



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE ÁVILA

Viernes 11 de febrero de 2000

Número 19

ADMINISTRACIÓN: Diputación Provincial.- Sancho Dávila, 4. Teléf.: 357193. Fax: 357136

Franqueo concertado: 06/3

Depósito Legal: AV-1-1958

SUMARIO

	<u>Pags.</u>		<u>Pags.</u>
ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO		ADMINISTRACIÓN LOCAL	
Subdelegación del Gobierno		Diversos Ayuntamientos.....	13 a 15
en Ávila	1 y 2	ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	
JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN	2 a 12	Juzgados de 1ª Instancia	15 y 16
		PARTICULARES	
		Comunidad de Regantes	16

ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Número 320

Subdelegación del Gobierno en Ávila

EDICTO

En aplicación a lo establecido en el apartado 4 del artículo 59 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se hace pública la notificación a D.^a MARÍA DEL PRADO PASCUAL MUÑOZ, cuyo último domicilio conocido fue en la C/ San Antón nº 20 - 3º A, de PARLA-Madrid, de la sanción impuesta por la Delegación del Gobierno en Valladolid, en expediente nº 668/99, por importe de 11.000 pesetas, por infracción "leve", tipificada en el artículo 26 i) de la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana (B.O.E. 22-02-92) para cuya sanción vienen facultados los Delegados del Gobierno por el artículo 29,1 d) de dicha Ley, en conexión con lo dispuesto en el artículo 28,1 a) del mismo texto y Disposición Adicional cuarta de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, mediante la imposición de multa de hasta 50.000 pesetas.

Contra la referida sanción podrá interponerse recurso de Alzada ante el Excmo. Sr. Ministro del Interior en el plazo de un mes, contado desde el siguiente día al de la fecha de notificación.

En el supuesto de que no haga uso del derecho a recurrir deberá hacer efectiva la multa en la Caja de Ahorros de Ávila en la cuenta nº 2094-0002-59-0002120409 en el siguiente plazo.

a) Notificación efectuada entre los días 1 y 15 de cada mes: pago voluntario desde la notificación hasta el día 5 del mes siguiente o inmediato hábil posterior.

b) Notificación efectuada entre los días 16 y último de cada mes: pago voluntario desde la fecha de la notificación hasta el día 20 del mes siguiente o inmediato hábil posterior.

Igualmente se comunica que transcurrido dicho plazo de pago voluntario sin haber efectuado el mismo, se ejercerán las facultades subsidiarias reservadas a mi Autoridad, procediéndose a la vía de apremio administrativo.

Ávila 17 de enero de 2000.

El Subdelegado del Gobierno, *Javier Encinas García de la Barga*.

Número 321

Subdelegación del Gobierno en Ávila**EDICTO**

En aplicación a lo establecido en el apartado 4 del artículo 59 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se hace pública la notificación a D. FRANCISCO JAVIER RODRÍGUEZ ANDRÉS cuyo último domicilio conocido fue en la C/ Carlos V, nº 17, 4, 1 de PARLA-Madrid, de la sanción impuesta por el Delegado de Gobierno en Valladolid, en expediente nº 666/99, por importe de 11.000 pesetas, por infracción "leve", tipificada en el artículo 26 i) de la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana (B.O.E. 22-02-92) para cuya sanción vienen facultados los Delegados del Gobierno por el artículo 29,1 d) de dicha Ley, en conexión con lo dispuesto en el artículo 28,1 a) del mismo texto y Disposición Adicional cuarta de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, mediante la imposición de multa de hasta 50.000 pesetas.

Contra la referida sanción podrá interponerse recurso de Alzada ante el Excmo. Sr. Ministro del Interior en el plazo de un mes, contado desde el siguiente día al de la fecha de notificación.

En el supuesto de que no haga uso del derecho a recurrir deberá hacer efectiva la multa en la Caja de Ahorros de Ávila en cuenta nº 2094-0002-59-0002120409 en el siguiente plazo.

a) Notificación efectuada entre los días 1 y 15 de cada mes: pago voluntario desde la notificación hasta el día 5 del mes siguiente o inmediato hábil posterior.

b) Notificación efectuada entre los días 16 y último de cada mes: pago voluntario desde la fecha de notificación hasta el día 20 del mes siguiente o inmediato hábil posterior.

Igualmente se comunica que transcurrido dicho plazo de pago voluntario sin haber efectuado el mismo, se ejercerán las facultades subsidiarias reservadas a mi Autoridad, procediéndose a la vía de apremio administrativo.

Ávila 17 de enero de 2000.

El Subdelegado del Gobierno, *Javier Encinas García de la Barga*.

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Número 373

Junta de Castilla y León**DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ÁVILA****OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO**

RESOLUCIÓN de 27-01-2000, 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 para la Actividad de HOSTELERÍA.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito provincial para la Actividad de HOSTELERÍA (Código del Convenio nº 0500065), que fue pactado con fecha 13-01-2000, de una parte, por la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería de Ávila y, de otra, por las Centrales Sindicales CO.CO. y U.G.T., y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartado 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 1.040/1981, 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,
Antonio García Zurdo

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE HOSTELERÍA**Artículo 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL.**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo afecta a todos los centros de trabajo que se encuentren situados en Ávila y su provincia.

Artículo 2º.- AMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL.

Las cláusulas de este Convenio serán de aplicación a las relaciones laborales de las empresas y trabajadores que presten sus servicios en aquellas mediante contrato de trabajo, conforme dispone el artículo 1.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y siendo su ámbito funcional de aplicación, a lo regulado en el artículo 40 del Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería, firmado el 13/6/96 y publicado en el B.O.E. de fecha 2 de agosto de 1996.

Artículo 3º.- VIGENCIA Y DURACIÓN.

Con independencia de la fecha de su publicación en el B.O.P., este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1999. Su duración será de tres años, dándose por finalizada el 31 de diciembre del 2001.

La denuncia de este Convenio se entenderá producida de forma automática dentro del mes inmediatamente anterior al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación entre las partes. Estas acuerdan mantener las primeras reuniones de negociaciones dentro de los quince primeros días del mes de enero de 2002.

No obstante, lo anterior, y en evitación de vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro convenio.

Artículo 4º.- RESPETO A LAS CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Todas las condiciones económicas y de otra índole establecidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, se estipulan con el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas, que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Artículo 5º.- CONTRATACIÓN DEL PERSONAL.

