Denominación: Paga de Verano, de Navidad.

— Cuantía: El importe de cada una de ellas es el que consta en la Tabla Salarial Anexa para cada categoría.

— Fechas de Abono: La de verano se abonará el día 15 de julio, la de Navidad el 15 de Diciembre

— Periodo de Devengo: La de Verano se devengará del 1 de Enero al 30 de junio, la de Navidad del 1 de julio al 31 de Diciembre

— Todas las pagas extraordinarias se devengan día a día.

Art. 15º.- Pago de Salarios.

El día de pago de la nómina será el último día hábil de cada mes, o el anterior si éste fuera sábado o víspera de festivo.

Art. 16º.- Anticipos Reintegrables

Se crea un fondo de préstamos de 6.420 € al objeto de conceder anticipos reintegrables, sin intereses,

en la cuantía máxima de 1.070 €. El plazo máximo de devolución de estos anticipos será de 12 meses a partir de la concesión del mismo y las cantidades amortizadas revertirán al fondo del préstamo. Estos anticipos sólo podrán ser solicitados por el personal con más de 6 meses de antigüedad en la empresa.

Los anticipos solicitados se concederán en el plazo máximo de 15 días, debiendo informar la empresa al Delegado de Personal, cuando el saldo del fondo sea inferior a 1.070 €. La información que se facilitará al Delegado de

Personal será: relación de peticiones pendientes de la concesión del préstamo y sus cuantías individuales, ordenadas por fecha de solicitud.

Art. 17º.- Jubilación

La empresa abonará a los trabajadores que voluntariamente anticipen su jubilación, y lleven más de 10 años de servicio en la empresa, una compensación económica conforme a la siguiente escala:

Diez años de servicios: 1.277 €

Quince o más años de servicios: 1.703 €

De conformidad con el RD 1194/85 de 17 de julio, el trabajador podrá solicitar la jubilación a los 64 años, obligándose la empresa, de acuerdo con el citado Real Decreto, a sustituir al trabajador que se jubila por otro trabajador en las condiciones previstas en la referida disposición.

Art. 18º.- Incapacidad Temporal

Los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal (I.T.) en cualquiera de los supuestos, enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá desde el 1º día de la baja el 100% de su salario y mientras dure la I.T.

Art. 19º.- Prendas de Trabajo

La empresa facilitará las siguientes prendas de trabajo con las frecuencias y cantidades que a continuación se indican:

Ropa de verano, se entregará en el mes de mayo

Ropa de Invierno, se entregará en el mes de septiembre

CONDUCTOR

un Jersey de invierno al año

Un jersey de verano al año



Una gorra de invierno al año
Dos pantalones al año
Dos camisas al año
Un par de zapatos al año
Un par de botas al año
Un traje de agua al año
Un anorak cada dos años
Un par de botas de agua cada dos años
Un chaleco reflectante al año.

PEONES

un Jersey de invierno al año
un jersey de verano al año
una gorra de invierno al año
dos pantalones al año
dos camisas al año
un par de zapatos al año
un par de botas al año
un traje de agua al año
un anorak cada dos años
un par de botas de agua cada dos años
un chaleco reflectante al año, siendo obligatorio el uso del mismo.

La empresa entregará una faja lumbar a todos los trabajadores que lo soliciten, siendo obligatorio el uso de la misma para quien lo solicite. Los elementos de protección individual (EPI) son de uso obligatorio.

Art. 20º.- Vigilancia de la Salud

La vigilancia de la salud, como actividad permanente de observación de estado de salud de los trabajadores, con una periodicidad mínima anual, será realizada por el Servicio de Prevención, durante el tiempo de trabajo y se relacionará con los riesgos del puesto de trabajo. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado. Tanto los resultados de la Vigilancia de la Salud como del reconocimiento médico serán confidenciales, informándose a las empresas exclusivamente de la aptitud laboral de cada trabajador.

Art. 21º.- Antigüedad

El personal afectado por este Convenio, percibirá incrementos por antigüedad consistente en tres bien-

ios del 5% y posteriores quinquenios del 7%, calculados sobre el salario base de cada categoría.

El importe de cada bienio o quinquenio empezará a abonarse desde el 1 de enero del año en que se cumplan.

