



# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE ÁVILA

Jueves 28 de septiembre de 2000

Número 160

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>
<b>ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO</b>		<b>ADMINISTRACIÓN LOCAL</b>	
Ministerio de Economía y Hacienda .....	1	Ayuntamiento de San Lorenzo de Tormes ..	15 y 16
Tribunal de Cuentas. Sección de		<b>ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA</b>	
Enjuiciamiento Departamento 1º .....	2	Juzgados de 1ª Instancia nº 2 de Ávila .....	16
<b>JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN</b> .....	2 a 14		

## ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Número 3.438

### Ministerio de Economía y Hacienda

DELEGACIÓN DE ECONOMÍA Y HACIENDA  
DE AVILA

*GERENCIA TERRITORIAL DEL CATASTRO*

#### EDICTO

Se pone en conocimiento de todos los interesados y en particular de los propietarios de las fincas rústicas de los términos municipales de: Sotillo de la Adrada, Mijares y Gavilanes, que a partir del día siguiente a la publicación en el B.O.P., y durante un plazo de quince días hábiles, se hallará expuesta en los Ayuntamientos de cada localidad, la documentación gráfica y las características de las fincas rústicas, como consecuencia de la actualización o renovación del catastro de rústica que se está efectuando en dichas localidades, admitiéndose reclamaciones sobre las mismas durante el plazo de exposición.

Los citados trabajos de actualización que se están realizando se engloban dentro del "Programa Operativo de Actualización de Datos del Territorio", cofinanciado con fondos de la Comunidad Europea (Feder-Feoga-O) y del Ministerio de Economía y Hacienda.

Avila, 28 de agosto de 2000.

La Delegada de Economía y Hacienda, *Montserrat Pérez Ron.*

Número 3.439

### Ministerio de Economía y Hacienda

DELEGACIÓN DE ECONOMÍA Y HACIENDA  
DE AVILA

*GERENCIA TERRITORIAL DEL CATASTRO*

#### EDICTO

Se pone en conocimiento de todos los interesados y en particular de los propietarios de las fincas rústicas de los términos municipales de: San Juan del Olmo y Narros del Castillo, que a partir del día siguiente a la publicación en el B.O.P., y durante un plazo de quince días hábiles, se hallará expuesta en los Ayuntamientos de cada localidad, la documentación gráfica y las características de las fincas rústicas, como consecuencia de la actualización o renovación del catastro de rústica que se está efectuando en dichas localidades, admitiéndose reclamaciones sobre las mismas durante el plazo de exposición.

Los citados trabajos de actualización que se están realizando se engloban dentro del "Programa Operativo de Actualización de Datos del Territorio", cofinanciado con fondos de la Comunidad Europea (Feder-Feoga-O) y del Ministerio de Economía y Hacienda.

Avila, 28 de agosto de 2000.

La Delegada de Economía y Hacienda, *Montserrat Pérez Ron.*

Número 3.552

## Tribunal de Cuentas. Sección de Enjuiciamiento. Departamento 1º

### EDICTO

Por el Presente se hace público, para dar cumplimiento a lo acordado por el Excmo. Sr. Consejero de la Sección de Enjuiciamiento de Cuentas por providencia de fecha 11 de septiembre de dos mil, dictada en el procedimiento referido, que en dicho Tribunal se sigue procedimiento ejecutivo contra D. Antimo Lubreras Portela, en el que, se ha acordado la venta en pública subasta de la parte correspondiente a D. José Jiménez en la sociedad de gananciales en liquidación que al final del presente edicto se detallará.

La subasta se celebrará el día 25 de octubre de 2000, a las 10,30 horas, en la Sala de Justicia de este Tribunal de Cuentas, sito en C/ Fuencarral nº 81, Madrid, y en el Juzgado de Primera Instancia e Instrucción de Arévalo, C/ Los Lobos, s/n, bajo las siguientes condiciones:

**Primera.-** Para tomar parte en la subasta deberán consignar, previamente, los licitadores, por lo menos, el 20% del tipo del remate en el establecimiento destinado al efecto (Banco Bilbao-Vizcaya) cuenta de consignaciones número 0182-0912-84-0011505019, con código producto 3400, quedando fijada esta cantidad para la primera subasta en 890.366 Ptas.

**Segunda.-** El tipo del remate será el 100% del valor dado a los bienes, sin que se admitan posturas que no cubran las dos terceras partes del mismo.

**Tercera.-** Podrán hacerse posturas por escrito, en pliego cerrado, desde el anuncio de la subasta hasta la celebración, debiendo depositarse en este Tribunal junto con el pliego, el resguardo acreditativo del ingreso del importe reseñado en el punto segundo.

**Cuarta.-** Que las posturas podrán hacerse en calidad de ceder el remate a un tercero, debiendo en este caso verificarse dicha cesión por el rematante mediante comparecencia ante este Tribunal con asistencia del cesionario, quien deberá aceptarla previa o simultáneamente al precio del remate.

**Quinta.-** Que las cargas anteriores y preferentes que pesen sobre el referido inmueble continuarán subsistentes, quedando subrogado el rematante en la responsabilidad de las mismas, sin destinarse a su extinción el precio del remate.

**Sexta.-** Para el supuesto de que resultare desierta la primera subasta, se señala para que tenga lugar la segunda el día 21 de noviembre de 2000, a las 10,30 horas, en las mismas condiciones que la primera, excepto el tipo del remate, que será el 75% del de la primera, y caso de resultar desierta dicha segunda

subasta, se celebrará una tercera, sin sujeción a tipo, el día 19 de diciembre de 2000, también a las 10,30 horas, rigiendo para la misma las restantes condiciones fijadas para la segunda sin perjuicio de lo establecido en el art. 1.506 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

**Séptima.-** Los títulos de propiedad de los bienes que componen el derecho objeto de subasta estarán de manifiesto en la Secretaría del Departamento Primero de la Sección de Enjuiciamiento para que puedan ser examinados por los que quieran tomar parte en la subasta, debiendo conformarse con los mismos los licitadores, sin que tengan derecho a exigir ningún otro, existiendo un testimonio de los mismos en el Juzgado de Primera Instancia e Instrucción de Arévalo, para que puedan ser igualmente examinados en dicho Juzgado.

**Octava.-** El bien objeto de subasta es la finca urbana nº 275 duplicado, situada en la localidad de Adanero, Avila, C/ Asunción nº 2, inscrita en el Registro de la Propiedad de Arévalo al libro 75, Tomo 2.083, Folio 29, correspondiente a D. Antimo Lubreras Portela, debiendo fijarse, por lo tanto como tipo para la primera subasta el 100% de la tasación correspondiente a la finca, que asciende a 4.451.832 Ptas.

En Madrid a once de septiembre de dos mil.

El Letrado Secretario: *Mariano F. Sola Fernández.*

- ooo -

## JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Número 3.252

### Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ÁVILA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN de 23-08-2000, de la Oficina Territorial de Trabajo de AVILA, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Publicación del Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa DORNIER, S.A., para la provincia de Avila.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa DORNIER, S.A. para la provincia de Avila (Código de Convenio nº 0500492) que fue suscrito con fecha 16-08-2000, de un lado por la repre-

sentación de la Empresa, y de otro, por el Delegado de Personal, 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 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, P.A.,  
*Juan-José Ballesteros Mozas.*

### CONVENIO COLECTIVO DE DORNIER, S.A. PARA LA PROVINCIA DE ÁVILA (2000- 2001)

#### I.- DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1. **Ámbito personal y territorial.**

El presente Convenio regula las relaciones entre la empresa DORNIER, S.A., y todos sus trabajadores, en la provincia de Ávila, excepto los contemplados en el art.2.º del Estatuto de los Trabajadores. Es de aplicación a todos los trabajadores con contrato de la referida empresa y a los que pueda contratar durante la vigencia del Convenio.