A) En toda contratación del personal podrá fijarse, siempre que se pacte por escrito, un período de prueba cuya duración no podrá exceder de dos semanas, excepto Meitres, Encargados de Barra, Jefes de Cocina y Recepcionistas, cuyo período de prueba no podrá exceder de un mes. De no existir contrato por escrito a todo trabajador se le considerará fijo a partir del primer día de su entrada al trabajo.

Terminado el período de prueba se computará el mismo para todos los efectos laborales.

B) Todo trabajador o trabajadora tendrá la posibilidad de ascender de su categoría al cabo de dos años de trabajo en la misma empresa. Si por cualquier circunstancia quedara alguna vacante o se hubiera de aumentar la plantilla, siempre tendrá derecho a cubrirla uno de la misma empresa por antigüedad o examen. En todas las pruebas de examen y oposición para ascenso de categoría estarán siempre presentes como miembros del Tribunal los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa o los representantes elegidos por los trabajadores para el fin.

C) La empresa, en caso de necesidad y previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de superior categoría, por un período no superior a dos meses seguidos o cuatro alternos, durante un año, percibiendo en dicho período la retribución correspondiente a dicha categoría. Superando dicho plazo el trabajador consolidará la nueva categoría.

D) La Empresa tendrá la obligación de entregar a los Delegados de Personal o Comité de Empresa la relación de personal con sus categorías correspondientes, así como exponer esta relación en los tablones de anuncios.

E) Cese Voluntarios: El trabajador o trabajadora podrá desistir por decisión propia de la relación laboral en cualquier momento, sin más requisitos que el preaviso escrito con quince días de antelación.

Artículo 6º.- CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos los contratos podrán tener una duración máxima de trece meses y medio en un período de dieciocho meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. A la terminación del Contrato si el empresario no lo transforma en Indefinido, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a 1 día de salario bruto por mes de servicio. Asimismo, los contratos que estén en vigor a la firma de este Convenio, se acogerán a lo dispuesto en el presente artículo.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la Ley 63/1997 y demás normas que la sustituyan o complementen.

Artículo 7º.- CONVERSIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS.

Con relación a la conversión de contratos temporales en indefinidos, a que se refiere la Ley 63/1997

de 26 de diciembre, 64/1997 de 26 de diciembre, y 50/1998 de 30 de diciembre, se conviene expresamente que dicha conversión podrá tener lugar durante toda la vigencia del presente Convenio, con todas las consecuencias que se establecen en las referidas disposiciones legales.

Artículo 8º.- PLURIEMPLEO.

Para luchar contra el intrusismo y fomentar el empleo, las empresas se comprometen a no contratar personal de oficio que realice jornadas de más de siete horas diarias en otras empresas y siempre a través de la Oficina de Empleo.

Artículo 9º.- LICENCIAS.

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas según salario real que se justifiquen suficientemente..

- En caso de fallecimiento de padres, padres políticos, hermanos, abuelos y nietos, y cualesquiera parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días, y cuatro, si el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto.

- Tres días en caso de alumbramiento de esposa, y cuatro si fuese necesario desplazamiento. Los trabajadores tendrán tres días por alumbramiento de hija soltera.

- Un día natural por traslado de domicilio.

- Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, padre o madre, en caso de desplazamiento un día más.

- Quince días naturales en caso de matrimonio.

- Por concurrencia a exámenes, el tiempo indispensable para su realización, quedando obligado el trabajador a justificar su asistencia a los mismos.

- En caso de examen para el permiso de conducir, tendrá derecho a asistir a tres convocatorias.

- Por enfermedad grave debidamente justificada, de padres, abuelos e hijos, cónyuges o hermanos, tendrá derecho a dos días naturales y cuatro días si hubiese desplazamiento al efecto. A estos efectos se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o bien posteriormente a requerimiento de cualquiera de las partes. En defecto de esta justificación se presentará la que a estos efectos expidan los servicios médicos de la Seguridad Social.

- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en

cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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

- Aquellos trabajadores que tuvieran hijos disminuidos psicofísicamente tendrán derecho a un día natural para asistir a consulta médica para dichos hijos, siempre que ello implique el desplazamiento fuera de la provincia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retributiva, tendrá derecho a la reducción de la 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.

Artículo 10º.- COMPLEMENTO EN ESPECIE.

Los trabajadores afectados por este convenio que se determinan en el anexo II, que presten servicio en las horas de comida, cena o desayuno tendrán derecho a la manutención, como complemento salarial en especie, a recibir con cargo a la empresa y durante los días en que presten sus servicios.

Artículo 11º.- RETRIBUCIONES.

A) Las retribuciones de los trabajadores afectados por este Convenio, para el año 1999, serán las que se establecen en la tabla salarial, que como Anexo 1 se incorpora al mismo, y del que forma parte integrante a todos los efectos, conforme a los niveles o grupos de asimilación establecidos también en dicho anexo.

En el caso de que el I.P.C. registrase durante 1999 un incremento superior a 3 puntos, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra. Tan pronto se constate oficialmente por el I.N.E. esta circunstancia se reunirá la Comisión Paritaria aplicando a la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 1998 la diferencia existente. La revisión se aplicará exclusivamente a aquellos meses en que el I.P.C. se

encuentre por encima de los 3 puntos ya mencionados.

B) Las retribuciones de los trabajadores afectados por este Convenio, para el año 2000, serán el resultado de incrementar las tablas vigentes en 1999 en un 3 %. Anexo I-A

C) Las retribuciones de los trabajadores afectados por este Convenio, para el año 2001, serán el resultado de incrementar las tablas vigentes en el año 2.000 en un 3 %. Anexo I-B.

Artículo 12º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, equivalente a una mensualidad del salario base más antigüedad y/o "antigüedad consolidada" que se devengarán los días 15 de julio y 20 de diciembre.

Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán las gratificaciones en proporción al tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como mes completo.

Artículo 13º.- PLUS DE TRANSPORTE.

El personal afectado por este Convenio, indistintamente de que su jornada sea reducida o entera, percibirán en concepto de Plus de Transporte la cantidad de 6.077 pesetas mensuales, cualesquiera que sea la categoría profesional.

La mencionada cantidad se devengará únicamente en los meses efectivamente trabajados.

Artículo 14º.- PLUS POR QUEBRANTO DE MONEDA.

Las empresas abonarán a los cajeros-as y todos aquellos trabajadores que realicen esas funciones durante la jornada laboral, la cantidad de 7.596 pesetas mensuales en concepto de quebranto de moneda.

La mencionada cantidad se abonará en la proporción correspondiente al tiempo que desarrollen esta labor.

Artículo 15º.- ROPA DE TRABAJO.