Este artículo entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2005, siendo la fecha de referencia para efectuar el cómputo de la citada antigüedad la del inicio de la relación laboral.

Art. 22º.- Organización del Trabajo

La organización del trabajo es facultad del empresario que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional, entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puestos de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo. El trabajador prestará la clase y extensión del trabajo que marquen las leyes, el presente Convenio, los de ámbito inferior, las instrucciones del empresario y, en su defecto, los usos y costumbres.

Normalmente sólo se prestará el trabajo habitual. No obstante, pasajeramente y por necesidad urgente, deberá el trabajador prestar mayor trabajo u otro distinto de lo acordado, a condición de retribuirle de acuerdo con las disposiciones aplicables.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su categoría o competencia profesional.

Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a sus jefes inmediatos. El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa.



Queda prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto al determinado por la empresa, sin la expresa autorización de ésta, que asimismo será necesaria para que el trabajador utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas.

La empresa pondrá al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte, los trabajadores utilizarán los medios de protección que la empresa les facilite.

Art. 23º.- Discreción Profesional

El trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

Art. 24º.- Ascensos

La empresa no contratará a ningún trabajador de nuevo ingreso para cubrir una vacante, siempre que dentro del personal de plantilla o eventual en el servicio se posea la correspondiente cualificación. Para ello, los trabajadores presentarán su solicitud de inclusión en la lista de candidatos. Ante esta lista, en el momento de producirse una vacante o se cree un nuevo puesto, se procederá a la realización de un examen entre los solicitantes, concediéndosele al más apto el puesto, siempre que se supere la prueba de aptitud. En caso de igualdad primará la antigüedad. En todo caso, los mandos de la empresa serán de libre designación por ésta.

El puesto vacante dejado por el trabajador que promocione se cubrirá en primer lugar, por un trabajador eventual de la empresa, en el supuesto que no hubiera eventuales, con una nueva contratación.

El tribunal calificador estará compuesto por el delegado de personal y un representante de la empresa.

Art. 25º.- Subrogación

Al término de la concesión de la contrata, los trabajadores de la misma que estuviesen fijos o por contrato temporal, entrarán en la nueva empresa adjudicataria, respetándoseles todos sus derechos y obligaciones de conformidad con lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio General del Sector.

Art. 26º Prevención de Riesgos Laborales

Dado el nuevo enfoque preventivo que la legislación sobre Seguridad e Higiene en el trabajo ha experimentado en nuestro país con la entrada en vigor de la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ambas partes estiman conveniente incluir en el presente convenio varios artículos dedicados a la Seguridad e Higiene en el trabajo desde este nuevo punto de vista preventivo y en aplicación de lo establecido en la citada nueva Ley.

En consecuencia, ambas partes manifiesta su intención de hacer lo posible por evitar los riesgos y combatirlos en su origen, evaluar los riesgos inevitables mediante la elaboración de un plan de prevención y en función de todo lo anterior planificar la acción preventiva.

Art. 27º Medidas de Prevención:

La empresa, asumiendo sus obligaciones en materia preventiva se compromete:

1. A elaborar un plan de evaluación de riesgos que deberá estar terminados dos meses después de la firma del Convenio.
2. A establecer la planificación preventiva en coordinación con el Servicio de Prevención, donde se tratarán todos los aspectos relativos a la Seguridad y Salud.
3. A consultar, informar y formar a los trabajadores en todo lo que dispone la Legislación Vigente.
4. A controlar el cumplimiento de las medidas de prevención y el estado de salud de los trabajadores.
5. A documentar adecuadamente todas las materias relacionadas con la actividad preventiva.

Art. 28º. Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud

Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías, será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo del Estatuto de los Trabajadores.



No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y cualquier otra convocatoria por el Empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del artículo 36.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La formación de los Delegados de Prevención se llevará a cabo como marca el artículo 37.2 de la L.P.R.L.

El Comité de Seguridad y Salud asumirá las funciones del Comité de Salud y Seguridad, rigiéndose a todos los efectos por la normativa legal de aplicación en esta materia.

Dicho Comité tendrá carácter paritario, designado a la representación legal de los trabajadores o sindicatos presentes en el Comité de Empresa, hasta diez miembros de acuerdo con lo establecido en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos.