##### Artículo 2. **Ámbito temporal.**

El presente Convenio tendrá una duración de 2 años, desde el 1 de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2001.

##### Artículo 3. **Denuncia y prórroga.**

Este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2000, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, comprometiéndose todas las partes firmantes del mismo a reconocer su carácter vinculante en el momento de su firma.

Este Convenio quedará automáticamente prorrogado si no es denunciado por alguna de las partes con una antelación mínima de un mes antes de su vencimiento. Todas las cláusulas de carácter normativo seguirán en vigor independientemente de que sea

denunciado o no el presente Convenio por alguna de las partes, hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio acordado por las mismas.

##### Artículo 4. **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 la naturaleza y origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse por disposiciones legales de general y obligada aplicación sólo afectarán a las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las citadas retribuciones establecidas legalmente en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

En otro caso, las mejoras resultantes del presente Convenio absorberán las establecidas legalmente.

##### Artículo 5. **Garantías personales**

Se respetarán, en todo caso, las condiciones más beneficiosas en el cómputo anual y a título personal que viniera disfrutando cada trabajador.

##### Artículo 6. **Principio de igualdad.**

Los trabajadores afectados por este Convenio no podrán ser discriminados por razón de sexo, raza, estado civil, condición social, creencias religiosas o políticas, adhesión o no a Sindicatos legales y sus acuerdos, o por vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa.

##### Artículo 7. **Comisión Mixta Paritaria**

Para vigilar el cumplimiento del Convenio, y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión mixta de Vigilancia en el plazo de 15 días a partir de su entrada en vigor, que estará formada por 2 representantes de la clase social y otros tantos de la parte empresarial.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañados de asesores, que podrán ser ajenos a la empresa y serán asignados libremente por ellas, quienes tendrán voz, pero no voto.

La empresa y la representación de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio, se someten expresamente a los Procedimientos de Conciliación y Mediación del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla y León, para la resolución de conflictos laborales de índole colectivo o plural que puedan suscitarse entre las partes, y específicamente en los siguientes tipos de conflictos laborales:

a) Los conflictos de interpretación y aplicación del presente Convenio

b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación del Convenio Colectivo.

d) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determina-

ción de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

e) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido en los Art. 40 (movilidad geográfica), 41 (modificación de las condiciones de trabajo), 47 (suspensión del contrato de trabajo), 51 (resolución del contrato de trabajo) del Estatuto de los Trabajadores.

Dadas las particularidades del centro de trabajo de Ávila, en lo no regulado en el presente Convenio intervendrá para su resolución la Comisión Mixta Paritaria.

## II.- CONDICIONES DE TRABAJO

### 1.- JORNADA DE TRABAJO. CALENDARIO LABORAL. VACACIONES. HORAS EXTRAORDINARIAS.

#### Artículo 8. Jornada de Trabajo

Durante la vigencia del presente Convenio, y de conformidad con lo establecido en el artículo 34, apartado quinto del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada máxima anual de 1.770 horas de trabajo efectivo para el año 2000, y de 1.760 horas de trabajo efectivo para el año 2001; dentro del concepto de trabajo efectivo, se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados como descanso para el bocadillo.

Los dos períodos diarios empleados para el citado descanso durante la jornada serán de 15 minutos cada uno para los controladores y demás trabajadores de la empresa en jornada partida. Dichos descansos se disfrutarán, en la medida de lo posible, entre las 11,30 y las 12,45 horas y entre las 17,30 y las 19,00 horas, previa autorización desde base.

El cajero gruista y el ayudante de grúa disfrutarán de 20 minutos de descanso cuando sea oportuno disfrutarlo.

Así mismo la dirección del Centro podrá reunir en Base, o donde proceda, a todos o algún trabajador en cualquier momento de la jornada de trabajo, si bien se procurará que el trabajador tenga libre disposición de su tiempo, fuera de la jornada de trabajo.

Los vigilantes podrán desplazarse al recorrido en cualquier vehículo, no pudiendo aparcar dicho vehículo en zona O.R.A.

Si se crease otro centro de trabajo en la Provincia de Ávila se regularán sus condiciones de conformidad con el funcionamiento del nuevo centro.

En casos de Eventos Especiales (Cabalgata de Reyes, Noches Musicales, Mercado Medieval...) en los que hubiera que ampliar la jornada, dicha ampliación se haría con conocimiento del Delegado de Personal, debidamente justificada la necesidad, y el

exceso de Jornada se compensaría como horas Extraordinarias.

El resto de las condiciones relativas al modo de incorporación al puesto se establecerán en el correspondiente calendario.

#### Artículo 9. Calendario Laboral.

Se elaborará un calendario laboral anual en el último trimestre del año anterior al que el mismo se refiera, en el que deberá figurar la hora de entrada y salida de cada trabajador en cada turno, así como los días de descanso semanal correspondiente, conforme a la legalidad vigente. Dicho calendario deberá estar publicado en el tablón antes de que finalice el año anterior a su aplicación, y será firmado por el delegado de personal. Los cambios en dicho calendario, se podrán hacer hasta 48 horas antes, siempre por motivos justificados y previa notificación al delegado de personal. Los cambios entre trabajadores, se harán también con 48 horas de antelación, previa notificación al encargado responsable de los turnos.

En caso de necesidad imprevisible o fuerza mayor, y procurando causar el menor perjuicio posible al trabajador, se podrá cambiar el turno el día anterior, notificando al trabajador el cambio una vez conocida la contingencia, lo antes posible.

#### Artículo 10. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles con compensación económica alguna, serán de 30 días naturales, no pudiendo comenzar las mismas en domingo o festivo. El calendario de vacaciones, se pactará con la representación social antes de finalizar el mes de febrero del año en curso, y se procurará que todo el personal que lo desee las disfrute entre los meses de junio a septiembre, estableciéndose turnos rotativos o cualquier otro sistema establecido por acuerdo pactado con los trabajadores.

La situación de I.T. iniciada antes del inicio de las vacaciones y que se prolongara al momento del inicio de éstas suspenderá las vacaciones. De modo que las vacaciones se fijarán para su disfrute en otro período.

Cuando la situación de I.T. se produzca durante el disfrute de las vacaciones, suspenderá las mismas por el tiempo que reste desde el día de inicio de la situación de I.T., únicamente en los siguientes casos:

- Cuando el trabajador afectado en el año inmediato anterior, no hubiera estado en I.T.;
- Cuando en el año anterior el trabajador afectado hubiera estado en I.T. derivada de accidente de trabajo, hospitalización o embarazo.

La empresa estará facultada para realizar, junto con el delegado de personal y con su conocimiento, dentro de la legislación vigente, el control y seguimiento de las situaciones de I.T. que se produzcan, incluso dentro del período vacacional.

Para el cumplimiento de lo anterior, el trabajador suministrará los datos indispensables, que sólo podrán ser usados para este cometido. En caso contrario no se podrá aplicar el derecho a suspender el turno de vacaciones por I.T. en el supuesto de que las mismas se hayan comenzado a disfrutar.

#### **Artículo 11. Horas extraordinarias.**

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan a la jornada laboral máxima anual pactada en el presente Convenio Colectivo (1.770 horas para el año 2000, y 1.760 horas para el año 2001).