Las empresas vienen obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados, como mínimo 2 veces al año.

Artículo 16º.- SERVICIOS EXTRAS.

Las Centrales Sindicales y la Asociación Empresarial firmantes de este Convenio, en colaboración o independientemente, o bajo los auspicios de algún Organismo Oficial, tratarán de impulsar la formación de un cuerpo de profesionales auténticos, que

se ocupen de las prestaciones de estos servicios, tendiendo a la creación de un Centro de Formación.

En este artículo ambas partes se someten a lo que dictamine la autoridad laboral.

Artículo 17º.- VACACIONES.

El período de vacaciones anuales retribuidas y no sustituible por compensación económica, no será inferior a treinta días naturales ininterrumpidos, que deberán disfrutarse dentro del año natural. Los trabajadores que llevasen menos de un año al servicio de la empresa, disfrutarán de un mínimo de días de vacaciones proporcional a su antigüedad en aquélla.

Las vacaciones serán abonadas en función del salario base más antigüedad y/o "antigüedad consolidada".

El período vacacional no se iniciará en día de descanso.

Se pactará obligatoriamente en el último mes del año, o en el primer mes de funcionamiento en la empresa de temporada, entre las empresas y el Comité de Empresa, Delegados del Personal, en los términos expuestos anteriormente, los períodos de disfrute de vacaciones de personal, respetando, en todo caso, que los trabajadores con hijos en edad escolar tengan preferencia y que las suyas coincidan con las vacaciones escolares.

Las trabajadoras en estado de gestación podrán acumular las vacaciones al período de descanso por maternidad.

Todo trabajador que preste servicio durante las quince festividades establecidas anualmente, sin disfrutar descanso compensatorio, podrá disfrutar los mencionados días como período vacacional ininterrumpido.

Si existiera desacuerdo entre las partes se recurrirá a la Jurisdicción competente.

Artículo 18º.- ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal cualquiera que sea su causa percibirán con cargo a la empresa las diferencias existentes entre las prestaciones que por tal contingencia abone la Seguridad Social, hasta completar el 100 por 100 del salario real.

Artículo 19º.- CONSULTAS MÉDICAS.

Se autoriza al trabajador para, sin merma de su salario, acompañar al cónyuge o a los hijos menores de edad a consulta médica, debiendo acreditar seguidamente tal circunstancia. Caso de que ambos padres sean trabajadores de la misma empresa este derecho amparará a uno de ellos.

Artículo 20º.- PREMIO DE NATALIDAD.

Las empresas afectadas por este Convenio abonarán a los trabajadores, al nacimiento de hijos vivos, la cantidad de 9.270 pesetas.

Artículo 21º.- SEGURO VOLUNTARIO COLECTIVO.

Las empresas contratarán una póliza de seguro voluntario colectivo por los siguientes conceptos:

- Muerte, 700.000 pesetas.

Si la muerte se produjese en accidente o éste determinase la Incapacidad Permanente del trabajador, 1.000.000 de Ptas.

A los efectos de este artículo, la póliza en cuestión se regirá íntegramente por lo dispuesto en la Ley de Contrato de Seguro, incluso en la determinación del concepto de invalidez.

Artículo 22º.- TRABAJADORES EN FORMACIÓN.

El contrato de trabajo para la formación se regirá por la legislación vigente en cada momento.

Artículo 23º.- SERVICIO MILITAR.

A los trabajadores que se incorporen al Servicio Militar o la Prestación Social Sustitutoria les será reservado el puesto de trabajo. Así mismo tendrán derecho a percibir una paga extraordinaria.

Artículo 24º.- JORNADA LABORAL.

La jornada laboral para los trabajadores afectados por el presente Convenio será de 40 horas semanales.

El trabajador tendrá como mínimo derecho a un día y medio de descanso semanal ininterrumpido.

El cómputo anual de horas de trabajo se establece, en 1.800 horas.

Artículo 25º.- ANTIGÜEDAD.

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán como complemento de antigüedad la cantidad que por este concepto vinieran percibiendo al 31 de diciembre de 1994, cuyo importe se hará constar en las nóminas en una nueva casilla denominada "antigüedad consolidada", sin que en el futuro haya lugar al devengo de nuevos incrementos por años de servicio. La antigüedad consolidada no podrá ser objeto de compensación ni absorción por posteriores aumentos salariales.

Por lo que se refiere a los trabajadores cuya relación laboral se inicie con posterioridad al 1 de enero de 1995, los aumentos por años de servicio consistirán en cuatrienios, hasta un máximo de tres, en la cuantía fija de 26.394 ptas. anuales, cada cuatrienio,

uniforme e igual para todas las categorías y grupos profesionales.

Los trabajadores cuya relación laboral se haya iniciado antes del 1 de enero de 1995 no podrán, en ningún caso, percibir por antigüedad una cantidad inferior a la que, por ese mismo concepto, les correspondería de haber ingresado con posterioridad a la indicada fecha.

Artículo 26º.- DERECHOS Y LIBERTADES SINDICALES.

A) Convenios colectivos y conflictos colectivos.

Corresponderán a los Comités de Empresa o Delegados de Personal, asesorados en su caso, si procediera, por la Central Sindical a la que representan, las facultades de intervención en Convenios Colectivos y Conflictos Colectivos en el ámbito de la empresa.

B) Formación profesional,

El Comité de Empresa tendrá participación en la planificación de la Formación Profesional que se organice por parte de la Dirección.

C) Expediente de regulación del empleo.

Treinta días antes como mínimo de la presentación del Expediente ante la Autoridad Laboral, la empresa deberá preavisar al Comité de Empresa o Delegados de Personal sobre el mismo. La tramitación de dicho expediente estará sujeta a las normas establecidas por la legislación vigente al respecto.

D) Información económica y financiera.

Las empresas vienen obligadas a suministrar trimestralmente una información veraz sobre la marcha económica y financiera de la empresa, referida al trimestre anterior.

E) Sanciones y despidos.

Cualquier sanción derivada de falta muy grave o el despido de un trabajador tendrá que ser comunicada por escrito, a la vez que el interesado, al Comité de Empresa o al Delegado de Personal.

F) Contrataciones.

Los Comités de Empresa y los Delegados de Personal, controlarán que la contratación se haga con las normas establecidas por la Ley y por este Convenio.

G) Clasificación del personal.

El Comité de Empresa y los Delegados de Personal, tendrán intervención directa en las cuestiones que se susciten por deficiente clasificación profesional, o por nueva clasificación de personal, resolviendo en primera instancia con la Dirección que se elevará a la Autoridad Laboral en caso de desacuerdo.