Tanto los sindicatos más representativos en el Comité de Empresa como la Empresa podrán aportar a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud a los técnicos que consideren convenientes.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá, entre otras, las siguientes funciones y facultades:

1. Promover las observaciones de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos profesionales.
2. Fomentar la colaboración de todo el personal en la práctica y observación de las medidas preventivas.
3. Estimular la enseñanza entre todo el personal de la Empresa en materia preventiva.
4. Divulgar y propagar la salud y seguridad en el trabajo, en todos los puestos y circunstancias, como entre los propios miembros del Comité de Seguridad y Salud, así como entre los operarios interesados en estas materias.
5. Estudiar todos aquellos aspectos referentes a la utilización de prendas de protección, vestuarios, uniformidad, así como la duración de las mismas.
6. Cualesquiera otras competencias relacionadas con la prevención de accidentes y con la seguridad y salud de los trabajadores, así como todo aquello dispuesto en el artículo 39.2 apartados a), b), c) y d) de la L.P.R.L.

La empresa facilitará los medios de divulgación necesarios, a fin de que todo el personal esté informado sobre las recomendaciones, obligaciones y prácticas en materia de Seguridad y Salud.

Con el fin de prestar una acción coordinadora y eficaz, el Servicio de prevención de la Empresa, mantendrá estrecha conexión con el Comité de Seguridad y Salud correspondiente.

Art. 29º. Servicio de Prevención.

La empresa constituirá un Servicio de Prevención de acuerdo con lo establecido en el Capítulo IV de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Este Servicio de Prevención cumplirá todos los requisitos legales establecidos.

Art. 30º. Igualdad de Oportunidades.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no

1 discriminación por razón de sexo, raza, edad origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velar por que la aplicación de normas laborales no incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para quienes estén entre los colectivos de mayores de 45 años, jóvenes, discapacitados, mujeres, etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, parcial, de formación y en prácticas.

Art. 31º. Retirada del carnet de conducir.

En el supuesto de que a un trabajador, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo las funciones que le hayan sido encomendadas, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le asignará otro puesto de trabajo, respetándose los emolumentos que viniera percibiendo, siempre que la sanción no se deba a imprudencia temeraria constitutiva de delito ni a embriaguez.

Art. 32º. Faltas y Sanciones. Facultad sancionadora

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.



La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

Graduación de las faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error, o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a 30 minutos, sin que existan causas justificadas.
3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de 5 días después de haberlo efectuado.
6. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
7. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.
9. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
10. Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
11. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.
12. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes

la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

13. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.

14. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.

15. Encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.

16. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

17. Cualquier otra de semejante naturaleza. Faltas graves

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.
4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.
7. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
8. Dormir durante la jornada de trabajo.
9. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector o de la empresa.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.



13. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.

14. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.

15. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.

16. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero, o a un subordinado.

17. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.

18. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

19. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa, o terceros.

20. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.

21. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.

22. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería, o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.

23. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

24. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.

25. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.

26. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.

27. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

28. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.

29. El incumplimiento de normas de Seguridad e Higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

30. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.

31. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.

32. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplir la misma.

33. Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante un año.

2. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.

4. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para ésta, y en todo caso, las de duración superior a seis años.

5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.

6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.

7. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.

8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

9. El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.

10. La competencia desleal.

11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

12. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.



13. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de Prevención de Riesgos Laborales que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros, o daños a la empresa.

14. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

16. La desobediencia continuada o persistente.

17. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.

18. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.

20. La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando, siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

21. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.

22. Las faltas de semejanza naturaleza. Prescripción de las infracciones y faltas

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Sanciones. Aplicación

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 o 2 días.

2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días.
- Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal de los trabajadores o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La empresa anotará en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que se les impongan.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción por faltas graves o muy graves a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical, si lo hubiere, y en todo caso a la organización sindical a la que esté afiliado o afiliada.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: el nombre del trabajador, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

En lo no dispuesto en el presente Convenio se estará a lo regulado en el Convenio Colectivo General del Sector, Estatuto de los Trabajadores y Legislación vigente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA 1ª

SALARIOS PARA EL AÑO 2005: Los salarios para el personal afectado por el presente convenio para el año 2005, son los que figuran en la Tabla Salarial Anexa.