Las horas extraordinarias serán compensadas con descanso en los cuatro meses siguientes a su realización o económicamente, de conformidad con el artículo 24.

## **2.- PERMISOS Y LICENCIAS. REDUCCIONES DE JORNADA.**

### **Artículo 12. Permisos y licencias retribuidos.**

Todos los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidos.

Los trabajadores afectados por este Convenio, previo aviso a la empresa y posterior justificación documental, podrán ausentarse o faltar al trabajo con derecho a seguir manteniendo su remuneración como si prestasen servicio, únicamente por alguno de los motivos y durante los siguientes períodos:

- a) Matrimonio del trabajador: 15 días naturales.
- b) Fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días ó 5 días si fuera preciso un desplazamiento al efecto.
- e) Intervención con anestesia local: 2 días ó 4 días si fuera preciso un desplazamiento al efecto.
- d) Nacimiento de hijo o adopción: 3 días o 5 días si fuera necesario un desplazamiento al efecto.
- e) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio universal: tiempo indispensable
- f) En el caso de cambio de domicilio: 1 día o 2 días cuando sea preciso efectuar traslado de enseres por cambio de vivienda completa.
- g) Exámenes oficiales: el tiempo indispensable.
- h) Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: el tiempo indispensable.
- i) Visita médica: por el tiempo imprescindible.
- j) Boda y Primera Comunión de parientes en primer grado de consanguinidad: el día del evento, y 1 día más si fuera preciso desplazarse fuera de la provincia.
- k) Asuntos propios: 1 día. La Empresa, previa solicitud del trabajador en tiempo y forma, concederá ese día de permiso retribuido al año, no pudiendo solici-

tar el mismo día más del 7 por ciento de trabajadores a la vez.

Si una vez solicitado el día de asuntos propios, la empresa no pudiera concederlo, el trabajador tendrá derecho a disfrutarlo cuando él lo solicite dentro del año o en los tres meses del año siguiente.

Si llegado el último día del mes de febrero del año siguiente al que correspondería haber disfrutado el día de asuntos propios, el trabajador no hubiera disfrutado del citado día por causas imputables a la Empresa, el trabajador podrá disfrutar de ese día en el mes de marzo o abril del año siguiente a aquél en que lo solicitó.

En todos los casos, los permisos serán remunerados y no afectarán al disfrute de otros descansos o licencias regulados.

El empleado deberá presentar la solicitud con antelación suficiente y, habrá de justificar suficientemente la causa en todos los casos salvo el día de asuntos propios que no será necesario justificarlo.

Tendrá la misma consideración que el matrimonio, la pareja de hecho, legalmente acreditada, para todos los permisos reconocidos en este artículo, con la excepción del apartado a).

La Dirección se compromete a buscar un puesto de trabajo adecuado en función de las posibilidades y necesidades de la Empresa, y en aquéllos casos en los que, el estado de la trabajadora embarazada lo requiera (por enfermedad, o por estado de embarazo avanzado.).

### **Artículo 13. Reducciones de Jornada**

A) Lactancia de un hijo menor de 9 meses: 1 hora de ausencia al trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer por su propia voluntad podrá sustituir ese derecho por una reducción de su jornada 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.

B) Guarda legal por tener un menor de seis años a cargo, o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida: reducción de jornada de trabajo con reducción proporcional del salario, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

C) Quien tenga a su cargo el cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida: reducción de jornada de trabajo con reducción proporcional del salario, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la

reducción de la jornada corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En todos estos casos, habrá que justificar documentalmente y/o suficientemente, los motivos del permiso y las circunstancias que en él concurran.

#### **Artículo 14. Licencias y permisos sin sueldo.**

El trabajador tendrá derecho a obtener cada año permiso sin sueldo de hasta 15 días, que podrá disfrutar en períodos de duración variable, solicitándolo por escrito, con la mayor antelación posible que como mínimo será de 15 días, y le será concedido si razones organizativas lo permiten en el plazo de dos días desde la fecha de solicitud, y siempre que no haya otro trabajador disfrutando del mismo permiso..

### **3.- EXCEDECIA Y SUSPENSIONES**

#### **Artículo 15. Excedencias y Suspensiones**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito y al menos que legalmente se disponga otra cosa, las voluntarias podrán ser utilizadas por los trabajadores con contrato indefinido y que acrediten como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

A) La excedencia forzosa, previa comunicación fehaciente a la empresa, se concederá en los siguientes supuestos:

- Por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

- Por prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria, durante toda la duración del mismo.

- Trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador en excedencia forzosa habrá de reincorporarse a la empresa en el término máximo de los treinta días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de este período de suspensión contractual. De no realizarla en este plazo, se entenderá decaída la reserva de puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario, a menos que acredite el derecho al nacimiento de un nuevo período de excedencia forzosa.

B) Excedencia por cuidado de familiares

Estas excedencias darán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto

de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad.

- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. De conformidad con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

- También tendrán derecho a un período 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. De conformidad con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

C) La excedencia voluntaria, deberá ser solicitada por escrito a la empresa tan pronto como sea posible y tendrá derecho a ella, el trabajador indefinido con al menos una antigüedad en la empresa de un año, por un plazo no menor a seis meses y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. No podrá haber más de dos trabajadores simultáneamente en situación de excedencia para poder ser concedida.

Al trabajador en excedencia voluntaria se le reservará su puesto de trabajo durante el primer año de excedencia. Finalizado ese año, el trabajador únicamente conservará el derecho al reingreso en vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa. En todo caso la reserva o derecho al reingreso únicamente se producirán si el trabajador comunica su reingreso por escrito a la empresa con una antelación mínima de treinta días hábiles.

El período de excedencia no será computable a efectos de antigüedad.

D) Suspensiones con reserva de puesto de trabajo

- Por nacimiento de un hijo: 17 semanas o 2 semanas más en caso de parto múltiple por cada hijo a partir del segundo. De conformidad con lo previsto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

- Adopción o acogimiento: de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

### III.- CONTRATACION PERÍODO DE PRUEBA. FORMACIÓN.

#### Artículo 16. Contratación.

La Empresa se compromete a que la contratación temporal, cuando proceda, no sea por un período inferior a los límites establecidos legalmente ni superior a un año, pasando el trabajador con contrato de obra o servicio a ser indefinido una vez finalizado el citado año.

No se estará a lo dispuesto en el párrafo anterior, en cuanto a la duración y en lo relativo a la conversión a indefinido, en los contratos previstos en los apartados lb) y lc) del artículo 15 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores vigente: contratos celebrados por acumulación de tareas, circunstancias de mercado o exceso de pedidos y contratos para sustituir trabajadores. En estos casos la duración del contrato temporal que proceda se ajustará a la duración de la eventualidad que lo haya justificado.

La empresa se compromete a no utilizar la modalidad de contratación temporal de contratos para la formación.

La Empresa se compromete a que las contrataciones de trabajadores no se efectúen a través de Empresas de Trabajo Temporal.

En caso de necesitarse ampliar la plantilla de trabajadores indefinidos, se procurará recurrir a la contratación de trabajadores que hubieran tenido relación contractual anterior con la empresa.

#### Artículo 17. Período de prueba.

Se establecen los siguientes períodos de prueba para el personal contratado:

- Personal no cualificado: 15 días
- Personal cualificado: 45 días.
- Técnicos y Titulados: 3 meses.

#### Artículo 18. Formación.

Los trabajadores tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de renovación y capacitación profesionales impartidos por la Empresa o entes relacionados con ella.