H) Sistemas de distribución.

El Comité de Empresa o Delegados de Personal, tendrán participación e intervención en la clasificación de cuadros de horarios, turnos de vacaciones, información mensual escrita sobre la realización de horas extraordinarias y participación en la confección de plantillas ideales.

Artículo 27º.- GARANTÍAS SINDICALES.

Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Delegados de personal o miembros del Comité de Empresa.

- Desde 6 hasta 100 trabajadores, 15 horas mensuales.

- De 101 a 250 trabajadores, 20 horas mensuales.

Quedan excluidas del cómputo de las horas sindicales el tiempo de reunión a instancias de la empresa, el tiempo invertido en negociación colectiva y la convocatoria oficial por la Autoridad Laboral Judicial.

El tiempo sindical podrá ser acumulado al colectivo del Comité de Empresa previa comunicación a la empresa.

- Locales y tablón de anuncios.

En las empresas o centros de trabajo y siempre que sus características lo permita, se pondrá a disposición del Comité de Empresa o Delegados de Personal un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con los trabajadores.

Asimismo dispondrán de uno o varios tableros de anuncios en espacios visibles para fijar comunicaciones e información del contenido sindical o de interés laboral.

Artículo 28º.- PERMISOS ESPECIALES.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo dispondrán de un tiempo máximo de seis horas al año durante la vigencia de este Convenio, remunerados como tiempo de trabajo, con los requisitos que seguidamente se consignan:

Las Asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del Comité de Empresa o Delegados de Personal, que podrán ser asistidos por un miembro de la Central Sindical.

La celebración de estas Asambleas, con el tiempo de duración previsto, orden del día de los temas a tratar y motivos de la celebración de la Asamblea, deberán comunicarse a la Dirección de la Empresa por el Comité o Delegado de personal con una antelación mínima de veinticuatro horas, antes de su celebración.

La Asamblea será presidida en todos los casos por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma.

Delegados en secciones sindicales:

El Delegado de la Sección Sindical en el seno de la empresa correspondiente a Sindicatos que dispongan como mínimo de un número de afiliados equivalente al 10% de la plantilla en empresas de 25 a 100 trabajadores, el 8% de la plantilla en empresas de 101 a 250 trabajadores, el 6% de la plantilla en empresas de 251 a 500 trabajadores y el 5% de la plantilla en empresas de 501 en adelante, podrán disponer de un crédito máximo retribuido en quince horas al mes para el ejercicio de sus funciones sindicales, excepto en las de más de 250 trabajadores, que será de 30 horas; en las de más de 500 trabajadores, que será de 35 horas; y en las de más de 750, que será de 40 horas.

Artículo 29º.- COMPLEMENTO DE JUBILACIÓN.

Al personal afectado por este Convenio que acceda a la jubilación y en proporción a los años de servicio, se le abonará el siguiente complemento:

- Cinco a nueve años de servicio: 95.000 pesetas.
- Diez a catorce años de servicio: 120.000 pesetas.
- Quince o más años de servicio: 155.000 pesetas.

Artículo 30º.- SUBSIDIO DE DEFUNCIÓN.

En caso de fallecimiento del trabajador se abonará por las empresas dos mensualidades del sueldo real del operario fallecido a su cónyuge y, en defecto de éste, a los hijos del fallecido que conviviesen con él.

Artículo 31º.- ANTICIPOS.

Las empresas concederán anticipos sobre el salario mensual a los trabajadores que lo soliciten por una cantidad máxima de una mensualidad.

En ningún caso podrán solicitarse más de tres anticipos en el transcurso del mismo año.

Artículo 32º.- FIESTA PATRONAL.

El día de Santa Marta, festividad del gremio, se considerará festivo a todos los efectos.

Se nombrará una Comisión Gestora, la que estará compuesta por representantes de los empresarios y trabajadores, a fin de realizar las gestiones pertinentes en cuanto a la organización de la fiesta patronal.

Artículo 33º.- REQUISITO PREVIO AL FINIQUITO.

La empresa vendrá obligada a preavisar al trabajador, en los casos y forma legalmente establecidos,

con anterioridad a la extinción de la relación laboral, facilitándosele la liquidación correspondiente para que el mismo pueda comprobar si es o no correcta.

El trabajador podrá pedir que un representante de los trabajadores esté presente a la firma del finiquito.

Artículo 34º.- COMISIÓN PARITARIA.

La Comisión Paritaria estará integrada por tres representantes de los trabajadores y tres de los empresarios, quienes designaran entre sí dos secretarios. Cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales. Asimismo, la Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado.

Funciones:

Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la Comisión Paritaria deberá mediar, conciliar o arbitrar conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos, les sea sometido por las partes.

El domicilio que establece la parte empresarial de la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería, Plaza de Santa Ana, 7, 3º Izquierda.

En cuanto a la parte social se establece para U.G.T. C/ Isaac Peral, 18 y para CC.OO., Plaza de Santa Ana, 7.

Todos ellos en Ávila.

Procedimiento:

Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión Paritaria a través de las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes del Convenio. En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá 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. La propia Comisión establecerá un reglamento de actuaciones en el cual se definirán los trámites y forma del proceso (iniciación, información, audiencia, pruebas, etc.). Los plazos de resolución del expediente deberán ser breves (diez días para asuntos ordinarios y setenta y dos horas para los extraordinarios), de acuerdo con los criterios establecidos de clasificación de asuntos.

Artículo 35º.- LEGISLACIÓN APLICABLE.

En lo no previsto en el presente Convenio, que ha sido concertado de un lado por la Asociación Provincial de Hostelería, y, de otro, por las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Ley 1/1995 del Estatuto de los Trabajadores, Acuerdo Laboral de ámbito Estatal

para el sector de Hostelería, publicado en el B.O.E. de fecha 2 de Agosto de 1996, L.O.L.S. - Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 - y demás disposiciones que la modifiquen y complementen.

Las tres categorías a que se refieren las tablas salariales, son las correspondientes a los siguientes establecimientos:

1ª Categoría: hoteles de 4 y 3 estrellas, restaurantes 4 y 3 tenedores, bares y cafés-bares de primera categoría, bares americanos, tabernas inglesas, pubs, whiskerías, disco-pubs, discotecas, salones de té, tablaos.

2ª Categoría: Hoteles, hostales y pensiones de 2 estrellas, restaurantes de 2 tenedores, bares y cafés-bares de segunda categoría, cervecerías, heladerías, camping de 1ª y 2ª categoría, self-service, hamburgueserías, pizzerías no incluidas en otros convenios, tabernas.