REVISIÓN SALARIAL: En el caso de que el índice de Precios al Consumo (I.P.C.REAL) publicado por el I.N.E. registrara al 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo, un aumento superior al incremento pactado, se efectuará una revi-



sión salarial de todos los conceptos económicos del Convenio en el exceso del indicado incremento, tan pronto se constate dicha circunstancia y con carácter retroactivo desde el uno de enero de cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo, sirviendo como base para los sucesivos incrementos salariales.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA 2ª

Las partes acuerdan ratificar y adjuntar como anexo al convenio el contenido del acta correspondiente al N° de expediente: CM/78/2004/AV, con registro de entrada N° 1306 del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León.

SERVICIO REGIONAL DE RELACIONES LABORALES

SERLA

CERTIFICA

Que el Acta que abajo se transcribe, responde al texto remitido por D. Jacinto López Lorenzo correspondiente al expediente N° CM/78/2004/AV, con registro de entrada N° 1306 en este Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León de fecha veinticuatro de mayo de dos mil cuatro.

N°. Expediente: CM/78/2004/AV

ACTA (continuación Reunión del 5-V-2004)

En Ávila a las 17 horas del día 19 de Mayo de 2004, ante D. JACINTO LÓPEZ LORENZO en su condición de conciliador mediador del Servicio Regional de Relatorias Laborales de Castilla y León (SERLA), en el procedimiento seguido en el expediente arriba indicado según nombramiento del SERLA de fecha 4-5-2004.

En virtud de lo acordado por las partes, en la reunión celebrada en el mismo lugar el pasado día 5 de mayo de 2004 con el resultado de no avenencia, pero convocando a una nueva reunión en el día de hoy, y solicitando la intervención del mismo conciliador-mediador. En aras de intentar un acercamiento que pueda poner fin al conflicto, comparecen:

De una parte:

D. FERNANDO FRAILE SAN. Secretario de A.S. de CC.OO. D.N.I: n° 9.293.220-R

D. MARCOS GUTIÉRREZ BENITO, Organización de A.S. de CC.OO., D.N.I. n° 9.314.680

D. JOSÉ RICARDO GARCIA ZARZOSO. Delegado de Personal, D.N.I. n° 70.798.391- K I

y De otra parte:

D. JOSÉ LUIS ÁLVAREZ SALMERÓN - APODERADO EMPRESA - 27.824.122 - X

D. IGNACIO FERNÁNDEZ CARPINTERO - APODERADO EMPRESA - 50.841.755 - W

D. PABLO LUIS FUENTES MARCIEL, jefe de Servicio de FCC MA con D.N.I. n° 9.313.428- S.

Además, a petición de ambas partes, interviene también D. JULIÁN MARTÍN NAVARRO en su calidad de Presidente de la Mancomunidad - de municipios - Bajo Tiétar, con D.N.I. n° 51.172.149, y D. JOSÉ LUIS TROITIÑO VINUESA, vicepresidente mancomunidad 46.021.538-X

Previo debate de la cuestión planteada, el resultado es el siguiente:

1. De común acuerdo se acepta el siguiente compromiso:

Se percibirá a partir de! 1/1/2005 tras bienios, según proceda al 5% del salario base y posteriores quinquenios del 7% la fecha de referencia para efectuar el cómputo de la citada antigüedad será la del inicio de la relación laboral de cada trabajador. El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a abonarse desde el 1- enero del año en que se cumpla.

2. La Mancomunidad en el próximo pliego de condiciones establecerá las adecuadas condiciones económicas, a fin de garantizar el cumplimiento de las tablas salariales anexas.

3. Vigencia: Un año.

4. Incremento salarial 4% (cuatro) con cláusulas de revisión salarial.

5. I.T. Se percibirá el 100% desde el 1º día en todo supuesto.

A continuación aparecen nueve firmas ilegibles.

Leída el Acta, que encuentran conforme, la firman los interesados ante D. JACINTO LÓPEZ LORENZO, en su condición de conciliador - mediador del SERLA en el procedimiento de conciliación - mediación referenciado, levantando la sesión a las 19 horas, del día anteriormente señalado

Conciliador- Mediador

Partes en conflicto: A continuación aparecen nueve firmas ilegibles



SALARIOS ANUALES PARA EL CONVENIO DE FCC MEDIO AMBIENTE, S.A. EN EL CENTRO DE TRABAJO DE LA MANCOMUNIDAD DEL BAJO TIE-TAR (RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS ÚRBANOS

TOTAL ANUAL AÑO 2004.