Dada la importancia que tiene la formación de trabajadores/as del sector, se acuerda dentro del pacto formado entre el Gobierno, Sindicatos y Patronal, sea la Comisión Paritaria del convenio, la que programe y desarrolle las acciones formativas en la Empresa, especialmente en materia de Seguridad e Higiene.

En los cursos organizados y promovidos por la empresa, el tiempo lectivo será contabilizado como trabajo efectivo.

Siempre que se produzca una implantación tecnológica, de tipo mecánico o modificación del sistema de trabajo, la Empresa facilitará a los trabajadores afectados formación para su adaptación a la nueva situación y para su reciclaje. El tiempo dedicado a esta formación, si se realizara fuera de la jornada laboral, será compensado con descansos equivalentes.

La Empresa se compromete a participar activamente, en la medida de lo posible, en las acciones organizadas por el FORCEM.

### IV.- CONDICIONES ECONÓMICAS

Todos los conceptos retributivos pactados para el año 2000, con las excepciones que expresamente se hacen en el artículo correspondiente, se retrotraerán al 1 de enero de ese año, debiéndose hacer efectivos los atrasos correspondientes en la nómina del mes siguiente a la firma de este Convenio.

Los diferentes conceptos retributivos serán de la cuantía que expresamente se establece en cada artículo.

#### Artículo 19. Salario Base

AÑO 2000: incremento del IPC previsto para el 2000 (2%) más 1 punto

AÑO 2001: incremento del IPC previsto para el 2001 más 1 punto.

#### Artículo 20. Antigüedad.

Los trabajadores percibirán en concepto de antigüedad un 5% del salario base por cada trienio de antigüedad, hasta un máximo de un 25% del salario base.

#### Artículo 21. Plus de Quebranto de Moneda

Al personal que preste sus servicios en caja o a quien se exija responsabilidades en orden al arqueo de caja (Encargado, Oficial Administrativo, Cajeros-gruistas y cajeros) se le abonará una cantidad anual en concepto de plus extrasalarial denominado "Quebranto de Moneda". También cobraría una cantidad anual por este concepto el Oficial de 2ª O. V. si realizase funciones en caja o se le exigiera responsabilidad en orden al arqueo de caja.

##### Año 2000

Encargado, Oficial Administrativo, Cajeros-gruistas y Cajeros: una cantidad anual de 68.064 pesetas que se percibirá en doce mensualidades, a razón de 5.672 Ptas./mes.

Oficial 2ª O.V.: una cantidad anual de 18.000 pesetas que se percibirá en doce mensualidades, a razón de 1.500 Ptas./mes.

##### Año 2001

En el año 2001 las citadas cuantías se incrementarán en el IPC previsto para ese año más 1 punto.

**Artículo 22. Plus mantenimiento de Vestuario**

Los trabajadores amparados por el presente Convenio, percibirán un plus extrasalarial para el mantenimiento, limpieza y conservación del vestuario, calzado y demás prendas que componen su uniformidad, por un importe anual de 68.064 pesetas que se cobraran en 12 mensualidades, a razón de 5.672 pesetas en el año 2000, y para el año 2001 dicho importe se verá incrementado en el IPC previsto para ese año más un punto.

**Artículo 23. Plus Recaudación.**

Al personal que realice y se responsabilice de las Recaudaciones, se le gratificará con el referido plus, que tendrá una cuantía de 4.000 pesetas mensuales.

Este artículo se aplicará desde la fecha de firma del presente Convenio.

**Artículo 24. Horas Extraordinarias.**

Las horas extraordinarias podrán compensarse, previo acuerdo entre la empresa y el delegado de personal, con descansos de 1 hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria trabajada, o mediante compensación económica equivalente a 1,75 el valor de una hora ordinaria, cada hora extraordinaria trabajada. La compensación se efectuará en los cuatro meses siguientes a su realización.

A estos efectos, se considera hora ordinaria:

$$SB+A+PV+PA+QM+PR$$

$$\text{Hora ordinaria} = \frac{\text{SB+A+PV+PA+QM+PR}}{\text{Jornada anual}}$$

SB= Salario base

A= Antigüedad

PV= Plus mantenimiento de vestuario

PA= Plus de asistencia

QM= Quebranto de moneda

PR= Plus recaudación

Todos los conceptos retributivos expuestos deben ser cuantificados anualmente.

**Artículo 25. Festivos.**

Los festivos trabajados se compensarán con 7.000 Ptas. por cada festivo trabajado.

Las guardias efectuadas en día festivo se compensarán del siguiente modo:

- El trabajador que reciba más de 4 llamadas (deberán justificarse documentalmente) en la guardia efectuada en día festivo, incluyendo en este cómputo los servicios realizados en la calle, se le abonará 7.000 pesetas.

- Si el trabajador recibe 4 llamadas o menos, las guardias se cobrarán normalmente de conformidad con el artículo 27.

- En todo caso, las guardias realizadas los siguientes festivos: 24 de diciembre (Noche Buena), 25 de

diciembre (Navidad), 31 de diciembre (Noche Vieja), 1 de enero (Año Nuevo) así como la fiesta Local de "Sta. Teresa" (15 de octubre) se abonarán a 7.000 pesetas día de guardia, cualquiera que sea el número de servicios efectuados.

Este sistema de compensación de festivos será aplicable desde la fecha de firma del presente convenio.

**Artículo 26. Gratificaciones Extraordinarias-**

Se establecen dos Gratificaciones Extraordinarias de devengo semestral. Su cuantía será la equivalente a una mensualidad de salario base más antigüedad.

Las Gratificaciones Extraordinarias se abonarán antes del día 25 del mes correspondiente. Los períodos de devengo de las mismas son los siguientes:

- Paga Extraordinaria de Junio: Desde el 1 de Enero hasta el 30 de Junio.

- Paga Extraordinaria de Diciembre: Desde el 1 de Julio al 31 de diciembre.

**Artículo 27. Horas de presencia**

Se consideran horas de presencia (guardias) aquellas en las que el trabajador no está físicamente en su puesto de trabajo, pero se encuentre localizable, mediante "busca", teléfono móvil o cualquier otro medio que la empresa le proporcione para ese fin.

Los trabajadores con categoría de gruista realizarán guardias de conformidad con el calendario que se establezca, que se compensarán con 4.125 pesetas cada día guardia, y con un día de descanso o parte proporcional cada 7 días de guardia.

Los trabajadores con categoría de Ayudante de gruista realizarán guardias, de conformidad con el calendario que se establezca, que se abonarán a 3.900 pesetas cada día de guardia y cuando las mismas coincidan en domingo o festivo tendrán derecho a 3,5 horas de descanso.

Para compensar los gastos de desplazamiento durante las guardias, se establece un plus de transporte para guardias de 286 pesetas por día de guardia para los gruistas, y de 250 pesetas cada día de guardia para los Ayudantes de grúa.

Este sistema de guardias comenzará a aplicarse desde el 17 de julio de 2000, y será desde esa fecha desde la que se comenzarán a aplicar las compensaciones previstas en el presente artículo, independientemente de cuándo sea la fecha de firma del presente convenio.

Como consecuencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, en concepto de atrasos por guardias ya realizadas en el año en curso, se abonará a los trabajadores que las hayan efectuado la cantidad alzada de 40.000 pesetas.

**Artículo 28. Plus de Nocturnidad**

Los trabajadores que presten servicios o realicen guardias en turno de noche (desde las 23,00 horas

hasta las 7,00 horas) percibirán en concepto de Plus nocturnidad un 25% del salario base, abonándose por día efectivamente trabajado, o la parte proporcional del mismo en función de las horas realizadas.