3ª Categoría: Hoteles, hostales y pensiones 1 estrella, bares y cafés-bares de tercera categoría, restaurantes y casas de comida de 1 tenedor, residencia de ancianos y asilos, resto de establecimientos que no figuran en las categorías anteriores.

Disposición Adicional:

Las diferencias retributivas derivadas de la entrada en vigor del presente Convenio, se abonarán en el plazo máximo de dos meses a contar desde su publicación el B.O. P.

ANEXO I.- AÑO 1999

	I	II	III
NIVEL I	97.986	96.762	96.704
NIVEL II	96.406	96.133	95.859
NIVEL III	94.950	94.721	93.884
NIVEL IV	94.737	92.669	91.910
NIVEL V	70.081	70.081	70.081

ANEXO -I-A.- AÑO 2000

	I	II	III
NIVEL I	100.926	99.665	99.605
NIVEL II	99.298	99.017	98.735
NIVEL III	97.799	97.563	96.701
NIVEL IV	97.579	95.449	94.667
NIVEL V	72.183	72.183	72.183

ANEXO I-B.- AÑO 2001

	I	II	III
NIVEL I	103.954	102.655	102.593
NIVEL II	102.277	101.988	101.697
NIVEL III	100.733	100.490	99.602
NIVEL IV	100.506	98.312	97.507
NIVEL V	74.348	74.348	74.348

ANEXO II

Sobre categorías, niveles, funciones y clasificación profesional, será de aplicación a este Convenio lo recogido en el Capítulo Segundo del Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería, firmado el día 13/6/96 y publicado en el B.O.E. el 2 de agosto de 1996.

Equiparación de categorías profesionales a niveles retributivos.

Nivel I

Jefe de recepción.
Gobernanta.
Jefe de comedor.
Jefe de cocina.

Nivel II

Conserje.
2º Jefe de comedor.
2º Jefe de cocina.
Encargado de mostrador.

Nivel III

Recepcionista.
Contable.
Cajero.
Vigilante de noche.
Ordenanza de casino.
Camarera de pisos.
Encargada de lencería.
Encargada de lavandera.
Camarero.
Cocinero.
Dependiente.
Encargado de almacén.

Nivel IV

Lencería-Lavandería.
Ayudante recepción.
Ayudante camarero.
Ayudante cocinero.
Fragador-a.
Mozo de almacén.
Bodeguero.
Auxiliar de servicio y limpieza.
Vigilante de comedor y patio.

Nivel V

Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su cometido o función.

ANEXO III**Sucesión de Empresas****Art. 44 del Estatuto de los Trabajadores****COLECTIVIDADES****1. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente apartado regula las relaciones entre las empresas y los trabajadores de Hostelería dedicados a la restauración de colectividades, actividad que se refiere fundamentalmente por acuerdo con terceros, a la prestación de servicios de comidas y bebidas a empresas, fábricas, centros de enseñanza, centros sanitarios, etc.

La elaboración de las comidas podrá efectuarse tanto en la cocina de los clientes, como en las instalaciones propias de la hostelería.

2. SUBROGACIÓN.**A. PRINCIPIO GENERAL.**

Se acepta el principio general de la subrogación en los casos de la asunción o cambio de titularidad de las concesiones o contratos. No obstante, las peculiares características de la actividad de estas empresas condicionan la obligatoriedad y la efectividad de las subrogaciones a los supuestos y reglas de los apartados siguientes:

B. SUBROGACIÓN OBLIGATORIA.

a) El personal cuya categoría profesional corresponda a los niveles II, III, IV y V del Convenio, será absorbido automáticamente por el nuevo concesionario, en idénticas condiciones salariales y de antigüedad que disfrutase en el momento de producirse el cambio y sin merma de sus derechos adquiridos.

b) El concesionario saliente vendrá obligado a practicarle la liquidación que corresponda no siendo pertinente indemnización alguna.

c) Asimismo, el concesionario saliente entregará al entrante copia del contrato, si lo hubiere, de cada trabajador afectado y, en todo caso, recibos de salarios e impresos de Cotización a la Seguridad Social correspondientes a los tres últimos meses. La misma obligación corresponde a todos los trabajadores, que deberán entregar al nuevo concesionario fotocopia de los recibos salariales de los últimos tres meses, entendiéndose que el nuevo concesionario no estará obligado a respetar la antigüedad ni condición alguna, salarial o no salarial, superior a las establecidas en el Convenio Provincial, mientras el concesionario saliente o los trabajadores no hayan cumplido esta

obligación de acreditarlas en la forma que aquí se prevé.

d) El trabajador no será sometido a período de prueba alguno.

e) El trabajador vendrá obligado a someterse a la absorción en las condiciones antes estipuladas, debiendo incorporarse al trabajo en la fecha en que se produzca el cambio real de concesionario, tras haber sido convocado por escrito por la nueva empresa. En caso de oponerse, se entiende que renuncia a su puesto de trabajo y causa baja.

f) Cuando una empresa, en la que se viniese realizando el servicio de restauración de colectividades a través de un concesionario, tome a su cargo directamente dicho servicio, deberá hacerse cargo también de los trabajadores de la empresa concesionario que prestan su servicio en su centro de trabajo.

C. SUBROGACIÓN DISCRECIONAL.

a) El personal cuya categoría profesional corresponda al Nivel 1 del Convenio, no será objeto de absorción automática quedando las partes en libertad para negociar su pase o no de una empresa a otra.

b) No obstante lo previsto en el apartado B. "Subrogación obligatoria", el nuevo concesionario queda facultado para no absorber ni subrogarse en los contratos de los trabajadores que, cualquiera que sea su categoría y Nivel de Convenio, tuviesen una antigüedad menor de los tres meses en el centro de trabajo que corresponda en el momento del cambio, debiendo ser expedido un certificado al efecto por el Comité de Empresa o Delegado de Personal. La decisión, subrogatoria o no, deberá ejercitarla en estos casos, el nuevo concesionario en el plazo máximo de veinte días a partir de aquel en el que se le haya hecho entrega del certificado reseñado, entendiéndose conforme la subrogación por el simple transcurso del plazo.