TOTAL ANUAL AÑO 2005,

PEÓN RECOGIDA: 12.936,28 €

CONDUCTOR RECOGIDA 13.910,52 €

TOTAL ANUAL AÑO 2006

PEÓN RECOGIDA: 13.906,50 €

CONDUCTOR RECOGIDA: 14.884,26 €

TOTAL ANUAL AÑO 2007.

PEÓN RECOGIDA: 14,949,49 €

CONDUCTOR RECOGIDA: 15.926,16 €

TOTAL ANUAL AÑO 2008,

PEÓN RECOGIDA 16.070,70 €

CONDUCTOR RECOGIDA 17,040,99 €

TOTAL ANUAL AÑO 2009

PEÓN RECOGIDA: 17.276,00 €

CONDUCTOR RECOGIDA: 18.300,88 €

ANEXO

SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS

TABLA SALARIAL AÑO 2005.

M.B.T.

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS TRANSPORTE	PLUS FINALIZACIÓN	VACACIONES	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	TOTAL ANUAL
PEÓN REGOCIDA	18,63	3,73	4,18	6,60	843,62	843,62	843,62	12.936,28
CONDUCTOR RECOGIDA	19,84	3,97	4,18	7,06	966,28	966,28	966,28	13.910,51
CONDUCTOR- CAPATAZ	21,40	4,28	4,18	9,63	1.161,49	1.161,49	1.161,49	15.845,30

El salario bruto anual se ha calculado sobre 335 días de salario base, y 287 días de pluses.

VALOR DÍA FESTIVO CONDUCTOR-CAPATAZ: 40,32 € DÍA
 CONDUCTOR: 40,32 € DÍA
 PEÓN: 40,32 € DÍA

VALOR HORA EXTRA: CONDUCTOR-CAPATAZ: 9,63 €/HORA
 CONDUCTOR: 9,63 €/HORA
 PEÓN: 9,63 €/HORA

**ADMINISTRACIÓN LOCAL**

Número 84/06

**AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA
DE ÁVILA****ANUNCIO**

Tramitándose en esta Corporación la enajenación del bien inmueble sito en el Polígono 4, Parcela 267 de esta localidad, se abre un periodo de información pública, con el objeto de que pueda ser examinado el expediente y presentar las observaciones y reclamaciones que se estimen pertinentes, con sujeción a las siguientes normas:

1º - Plazo de información pública: quince días hábiles a contar desde el siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el BOP

2º - Oficina para el examen del expediente y presentación de reclamaciones: Secretaría del Ayuntamiento.

3º - Órgano ante el que se reclama: La Corporación en Pleno.

En Villanueva de Ávila, a 4 de enero de 2006.
El Presidente, *Dionisio Muñoz Montero*.

Número 80/06

**AYUNTAMIENTO DE NARROS DE
SALDUEÑA****ANUNCIO DE SUBASTA DE
PASTOS DE 2006**

Aprobado por el Pleno del Ayuntamiento de Narros de Saldueña, en sesión extraordinaria celebrada el día 31 de octubre de 2.005, el Pliego de Condiciones que servirá de base para contratar el aprovechamiento de

los pastos de los prados municipales de los Ayuntamientos de Muñomer del Peco y de Narros de Saldueña, se hace público que el referido pliego de condiciones estará de manifiesto en la oficina de la Secretaría del Ayuntamiento de Narros de Saldueña, durante el plazo de ocho días hábiles, a los efectos de examen y reclamaciones. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 122,2 del Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por R.D. Legislativo 781/1.986, se anuncia simultáneamente, subasta pública, si bien en el supuesto de formularse reclamación, esta licitación sería aplazada hasta nuevo acuerdo.

El día 5 de febrero de 2.006, en el Salón de la Casa Consistorial de Narros de Saldueña, a las 12,00 horas y bajo la Presidencia de los Sres. Alcaldes Presidentes o Concejales en quienes deleguen, se procederá a la adjudicación de los Pastos Municipales, por el procedimiento de pujas a la llana, según costumbre tradicional, para la enajenación del aprovechamiento de las hierbas y pastos de los prados Municipales que se relacionan y con las condiciones que se expresan:

PRIMERA: Tipo de Licitación.- Por el lote único y que está formado por los siguientes prados:

- Sanchón de Muñomer del Peco.
- Sanchón de Narros de Saldueña.
- Rejal de Muñomer del Peco.
- Regal del Narros de Saldueña.
- Sanchocillo.