#### **Artículo 29. Plus de Asistencia**

A partir del día 1 de enero del 2001, los trabajadores de la empresa percibirán la cantidad de 125 pesetas por cada día de trabajo efectivo.

#### **Artículo 30. Cláusula de revisión**

En caso de que el I.P.C. real y definitivo a 31 de diciembre del 2000 experimente un incremento superior al I.P.C. previsto para ese año (2%), se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, equivalente al exceso sobre la citada cantidad. Este aumento se efectuará sobre los conceptos referidos al IPC previsto (Salario base, Quebranto de Moneda y Plus de Mantenimiento de Vestuario) y abonará con efectos retroactivos a 1 de enero del año 2000, incorporándose a las tablas salariales de ese año para el cálculo de los incrementos pactados para el año 2001. La cantidad que deba abonarse en concepto de atrasos, se pagará de una sola vez en los dos meses posteriores a la publicación del I.P.C. definitivo del año 2000.

La misma revisión se efectuará para el año 2001. En el caso de que el IPC previsto para ese año se vea modificado al alza con el IPC definitivo, se abonará a los trabajadores en concepto de atrasos de una sola vez en los dos meses siguientes a la fecha de su publicación el exceso sobre el IPC previsto.

### **V.- DERECHOS SINDICALES**

#### **Artículo 31. Participación sindical en la contratación.**

Los representantes legales de los trabajadores serán informados en materia de:

- Número de trabajadores que se han de contratar.
- Modalidad de contrato a utilizar.
- Fecha de celebración de los contratos y duración de los mismos.

#### **Artículo 32. Derechos Sindicales.**

El Delegado de Personal de esta Empresa dispondrá de un crédito mensual de 15 horas para asuntos sindicales. No se computarán a estos efectos las utilizadas para reuniones que cite la propia empresa y las utilizadas en las reuniones de negociación de convenio.

La comunicación de la disposición de las horas sindicales se procurará hacer con la antelación suficiente, y en todo caso con una antelación mínima de 48 horas. En la medida de lo posible, se procurará hacer uso de las mismas en los períodos de menor densidad de trabajo.

La utilización del crédito horario no supondrá merma en los emolumentos económicos que hubiera

percibido de haber realizado su jornada de trabajo, con excepción de las guardias, si las mismas no se realizan.

### **VI.- MATERIAS DE ÍNDOLE ASISTENCIAL**

#### **Artículo 33. Prendas de trabajo.**

CAJEROS, CAJEROS-GRUISTAS, OFICIAL 2ª OFICIOS VARIOS Y LOS QUE REALICEN GUARDIAS DE AYUDANTES DE GRUA.

#### **INVIERNO**

Dos pares de Pantalones de vestir + uno impermeable.

Dos Polos de manga larga.

Dos cazadoras (chaquetillas).

Un Anorak.

Un forro Polar.

Un par de botas o zapatos de seguridad e impermeables

Dos jerseys de lana con cuello de caja.

Guantes de seguridad.

Un cinturón.

Un Chaleco reflectante.

Una faja para las lumbares (flexible).

Cuatro pares de calcetines.

#### **VERANO**

Dos pares de Pantalones de vestir + Uno impermeable

Dos polos de manga corta.

Dos Cazadoras (chaquetillas).

Un par de Zapatos de seguridad.

Un Chaleco reflectante.

Guantes de seguridad.

Dos jerseys cuello caja.

Cuatro pares de calcetines.

- La empresa entregará cada año: Dos polos de M/L y dos de M/C; Dos pantalones de Verano y dos de Invierno; un par de botas/zapatos de seguridad de verano y otro de invierno; Dos Cazadoras de Verano y dos de invierno; Guantes cuando los necesiten y Dos pares de Calcetines y el resto de ropa se cambiará cada tres años.

### **CONTROLADORES O.R.A.**

#### **INVIERNO**

Cada trabajador tendrá dos equipos de trabajo.

Dos pantalones de Vestir + un pantalón impermeable

Dos camisas de manga larga.

Una Cazadora.

Un anorak.

Un par de botas o zapatos impermeables.

Una corbata

Una boina.  
 Un par de guantes de cuero.  
 Un cuello.  
 Un jersey de lana Intermedia  
 Un cinturón.  
 Cuatro pares de calcetines.

#### VERANO

Dos pantalones de Verano.  
 Dos camisas manga corta.  
 Un par de Zapatos.  
 Cuatro pares de Calcetines.

La empresa Entregará; Dos Camisas de manga larga y dos de manga corta; Dos pantalones de verano y dos de invierno; Un Jersey; Un par de Zapatos en Verano y otro en Invierno; Cuatro pares de calcetines; el resto de las prendas se cambiarán cada Tres años, o antes en caso de deterioro.

La entrega del vestuario de invierno se efectuará antes del 15 de septiembre, y el vestuario de verano antes del 15 de mayo.

La Empresa procurará, dentro de una política de prevención de riesgos laborales, adecuar el vestuario a las necesidades físicas de los trabajadores previa prescripción facultativa al efecto.

No obstante lo anterior, aquellos trabajadores que hubieran tenido algún problema con las prendas de vestuario entregadas, deberán ponerlo en conocimiento de la Empresa para intentar subsanar el problema.

Todo lo anterior se entiende que se realizará con la participación de los Representantes de los Trabajadores y se entiende aplicable única y exclusivamente a las prendas de trabajo recogidas en este artículo.

#### Artículo 34. Reconocimientos médicos.

La empresa se compromete a contratar un servicio médico para la realización de reconocimientos médicos anuales.

Los conductores y trabajadores que utilicen pantallas de visualización, podrán realizarse un reconocimiento oftalmológico de carácter semestral, si lo desearan.

Estos reconocimientos se efectuarán en jornada laboral, en el caso de ser posible.

#### Artículo 35. Prestación por I.T. y régimen asistencial.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en los casos de enfermedad común, accidente laboral, accidente no laboral y baja maternal, percibirán el cien por cien de los siguientes conceptos salariales: Salario Base, Quebranto de Moneda, Plus Vestuario y Antigüedad, desde el primer día de su baja.

#### Artículo 36. Seguro de muerte e invalidez por accidente laboral.

La Empresa está obligada a tener concertado un seguro para todos los trabajadores, que les cubra el riesgo de muerte o invalidez permanente absoluta o total, derivadas ambas de accidentes de trabajo con un capital de 2.000.000. - de pesetas en caso de fallecimiento y/o invalidez permanente absoluta o total y de un seguro de muerte natural de 1.000.000 pesetas.

Este beneficio es independiente de las percepciones que por el mismo motivo concede la Seguridad Social o Mutuas de Accidentes.

La Empresa mostrará una copia del seguro citado a los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 37. Responsabilidad civil y penal.

Dadas las características y especiales circunstancias en las que se desarrolla el trabajo de vigilantes O.R.A., y los conductores y ayudantes de grúa, la dirección de la Empresa les proporcionará la asistencia legal necesaria en caso de que se dé alguna de las circunstancias siguientes:

Reclamación judicial al trabajador como consecuencia de su actuación profesional.

Reclamación judicial del vigilante a terceras personas, como consecuencia de su actuación profesional.

Todo trabajador que acuda a un juzgado o comisaría de policía en su período de descanso o de vacaciones, siempre que sea por circunstancias laborales, será compensado por otro período de descanso o vacaciones equivalente al tiempo que permaneció en el juzgado, previa presentación del justificante de asistencia emitido por el juzgado o la comisaría de policía.