No obstante, queda establecido que esta facultad no operará en ningún caso y se realizará la subrogación total y obligatoria si la empresa saliente probase que su contrata se había iniciado en menos de seis meses de su finalización.

c) Decidida la no subrogación, los trabajadores seguirán dependiendo a todos los efectos del concesionario anterior, entendiéndose que permanecieron bajo su dependencia hasta el mismo momento de la decisión no subrogatoria y siendo nulos de pleno derecho cualquier pacto rescisorio o finiquito pactado unilateralmente con el trabajador antes de la fecha de la decisión del nuevo concesionario: todo ello sin perjuicio de cualquier reembolso o liquidación salarial que proceda entre los dos concesionarios.

Si se decide la subrogación, el procedimiento será el mismo que para el resto del personal.

D. SUBROGACIÓN TOTAL.

En todo caso, se producirá la subrogación total de la plantilla del personal incluido en Convenio, cuando se trate de la única explotación que tenía el concesionario saliente.

Asimismo, los representantes sindicales, elegidos por Agrupación de Centros, según lo estipulado en el art. 63.2 de E.T., en los cambios de titular de su centro de trabajo, que cuente con menos de 50 trabajadores, podrán optar entre continuar en el mismo centro o permanecer en la empresa por la que fueron elegidos.

ANEXO IV

En materia de formación profesional se estará a lo dispuesto en el Capítulo IV del Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería, firmado el 13/6/96 y publicado en el B.O.E. de fecha 2 de agosto de 1.996.

ANEXO V

RÉGIMEN DISCIPLINARIO LABORAL

Artículo 1º.- Faltas y Sanciones de Trabajadores

La Dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Artículo 2º.- Graduación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, transcendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Artículo 3.- Procedimiento sancionador

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

En el supuesto de imposición de sanciones se dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 64.1.7. del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 10.3.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 4º.- Faltas leves

Serán faltas leves:

1.- Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.

2.- De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, inferior a treinta minutos, durante el período de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

3.- No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

4.- El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven en perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.

5.- Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.

6.- No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

7.- Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

8.- Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.

9.- La falta de aseo ocasional durante el servicio.

10.- Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

Artículo 5º.- Faltas graves

Serán faltas graves:

1 Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de un mes. O bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicios o trastornos

para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio

3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en un mes.

4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.

5. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.

6. La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.

7. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.

8. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.

9. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

10. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

11. Emplear para uso propio artículos, enseres y prendas de la empresa o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.

12. La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.

13. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

14. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

15. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se consi-

derará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

16. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería y en particular todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.

17. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

18. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

19. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

20. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

Artículo 6º.- Faltas muy graves

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de un mes, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.

5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.

6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.

7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendenencias con los demás trabajadores.

9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

Artículo 7º.- Clases de sanciones

La empresa podrá aplicar a las faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

1. Amonestación
2. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días

B) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2. Despido disciplinario.

Artículo 8º.- Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta 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.

ADMINISTRACION LOCAL

Número 3.147

*Ayuntamiento de Candeleda***EDICTO**

Por el vecino de esta localidad D. Javier Hernández Gómez, se ha solicitado de este Ayuntamiento licencia para la apertura y funcionamiento de un local destinado a la actividad de Explotación Ganadera (Bovino) ubicado en el inmueble sito en la C/ Paraje "La Mesa" de esta localidad.

Lo que se hace público para general conocimiento de aquellas personas que se pudieran considerar perjudicadas con el establecimiento de la actividad de referencia, a fin de que en el término de QUINCE DÍAS HÁBILES, puedan formular sus reclamaciones ante la Secretaría de este Ayuntamiento.

Candeleda, 4 de agosto de 1999.

El Alcalde, *José Antonio Pérez Suárez.*

- ooo -

Número 4.466

*Ayuntamiento de Piedrahíta***EDICTO**

Solicitada por D. José Moreno Bardajil en nombre y representación de Promociones Industriales Piedrahíta, S.L., licencia de actividad para la **Reforma de la Estación de Servicio situada en PK 315 de la N-110, margen derecha**, de esta villa, se somete el expediente a información pública por plazo de 15 días hábiles en cumplimiento de lo establecido en el art. 5.1 de la Ley Autonómica 5/1993, de 21 de octubre, de Actividades Clasificadas (BOCyL 29-10-93).

En Piedrahíta a 5 de noviembre de 1999.

La Alcaldesa, *M^a del Carmen del Valle Escudero.*

- ooo -

Número 375

*Ayuntamiento de San Juan del Molinillo***ANUNCIO****PRESUPUESTO GENERAL****EJERCICIO 1999**

D. Andrés Herranz López, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de San Juan del Molinillo.

HACE SABER

Que de acuerdo a lo dispuesto por el art. 112.3 de la Ley 7/85, de 2 de abril, y 150.1 de la Ley 39/88, de 28 de diciembre y a lo aprobado en su día por el Pleno de la Corporación he decretado la aprobación definitiva del Presupuesto General para 1999 al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de su exposición pública. Así mismo y en cumplimiento del art. 150.3 de la citada Ley 39/88 se procede a su publicación resumida a nivel de capítulos.

INGRESOS**A) Operaciones corrientes**

1.- Impuestos directos,	6.000.000 Ptas.
2.- Impuestos indirectos,	800.000 Ptas.
3.- Tasas y otros ingresos,	4.560.000 Ptas.
4.- Transferencias corrientes,	8.000.000 Ptas.
5.- Ingresos patrimoniales,	1.800.000 Ptas.

B) Operaciones de capital

6.- Enagenación de inversiones reales	1.000.000 Ptas.
7.- Transferencias de capital,	5.520.000 Ptas.
Total ingresos,	27.680.000 Ptas.

GASTOS**A) Operaciones corrientes**

1.- Remuneración de personal,	2.000.000 Ptas.
2.- Gastos bienes corrientes y serv.,	14.905.000 Ptas.
3.- Gastos financieros,	100.000 Ptas.
4.- Transferencias corrientes,	1.575.000 Ptas.

B) Operaciones de capital

6.- Inversiones reales,	9.100.000 Ptas.
Total gastos,	27.680.000 Ptas.

PLANTILLA Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (Aprobada junto con el Presupuesto General)**Personal funcionario:**

- Con Habilitación Nacional, 1 plaza.

Total puestos de trabajo, 1.

Contra esta aprobación definitiva podrá interponerse recurso contencioso-administrativo según lo dispuesto en la citada Ley 39/88 artículo 152.1, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la publicación del anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

En San Juan del Molinillo, a 24 de enero de 2000.
El Alcalde, *Ilegible.*

Número 377

*Ayuntamiento de Aldeaseca***ANUNCIO**

Este Ayuntamiento de Aldeaseca, tiene acordado llevar a efecto subasta pública para el arrendamiento del local propiedad Municipal, sito en C/ Larga, nº 45 de esta Municipalidad, destinado a la explotación de Bar, por procedimiento abierto y con carácter urgente.