Por el aprovechamiento de los pastos del conjunto de los prados referidos por el precio de 18.000,00.- Euros, al alza.

SEGUNDA: Duración del contrato del aprovechamiento de los pastos.- Se entiende desde el día de su adjudicación definitiva, hasta el día 15 de noviembre del año 2006.

TERCERA: Formas de pagos.- El Importe del valor alcanzado en la subasta se hará efectiva, en tres plazos, de la forma siguiente: El 1º plazo o pago el 50% de la totalidad y en el día de su adjudicación definitiva. El 2º plazo o pago el 25% de la totalidad y en el 1 de junio de 2006. Y el 3º plazo y último pago el resto



o el otro 25% de la totalidad y será el día 15 de septiembre de 2006.

Se advierte que pasado los 15 días sin haber pagado, se incrementará su importe en el 10%, sin perjuicio de que se adopten medidas legales para la obligación del pago.

Se entiende que el valor alcanzado en la subasta lleva incluido el IVA.

CUARTA: Todos los intervinientes y posibles adjudicatarios, manifiestan conocer en toda su extensión o superficie, lugar y características de los mencionados prados, dando conformidad mediante la firma presente. Se advierte que el expediente queda expuesto al público en la Secretaría del Ayuntamiento de Muñoz del Peco (Ávila), en horario de oficina de este Ayuntamiento.

QUINTA: Los aprovechamientos se enajenan con el derecho a riegos, siempre que haya posibilidad de hacerlo y a voluntad del adjudicatario y que el adjudicatario se responsabiliza de no hacer daño alguno en las fincas colindantes como consecuencia de regar con exceso.

SEXTA: Subasta desierta.- Los Ayuntamientos procederán a la celebración de una segunda subasta previa publicación en los Tablones de Anuncios de los respectivos Ayuntamientos y sin necesidad de su publicación en el B.O.P. anunciando día y hora.

No obstante se admitirán posturas que no cubran el tipo de licitación fijado anteriormente.

SÉPTIMA: Imprevistos.- Las condiciones del aprovechamiento no previstas en el pliego de condiciones serán resueltas por los representantes de los respectivos Ayuntamientos, debiéndose de acatarse las mismas.

OCTAVA: Los adjudicatarios se obligan a respetar el plazo establecido de finalización del arrendamiento hasta el día 15 de noviembre de 2006, sin que en ningún caso pueda pedir prórroga de dicho plazo, obligándose a dejar libres los prados adjudicados en la

referida fecha y en la mismas condiciones que los recibieron.

NOVENA: Publicidad.- El Anuncio público en el B.O.P. será satisfecho íntegramente por el adjudicatario, en el momento que este Ayuntamiento le requiera para ello.

DÉCIMA: Garantía Definitiva.- Será el 4% del importe total de su adjudicación a la firma del contrato, para responder del buen uso de las instalaciones.

UNDÉCIMA: Prohibiciones.- Queda prohibido el aprovechamiento con ganado de cerdas por considerar dañinos para las fincas.

Será responsabilidad del adjudicatario todos los daños que por su aprovechamiento pudiera causar a los colindantes de fincas y de forma especial de los daños que pudiera causar en las fincas arrendadas en el caso de que el adjudicatario incumpla cualquiera de las cláusulas indicadas se penalizará con multa de 600 euros, con independencia de que se reclamen los perjuicios causados y las fianzas definitivas que tenga constituidas.

DUODÉCIMA: Todos los participantes en la subasta aceptan expresamente la forma de la misma, el sistema tradicional conocido por pujas a la llana y que no se admitirá pujas que no sea igual o superior a 5 Euros.

DÉCIMA TERCERA: Resolución del contrato.- El contrato podrá extinguirse por alguna de las causas de resolución de los artículos 111, y 214 del TRLCAP.

DÉCIMA CUARTA: Régimen Jurídico.- En lo no previsto en este Pliego de condiciones se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

En Muñoz del Peco, a 28 de octubre de 2005.

El Alcalde-Presidente, *Illegible*