#### Artículo 38. Retirada del carnet de conducir.

A) Todo trabajador que precise del carnet de conducir para el desempeño de su puesto de trabajo, y que por causa de su disminución física derivada del trabajo, le fuera denegada la renovación del carnet de conducir, en el caso de ser posible pasará a desempeñar funciones en otra categoría y continuará percibiendo el salario que le correspondiese en ese momento, aplicándosele el porcentaje que le corresponda a su antigüedad.

En caso de que al trabajador le fuese retirado el carnet de conducir o no le fuese renovado como consecuencia de un accidente, y siempre que esto se deba a conducir un vehículo de la Empresa y por orden y cuenta de la misma, se le buscará en la medida de lo posible funciones de otra categoría, y su salario será el que venía percibiendo el trabajador, salvo que las nuevas funciones sean de categoría superior a la suya original, en cuyo caso cobrará el salario correspondiente a esta nueva categoría.

B) Cuando a un conductor le sea retirado su carnet de conducir por un período no superior a tres meses,

en ejecución de sanción administrativa o sentencia judicial por falta, nunca por delito, y siempre que la falta o infracción se haya cometido conduciendo un vehículo de empresa, por cuenta y orden de la misma, la empresa se compromete a ubicar al trabajador en un puesto de trabajo de inferior o igual categoría, mientras dure la retirada del carnet, con percepción del salario del Convenio más antigüedad.

En el caso de que de conformidad con el párrafo anterior se le hubiera retirado al trabajador su carnet de conducir, éste acepta disfrutar el período de vacaciones anuales si no lo hubiera disfrutado, en todo o en parte, durante los primeros días de retirada del carnet del conducir.

Si la retirada del carnet, fuera por un plazo superior a 90 días, una vez transcurrido ese período, se suspenderá el contrato de trabajo del trabajador hasta la fecha en que finalice la retirada del carnet de conducir, reincorporándose el trabajador nuevamente a la empresa.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, y a la vista de las causas que hubieran motivado la retirada del carnet de conducir, la empresa se reserva el derecho a iniciar expediente disciplinario al trabajador, si lo estimara necesario.

#### **Artículo 39. Renovación del carnet de conducir.**

La empresa correrá con los gastos que pueda generar la renovación del carnet de conducir para el personal conductor de grúa y técnico.

### **VII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 40. Faltas y sanciones**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de los incumplimientos laborales establecidos en este Convenio o en disposición legal, o reglamentaria vigente, o demás normativa aplicable.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las variaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

#### **Artículo 41. Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Hasta tres faltas de puntualidad de asistencia al trabajo durante el período de un mes, sin que exista causa justificada.

b) El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial

para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como falta grave o muy grave.

c) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite debidamente la imposibilidad de hacerlo.

d) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

e) Pequeños descuidos en la conservación del material o su limpieza.

f) La falta de aseo o limpieza personal.

g) La falta de atención y diligencia con el público y la apatía para cumplir órdenes de sus superiores. Estas faltas podrán tener consideración de graves en caso de reincidencia.

h) Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.

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

j) Discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

k) Reunirse dos o más controladores/vigilantes en horas de servicio, salvo si es requerida ayuda urgente o tienen permiso de su inmediato superior.

l) Realizar la incorporación al servicio desde lugar distinto al asignado.

m) El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

n) La incorrección con los ciudadanos o/y con los compañeros de trabajo.

o) El uso indebido del vestuario sin perjudicar la imagen del servicio.

p) Estacionar el vehículo propio en la zona azul regulada por ORA.

q) El vigilante durante su jornada de trabajo no deberá recostarse o sentarse sobrelas paredes o vehículos.

#### **Artículo 42.- Faltas graves**

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes no justificadas.

b) Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

c) No prestar la debida atención al trabajo encomendado.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) La falta notoria de respeto y consideración al público.

f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivan perjuicios notorios para la empresa será considerada como muy grave.

g) Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la Jornada laboral, así como emplear para uso propio herramienta o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.

j) La reincidencia en faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

k) La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo.

l) El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.

m) Proporcionar falsa información a los compañeros de trabajo.

n) Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia o los que originen perjuicios a la empresa así como la ocultación maliciosa de estos errores a la Dirección.

o) Ofender de palabra o amenaza a un compañero o a un subordinado.

p) La anulación de denuncias sin causa justificada evidente.

q) La reiterada falta de aseo y limpieza personal

#### **Artículo 43. Faltas muy graves**

Se consideran faltas muy graves:

a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinte en seis meses.

b) Faltar al trabajado más de dos días consecutivos o cuatro alternos al mes sin causa o motivo que lo justifique.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o cualquier persona durante actos de servicio.

d) Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones etc.

e) La embriaguez y/o drogodependencia durante la jornada laboral.

f) Revelar a persona extraña a la empresa los datos de reserva obligada, cuando existan, produciendo perjuicio sensible a la empresa.

g) Revelar planes de organización del trabajo a persona o personas ajenas a la empresa, sustraer

documentos y formularios o copiarlos sin autorización de la empresa.

h) El abuso de autoridad.

i) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en los puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

j) La disminución continuada y voluntaria en el trabajo.

k) La desobediencia continua y persistente.

l) La reincidencia en la falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

m) La promulgación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la Dirección de la empresa, que motiven el descontento. También se incurrirá en esta falta cuando esas noticias tiendan a desprestigiar a la empresa en la calle con la posibilidad de producirse perjuicios evidentes.

n) El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que entrañen riesgos graves para el trabajador, sus compañeros o terceras personas.

#### **Artículo 44. Sanciones. Aplicación.**

1.- Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

##### **A) Faltas leves:**

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

##### **B) Faltas graves:**

a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

##### **C) Faltas muy graves:**

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a 3 meses.

b) Despido.

2.- Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta fundamentalmente:

El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Circunstancias del caso.

Antecedentes de conducta del empleado. Grado de intencionalidad y negligencia.

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

La apertura de expediente contradictorio supondrá

la interrupción del plazo de prescripción de la falta correspondiente.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4.- En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción grave o muy grave a los trabajadores afiliados a un sindicato, y a la empresa le constase, deberá con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados Sindicales de la sección sindical correspondiente a su empresa, si existieran.

5.- De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a los representantes de personal y, en su caso, a los delegados sindicales.

#### **Art. 45. Prescripción.**

Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta 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, comenzando a computar este tiempo a partir de que la empresa tuvo constancia de su cometimiento.

### **VIII.- CATEGORÍAS PROFESIONALES**

#### **Artículo 46. Categorías profesionales.**

**ENCARGADO:** Es quien tiene a sus ordenes al personal de los centros de trabajo de la empresa en la Provincia de Ávila. Le corresponde el cuidado directo y la conservación de todas las instalaciones, estudiando y proponiendo a sus superiores las medidas convenientes para el mejor mantenimiento de ellas, poseyendo los conocimientos precisos para el asentamiento y control de las operaciones de cobro que se realicen por los servicios prestados, revisando diariamente la cinta y los tickets cobrados durante el día. Tiene responsabilidad del trabajo, disciplina, seguridad y salud laboral del personal a su servicio y debe poseer conocimientos suficientes para realizar las ordenes que le encomiende su superior. Confeccionará el cuadro de turnos del servicio del personal a sus ordenes, cuidando y supervisando los relevos y asegurando en todo momento que se puedan suplir las ausencias de su personal, por vacaciones, enfermedades etc.... Atenderá e informará a los clientes sobre peticiones, reclamaciones, sugerencias, etc.... que se le manifiesten. Deberá verificar diariamente el control de caja y recaudación.