1º.- OBJETO DE SUBASTA.- Es objeto del contrato, el arrendamiento del local propiedad Municipal, sito en C/ Larga, nº 45, de esta localidad, en su parte destinada a Bar.

2º.- DURACIÓN DEL CONTRATO.- Diez años contados desde la firma del pertinente contrato.

3º.- TIPO DE LICITACIÓN.- 22.000 Ptas., mensual, más el correspondiente IVA, al alza.

4º.- GARANTÍAS.- Provisional para tomar parte en la subasta, 48.000 Ptas. Definitiva: el 4% del precio de la adjudicación definitiva, comprendidos los 10 años del contrato.

5º.- PLAZO DE PRESENTACIÓN DE PROPOSICIONES.- Se admitirán por el plazo de trece días naturales, en horas de oficina, contados desde el día siguiente hábil, al día en que aparezca el presente anuncio en el B.O.P., hasta las 12 horas, del indicado 13º día, en la Secretaría de este Ayuntamiento, conforme al modelo que será facilitado y demás documentos establecidos en el pliego de condiciones.

6º.- APERTURA DE PROPOSICIONES.- Tendrá lugar en la Casa Consistorial, a las 12,05 horas del expresado 13º día. Si éste fuera festivo, sería el siguiente hábil.

7º.- MODELO DE PROPOSICIÓN.- El contemplado en el pliego de condiciones.

8º.- PUBLICIDAD.- Por término de ocho días hábiles, estará de manifiesto en la Secretaría Municipal, el pliego de condiciones, para oír reclamaciones.

Aldeaseca, 31 de enero de 2000.

El Alcalde, *Jesús-Julio Izquierdo Callejo*.

- ooo -

Número 381

*Ayuntamiento de Niharra***EDICTO**

Cumpliendo lo preceptuado en el art. 52 de la Ley 5/99 de Urbanismo de Castilla y León, y, **aprobadas**

inicialmente las Normas Urbanísticas Municipales de Niharra (Avila) por acuerdo del Pleno de este Ayuntamiento de fecha 20/1/00, se **exponen al público por plazo de un mes**, durante el cual los legítimos interesados podrán presentar cuantas alegaciones estimen oportunas, en las oficinas municipales en horario de oficina.

En cumplimiento de lo preceptuado en el art. 53 del mismo cuerpo, se **decreta la suspensión de licencias en todo el término municipal**, en cuanto contravengan la normativa aprobada inicialmente.

Niharra a 27 de enero de 2000.

El Alcalde Presidente, *Victoriano San Segundo Hernández*.

- ooo -

Número 383

*Ayuntamiento de Peguerinos***ANUNCIO**

DE CONCURSO ORDINARIO POR PROCEDIMIENTO ABIERTO, PARA LA CONTRATACIÓN DE OBRAS DE "AGUA, ALCANTARILLADO Y PAVIMENTACIÓN EN CALLES MELQUIADES ÁLVAREZ, RAMIRO LÉDESMA Y LÁZARO".

1.-**OBJETO:** Ejecución de obras de "agua, alcantarillado y pavimentación en calles Melquiades Álvarez, Ramiro Ledesma y Lázaro", conforme al proyecto técnico aprobado.

2.-**TIPO DE LICITACIÓN:** El presupuesto global contractual asciende a trece millones setecientos ochenta y tres mil ciento cincuenta y ocho (13.783.158) pesetas.

3.-**DURACIÓN DEL CONTRATO. EJECUCIÓN Y PAGO:** El comienzo de la obra en el plazo de diez días, desde la notificación de la adjudicación definitiva, y deberá estar totalmente terminada en el de cuatro meses desde el inicio, abonándose por certificaciones de obra ejecutada, previamente aprobadas por el órgano de contratación, con cargo al Presupuesto de 2000.

4.-**EXPEDIENTE:** Se halla de manifiesto en la Secretaría del Ayuntamiento, donde podrá examinarse durante el plazo de presentación de proposiciones.

5.-**GARANTÍAS:** La provisional asciende a doscientas setenta y cinco mil seiscientos sesenta y tres (275.663) pesetas, y la definitiva al 4% del remate.

6.-**PRESENTACIÓN DE PROPOSICIONES:** De lunes a viernes de 9 a 15 horas, hasta las 12,00 horas del día en que finalice el plazo de veintiséis días hábi-

les, a contar desde el siguiente al de publicación de este anuncio en el B.O.P.

7.-**APERTURA DE PROPOSICIONES:** En la Casa Consistorial, a las 13,00 hora del día siguiente hábil al de terminación de presentación de proposiciones.

8.-**PLIEGO DE CONDICIONES:** Durante ocho días hábiles siguientes a la publicación del anuncio en el B.O.P., podrán presentarse reclamaciones contra el mismo.

9.-**MODELO DE PROPOSICIÓN:** Don, con domicilio en....., calle, núm., D.N.I. núm., en plena posesión de su capacidad jurídica y de obrar, en nombre propio (o en representación de, conforme acreditado con poder notarial declarado bastante), tomo parte en el concurso para la contratación de obra de "Agua, Alcantarillado y Pavimentación en calles Melquiades Álvarez, Ramiro Ledesma y Lázaro", de Peguerinos, anunciada en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila número, de fecha....., a cuyos efectos, hace constar:

a) Que se compromete a ejecutar las obras de referencia en el precio de (en letra y número) pesetas, con plena sujeción al Pliego de Condiciones y Proyecto Técnico.

b) Que a todos los efectos debe entenderse que, dentro de la presente oferta está comprendido no sólo el precio de la contrata, sino también los impuestos, incluido el I.V.A. (lugar, fecha y firma del licitador).

Peguerinos, a 21 de enero de 2000.
El Alcalde, *Ilegible*.

- ooo -

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Número 345

JUZGADO DE 1ª INSTANCIA Nº 1 DE ÁVILA

EDICTO

En los autos de juicio ejecutivo seguidos en este Juzgado al número JUICIO EJECUTIVO 131/99 se ha dictado sentencia, cuyo encabezamiento y parte dispositiva son los siguientes:

“**SENTENCIA:** En la ciudad de Ávila a DOCE DE JULIO DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y NUEVE. Doña ANA CANTO CEBALLOS,

Magistrada-Juez de Primera Instancia número uno de esta Ciudad y su partido, ha visto los presentes autos ejecutivos, seguidos con el número JUICIO EJECUTIVO 131/99 y promovidos por CAJA DE AHORROS DE ÁVILA, representada por el procurador Don Jesús Fernando Tomás Herrero y dirigida por el Letrado D. Jesús Luis Gómez Blázquez, contra DON JULIO ROMÁN GARCÍA DÍAZ declarado en rebeldía en estas actuaciones, sobre reclamación de cantidad. (Cuantía total 510.320 pesetas).