Dada la especial responsabilidad de su función podrá ser requerida su presencia en el lugar de trabajo, por parte de la dirección o de los representantes de la empresa, fuera del horario habitual, en caso de emergencia y por el tiempo mínimo imprescindible.

**OFICIAL ADMINISTRATIVO:** Es aquel personal colaborador directo del Encargado, que tiene a su cargo y desarrolla con adecuada preparación profesio-

sional, tareas administrativas de los departamentos, servicios o secciones de la administración de una empresa, ejerciéndolas con iniciativa y responsabilidad y que puede o no tener personal bajo su supervisión.

**OFICIAL DE 2º OFICIOS VARIOS:** Es el personal que dependiendo del Encargado y del Oficial de Administrativo realiza funciones de diversa índole en las que sea requerido para el buen funcionamiento de la empresa: ya sean funciones administrativas, de mantenimiento, vigilancia, limpieza y demás actividades similares a las anteriores que fueran requeridas para el buen funcionamiento de la empresa.

**CAJERO O TAQUILLERO:** Es aquél personal que está capacitado para hacerse cargo del cobro de todos los servicios que la empresa preste en el centro o establecimiento al que se encuentra adscrito.

Recoge, valora y cobra toda clase de tickets, vales o abonos, mediante el manejo de los ordenadores, cajeros automáticos y otras máquinas que la empresa ponga a su servicio y cuida de su mantenimiento elemental.

Atiende las llamadas telefónicas del centro o del establecimiento y los requerimientos de información de los clientes y del público en general. Mantiene el buen estado y decoro de la taquilla o caja, y cajero, ejecutando su carga y recarga de cambio cuando proceda.

Verifica el control y cuadro de la caja, entrega la recaudación o efectúa su ingreso, siguiendo las instrucciones superiores que reciba y elabora cuantos documentos sean necesarios para el control y funcionamiento de la empresa.

Controla y supervisa accesos, tanto peatonales como de vehículos, mediante los monitores que, en su caso, tenga instalados, dando aviso siguiendo las instrucciones que haya recibido, de cuantos incidentes detecte, de forma inmediata.

**CONTROLADOR:** Es el personal que habitualmente realiza su trabajo en la calle, mayor de 18 años, que tiene como funciones básicas las de control de los vehículos estacionados en la Zona Azul (O.R.A), verificación de que el vehículo está o no en posesión de título habilitante de estacionamiento, y cuando lo tenga si cumple el horario convenido por el usuario y en la zona conveniente. En el supuesto que proceda deberá realizar el correspondiente aviso de denuncia, deberán informar a los usuarios del cumplimiento de la Ordenanza Municipal a este respecto, bajo las órdenes de su inmediato superior. Deben atender al público dando las explicaciones oportunas de la máquina expendedora e informarle de cualquier duda relacionada con el servicio.

**CAJERO-GRUÍSTA.** Es el empleado que estando en posesión del carnet de conducir que le habilita para ello, ha de efectuar sus funciones con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo que engan-

cha y transporta, ocupándose de su correcto funcionamiento. Asimismo tendrá como misión el manejo de la grúa de transporte, la carga y descarga de vehículos, ocupándose también del mantenimiento y limpieza de la grúa.

Además el Cajero-gruista efectuará, cuando sea preciso, todas las funciones de la categoría de Cajero o Taquillero.

**AYUDANTE DE GRÚA:** Es el empleado que acompaña al Cajero-gruista en la Grúa. No precisa tener carnet de conducir, pero sus funciones y responsabilidad se equiparan a las del Cajero-gruista con excepción de lo que se refiere a la conducción de la grúa y a las funciones de caja.

**PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA:** personal encargado de la limpieza general de los centros de trabajo de la empresa, así como del mantenimiento de la higiene y salubridad de las instalaciones y servicios de uso público.

Corresponde a este personal el mantenimiento, y cuidado de los centros de trabajo de la empresa, y efectuar la reparación de los desperfectos que hubiera en los centros de trabajo de la empresa, ejecutando tareas relacionadas con sus conocimientos profesionales. Vigilará en todo momento el correcto funcionamiento y perfecto estado de conservación de los centros.

**ANEXO I: TABLAS  
SALARIALES AÑO 2000**

	<b>SALARIO BASE</b>	<b>QUEBRANTO MONEDA</b>	<b>PLUS VESTUARIO</b>
	*14	*12	*12
<b>ENCARGADO</b>	136.719	5.672	5.672
<b>OFICIAL ADMINISTRATIVO</b>	126.423	5.672	5.672
<b>CAJERO GRUÍSTA</b>	113.247	5.672	5.672
<b>OFICIAL 2ª O.V.</b>	113.247	1.500	5.672
<b>AYUDANTE DE GRÚA</b>	104.605		5.672
<b>CONTROLADOR</b>	104.605		5.672
<b>MANTENIMIENTO</b>	96.079		5.672
<b>TAQUILLERO</b>	96.079	5.672	5.672
<b>PLUS RECAUDACIÓN</b>	4.000		
<b>PLUS NOCTURNIDAD</b>	25%SB		
<b>PLUS ASISTENCIA</b>	125 ptas/día efectivo de trabajo		
<b>FESTIVOS</b>	7.000 ptas/día efectivo de trabajo		
	7.000 ptas/día de guardia en festivo si se hacen más de 4 llamadas		
	7.000 ptas/día de guardia en festivo especial		
<b>HORAS EXTRAORDINARIAS</b>	1,75% del valor de 1 hora ordinaria		

Número 3.410

*Ayuntamiento de San Lorenzo de Tormes***ANUNCIO**

Habiendo finalizado el plazo de exposición al público del acuerdo de aprobación e imposición de la Tasa de Cementerio y siendo definitivo el mismo al no haberse presentado reclamaciones contra el mismo es preceptiva la publicación del Texto íntegro de la Ordenanza de conformidad con la Ley 39/1988 de 28 de Diciembre Reguladora de las Haciendas Locales. Lo que se hace público para general conocimiento. Contra la aprobación definitiva podrá interponerse recurso contencioso administrativo en la forma y plazos previstos en la Ley 39/1988 ya citada, a partir de la publicación.

San Lorenzo de Tormes, 7 de septiembre de 2000  
El Alcalde, *Jaime de la Puente Vinuesa*

**ORDENANZA FISCAL Nº 8  
REGULADORA DE LA TASA POR EL SERVICIO DE CEMENTERIO**

**FUNDAMENTO LEGAL**

**Artículo 1º.-** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 20.4 p) de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre Reguladora de las Haciendas Locales según modificación de la Ley 25/1998 de 13 de julio de modificación de Régimen de Tasas y precios públicos, se establece la Tasa por el Servicios de Cementerio.

**OBLIGACIÓN DE CONTRIBUIR**

**Artículo 2º.- Hecho imponible.-** Constituye el hecho imponible de la Tasa la prestación de los servicios de cementerio tales como:

- .- Asignación de sepulturas, nichos
- .- Colocación de lápidas
- .- Registro de transmisiones
- .- Inhumaciones.

**2.- Obligación de contribuir.-** La obligación de contribuir nace cuando se inicie la prestación de los servicios solicitados.

**3.- Sujeto pasivo.-** Están obligados al pago de la tasa en concepto de contribuyentes, las personas solicitantes de la concesión, de la autorización o de la prestación de los servicios y en su caso, los titulares de la autorización concedida.

**4.-** Responderán solidariamente de las obligaciones tributarias del sujeto pasivo las personas físicas o Jurídicas a que se refieren los artículos 38.1 y 39 de la Ley Tributaria.