FALLO: Que declarando bien despachada la ejecución contra los bienes del demandado D. JULIO ROMÁN GARCÍA DÍAZ debo mandar y mando que la misma siga adelante por todos sus trámites hasta hacer trance y remate de los mismos y con su producto entero dar cumplido pago al ejecutante CAJA DE AHORROS DE ÁVILA, de la suma de 310.897 pesetas de principal y los intereses pactados y costas causadas y que se causen en las cuales condeno expresamente a dicho demandado. Notifíquese esta resolución al demandado rebelde en los estrados de este Juzgado y en el B.O. de la Provincia; a no ser que por la parte actora se interese la notificación personal dentro del plazo de tres días. Contra esta resolución cabe recurso de apelación en ambos efectos. Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo”.

Y para que sirva de notificación al demandado rebelde, expido el presente en Ávila a 12 de julio de 1999.

Firma, *Ilegible*.

- ooo -

Número 308

JUZGADO DE 1ª INSTANCIA Nº 1 DE ARENAS DE SAN PEDRO

EDICTO

Dª María del Rocío Montes Rosado, Juez de 1ª Instancia nº 1 de Arenas de San Pedro,

HAGO SABER:

Que en dicho Juzgado y con el nº 307/1999 se tramita procedimiento judicial sumario al amparo del art. 131 de la Ley Hipotecaria, a instancia de Caja de Ahorros de Avila contra Construcciones Julio de la Fuente en reclamación de crédito hipotecario, en el que por resolución de esta fecha se ha acordado sacar a pública subasta por primera vez y término de veinte días los bienes que luego se dirán, señalándose para que el acto del remate tenga lugar en la Sala de Audiencia de este Juzgado, el día 10 de marzo a las 10 horas, con las prevenciones siguientes:

PRIMERO: Que no se admitirán posturas que no cubran el tipo de la subasta.

SEGUNDO: Que los licitadores para tomar parte en la subasta, deberán consignar previamente en la cuenta de este Juzgado en el Banco Bilbao Vizcaya, S.A., nº 0280-0660-18-0307-99, una cantidad igual, por lo menos, al veinte por ciento del valor de los bienes que sirva de tipo, haciéndose constar el nº y año del procedimiento, sin cuyo requisito no serán admitidos, no aceptándose entrega de dinero en metálico o cheques en el Juzgado.

TERCERO: Podrán participar con la calidad de ceder el remate a terceros.

CUARTO: En todas las subastas, desde el anuncio hasta su celebración, podrán hacerse posturas por escrito en pliego cerrado, haciendo el depósito a que se ha hecho referencia anteriormente.

QUINTO: Los autos y la certificación del Registro a que se refiere la regla cuarta del artículo 131 de la Ley Hipotecaria, están de manifiesto en la Secretaría del Juzgado, entendiéndose que todo licitador acepta como bastante la titulación existente, y que las cargas o gravámenes anteriores y los preferentes -si los hubiere- al crédito del actor, continuarán subsistentes, entendiéndose que el rematante los acepta y queda subrogado en la responsabilidad de los mismos, sin destinarse a sus extinción el precio del remate.

Para el supuesto de que no hubiere postores en la primera subasta, se señala para la celebración de una segunda, el día 7 de abril a las 10, sirviendo de tipo el 75% del señalado para la primera subasta, siendo de aplicación las demás prevenciones de la primera.

Igualmente y para el caso de que tampoco hubiere licitadores en la segunda subasta, se señala para la celebración de una tercera, el día 5 de mayo a las 10 horas, cuya subasta se celebrará sin sujeción a tipo, debiendo consignar quien desee tomar parte con la misma, el 20% del tipo que sirvió de base para la segunda.

Si por fuerza mayor o causas ajenas al Juzgado no pudiera celebrarse la subasta en el día y hora señalados, se entenderá que se celebrará el siguiente día hábil, a la misma hora, exceptuando los sábados.

El presente edicto servirá de notificación al deudor para el caso de no poder llevarse a efecto en la finca o fincas subastadas.

BIENES QUE SE SACAN A SUBASTA

DEPARTAMENTO Nº UNO en Sotillo de la Adrada dentro del edificio de la C/ Menéndez Pelayo, 18 con vuelta a Los Lanchares, situado en planta baja con una superficie construída de 68 m2 y útil de

58 m2. Inscrita al tomo 759, libro 57, folio 52, finca 6.337 del Registro de la Propiedad de Cebreros.

Valorado en 7.297.500 Ptas.

Dado en Arenas de San Pedro a 20 de enero de 2000.

Firmas, *Ilegibles*.

- ooo -

PARTICULARES

Número 526

*Comunidad de Regantes "San Sebastián".
Poyales del Hoyo*

ANUNCIO

La Comunidad de Regantes "San Sebastián" de Poyales del Hoyo (Ávila) se reunirá el día 19 de febrero a las 12 horas, en el salón de actos del Ayuntamiento, según el siguiente orden del día:

- 1.- Nombreamiento de cargos (Junta de gobierno).
- 2.- Cobros a morosos. Recaudación en vía de apremio.
- 3.- Ruegos y preguntas.

Lo que se pone en conocimiento de los interesados, en cumplimiento de la Legislación Vigente.

En Poyales del Hoyo a 1 de febrero de 2000.

El Presidente, *Leoncio Valverde González*.

- ooo -

Número 530

*Comunidad de Regantes de los Ríos "Molinillos
y Ramacastañas" de Mombeltrán*

CONVOCA

A todos los regantes a una Junta General Extraordinaria que se celebrará el día 25 de febrero de 2000, en los locales de las escuelas del municipio de Mombeltrán, sitios en la calle Soledad s/n. a las 20,00 horas de primera convocatoria y a las 20,30 horas en segunda convocatoria, con el siguiente orden del día:

- 1º.- Situación actual Comunidad de Regantes.
- 2º.- Elección nuevos miembros órganos rectores de la Comunidad.
- 3º.- Autorización confección proyecto Ingeniero Caminos.
- 4º.- Ruegos y Preguntas.

En Mombeltrán, a 8 de febrero de 2000.

El Presidente, *Julio González Dégano*.