**5.-** Reponderán subsidiariamente los administradores de las sociedades y los síndicos, interventores o liquidadores de quiebras, concursos, sociedades y entidades en general en los supuestos y con el alcan-

ce que señala el artículo 40 de la Ley General Tributaria.

**BASE IMPONIBLE Y CUOTA TRIBUTARIA**

**Artículo 3º.1.-** Constituirá la base imponible de la Tasa la naturaleza de los servicios.

**2.-** La cuota tributaria se determinará por aplicación de la siguiente

**TARIFA**

**I.-** Nichos para inhumación de un único cuerpo o unos únicos restos durante 99 años, previa solicitud al Ayuntamiento y de acuerdo con el orden de peticiones e ingreso en Tesorería de la Tasa 100.000.-pts (601,01 Euros)

**EXENCIONES O BONIFICACIONES**

**Artículo 4º.-** Estarán exentos del pago de la tasa aquellos contribuyentes en que concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- A) Enterramientos de los pobres de solemnidad que fallezcan en el Municipio.
- B) Las inhumaciones que ordene la Autoridad judicial y que se efectúen en la fosa común.

**ADMINISTRACIÓN Y COBRANZA**

**Artículo 5º.-** Los derechos señalados en la presente tarifa por concesiones, permisos o servicios que se presten a solicitud del interesado se devengarán desde el instante mismo en que se solicite la expedición de los títulos o permisos correspondientes. Los gastos de preparación del nicho colocación de tapas, etc. serán de cuenta del solicitante, al igual que los gastos que origine la preparación de una sepultura. El Ayuntamiento podrá facilitar los datos de aquellas personas que pueden encargarse de realizar las tareas anteriores.

La asignación del nicho se realizará por el Ayuntamiento siguiendo un orden establecido: De abajo a arriba y empezando por la izquierda. La adquisición del derecho mortuario no se realiza sobre un nicho en concreto sino sobre alguno de los existentes, a determinar en el momento de realizar la inhumación y de acuerdo con el orden de utilización citado anteriormente

La utilización de la zona antigua del Cementerio se realizará por el sistema rotativo de sepulturas y sin posibilidad de adquirir derecho mortuario alguno.

Los traslados de restos a la zona nueva, nichos, se realizará previa la obtención de las autorizaciones del Servicio Territorial de Bienestar Social y licencia del Ayuntamiento, a costa del interesado, y dejando el terreno de la sepultura en perfectas condiciones para su posterior utilización. El traslado se realizará en el momento en que la sepultura deba ser utilizada según el turno rotativo.

La instalación de cruces, y cualquier otro elemento sobre la sepultura deberá ser solicitada y autoriza-

da previamente por el Ayuntamiento instalándose en precario todos aquellos elementos que no hayan sido autorizados por el Ayuntamiento y con la obligación de retirarlos una vez que se realice el requerimiento por el Ayuntamiento.

**Artículo 6º.-** El Ayuntamiento expedirá un título que acredite el derecho funerario adquirido a favor del titular, inscribiéndose en el Libro oportuno. El derecho funerario implica sólo el uso de los nichos del cementerio, cuya titularidad dominical corresponde únicamente al Ayuntamiento. Los nichos se considerarán bienes fuera de comercio y por tanto no podrán ser objeto de compraventa, permuta o transacción de ninguna clase. Si el titular del derecho funerario renunciara al mismo durante el período que dura la concesión realizada, deberá comunicarlo por escrito al Ayuntamiento, pudiendo disponer el Ayuntamiento del nicho, reintegrándose el 50% de la tasa ingresada.

Las cuotas liquidadas y no satisfechas a su debido tiempo, se harán efectivas por la vía de apremio.

**Artículo 7º.-** En el momento de presentar un título para efectuar una inhumación se identificará la persona a favor de la cual se haya extendido. Al producirse la muerte del titular del derecho funerario tendrán derecho a la transmisión a su favor, por este orden, los herederos testamentarios, el cónyuge superviviente o, si falta, las personas a las que corresponda la sucesión intestada.

Para efectuar la inhumación de un cadáver que no sea el del propio titular, en los casos en que no fuera presentado el título, se requerirá la conformidad del titular y en su ausencia, de cualquiera que tenga derecho a sucederlo en la titularidad.

### INFRACCIONES Y SANCIONES

**Artículo 8º.-** En todo lo relativo a la calificación de infracciones tributarias, así como de los artículos 77 y siguientes de la Ley General Tributaria, conforme se ordena en el artículo 11 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales.

**PARTIDAS FALLIDAS** sanciones que a las mismas corresponden en cada caso, se estará a lo dispuesto en los

**Artículo 9º.-** Se considerarán partidas fallidas o créditos incobrables, aquellas cuotas que no hayan podido hacerse efectivas por el procedimiento de apremio, para cuya declaración se formalizará el oportuno expediente de acuerdo con lo prevenido en el vigente Reglamento General de Recaudación.

### APROBACIÓN Y VIGENCIA

1.-La presente Ordenanza, que consta de nueve artículos, entrará en vigor el día de su publicación en el BOP, y comenzará a aplicarse a partir del día 1 de enero de 2001 hasta que se acuerde su modificación o derogación

2.-La presente Ordenanza que consta de 10 artículos fue aprobada por unanimidad en Sesión Extraordinaria de 6 de junio del año 2000.

El Alcalde, *Jaime de la Puente Vinuesa*

- ooo -

## ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Número 3.392

JUZGADO DE 1ª INSTANCIA Nº 2 DE AVILA

EDICTO

SE HACE SABER:

Que en este Juzgado, con el nº 140/00 se sigue expediente de Dominio a instancia de D. Gonzalo y Dª Tomasa García Sánchez, mayores de edad, con DNI nº 6.383.264 y 6.383.088 respectivamente representados por la procuradora Sra. Palacios Martín, a los fines de Inmatricular en el Registro de la Propiedad de Avila la finca siguiente:

“URBANA.- Solar, sita en el casco y término municipal de La Colilla (Avila), en C/ Las Eras, 44 de forma irregular, con una extensión superficial aproximada de ciento cuarenta y siete m2. (147 m2.). Linda a la derecha entrando, con la finca de referencia catastral 0815710, propiedad de Dª Yolanda Caballero Martín; a la izquierda, con finca de referencia catastral 0815712, propiedad de D. Rufino Caballero Pindado; al fondo o espalda, con callejón.

Referencia Catastral: 0815711 UL5001N 0001TE”.

La finca pertenece a los solicitantes en virtud de herencia de sus difuntos padres, D. Esteban García Jiménez y Dª Celsa Sánchez Hernández, fallecidos, careciendo de título escrito.

No se halla inmatriculada en el Registro de la Propiedad de Avila.

Se halla inscrita en el Catastro a nombre de D. Alejandro García Sánchez.

Los solicitantes, se hallan en posesión de la finca de forma quieta y pacífica.

Se encuentra libre de cargas y gravámenes.

Por resolución de esta fecha, se ha acordado citar a todos los expresados, así como a todas aquellas personas ignoradas a las que pudiera perjudicar la acción emprendida y sus causahabientes, sirviendo también el presente de citación para aquellas personas acordadas citar personalmente para el caso de que no pudiera realizarse así, para que en el término de DIEZ días, puedan comparecer y alegar lo que a su derecho convenga según lo dispuesto en la regla 3ª del art. 201 de la L.H.

Dado en Avila a uno de septiembre de 2000.

El Secretario, *Ilegible.*