



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE ÁVILA

EXTRAORDINARIO

Sábado 16 de marzo de 2002

Número 53

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>
JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN 1 a 11	ADMINISTRACIÓN LOCAL
DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ÁVILA.. 11 y 12	Ayuntamiento de Ávila. 12 a 14
	Diversos Ayuntamientos. 15 y 16

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Número 945

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ÁVILA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN de 28 de febrero de 2002, 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 REMATANTES Y ASERRADORES DE LA PROVINCIA DE ÁVILA.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito provincial, para la actividad de REMATANTES Y ASERRADORES DE LA PROVINCIA DE ÁVILA (Código del Convenio nº 0500115), que fue pactado con fecha 22 de febrero de 2002, de una parte, por la Asociación Abulense de Empresarios Rematantes y Aserradores de Madera y, de otra, por las Centrales Sindicales CC.OO. 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 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y en la Orden del 12 de Septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (B. O.C. y L. de 24-09-97, nº 183).

ESTA OFICINA TERRITORIAL ACUERDA:

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

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

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Francisco-Javier Muñoz Retuerce

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE REMATANTES Y ASERRADORES DE LA PROVINCIA DE ÁVILA

CAPITULO I.

El presente convenio colectivo ha sido concertado, de un lado, por la Asociación Abulense de Empresarios Rematantes y Aserradores de Madera y de otro por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y M.C.A. - U.G.T.

Ambas partes se reconocen recíprocamente con capacidad y legitimidad suficiente para negociar el presente Convenio de acuerdo con lo determinado en el vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Regulará a partir de la fecha de entrada en vigor las relaciones laborales en las empresas radicadas en Ávila y su provincia, que se dediquen a la actividad de Rematantes y Aserradores de madera.

ART. 2.- ÁMBITO TERRITORIAL

Este convenio tiene carácter provincial y es de aplicación obligatoria en todos los centros de trabajo ubicados en la capital y provincia de Ávila.

Cuando el domicilio social de la empresa radique fuera de la provincia de Ávila, y el centro de trabajo dentro de ella, se aplicará el presente convenio.

ART. 3.- ÁMBITO PERSONAL

El presente convenio alcanzará a la totalidad del personal ocupado en las empresas afectadas por él, tanto fijos como eventuales, y a todo aquel que ingrese bajo la vigencia del mismo, sin más excepciones que las establecidas en el art. 10 del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 4: VIGENCIA Y DURACIÓN

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero del 2.002 con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

La duración del presente convenio será de cinco años, hasta el 31 de diciembre del 2.006, no siendo necesaria la denuncia del mismo entre las partes.

A fin de evitar vacío normativo, este convenio seguirá en vigor manteniéndose en todos sus términos hasta que se logre acuerdo expreso y la firma del convenio que lo sustituya.

CAPITULO II

Asimismo, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los mismos, y el preaviso de su finalización referidos a los contratos temporales, cuando la forma legal o convencional de aplicación así lo establezca.

El contrato de trabajo deberá formalizarse antes de comenzar la prestación de servicios. Se hará constar en el contrato de trabajo que deba establecerse por escrito, las condiciones que se pacten, el grupo profesional o categoría en que queda encuadrado el trabajador, y el contenido mínimo del contrato, así como los demás requisitos formales legalmente exigidos.

• CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de desarrollo y en el presente Convenio Colectivo.

Las empresas estarán obligadas a solicitar de los organismos públicos de empleo los trabajadores que necesiten, cuando así lo exija la legislación vigente, mediante oferta de empleo.

• PRUEBAS DE APTITUD

Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuadas a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

ART. 6: TIPOS DE CONTRATO

CONTRATO FIJO DE PLANTILLA

Se entenderá como contrato de trabajo fijo de plantilla el que se concierte entre la empresa y el trabajador, para la prestación laboral durante tiempo indefinido.

DURACIÓN DEL CONTRATO

• PERIODO DE PRUEBA

Podrá concertarse, por escrito, un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

- A) Técnicos Titulados Superiores: 6 meses
- B) Técnicos de Grado Medio o sin titulación y Personal Administrativo Cualificado: 2 meses
- C) Personal de Oficio y Auxiliar Administrativo: 1 mes
- D) Resto de Personal: 20 días

• CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

1º. La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta doce meses trabajados dentro de un periodo de dieciséis meses.

2º. Los contratos de duración inferior a doce meses, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

3º. Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente Convenio podrán prorrogarse con los límites anteriores y con las condiciones del presente artículo.

4º. A la terminación del contrato, si este ha sido de duración igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de 15 días de salario por año de servicio. Si la duración ha sido superior a cuatro meses, la

empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de 20 días de salario por año de servicio. Estas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

5°. Los contratos que se celebren bajo esta modalidad, contendrán una referencia expresa al presente artículo.

• CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO

De acuerdo con las competencias atribuidas por la Ley 1/1995 T.R.L.E.T. en su artículo 15.1 a), las partes firmantes del presente convenio conviene en identificar determinados trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades de las empresas del sector, definidas como tales en el artículo 1 del presente texto normativo.

En consecuencia, se podrán realizar contratos para obra o servicio determinados, para las siguientes actividades:

A) Trabajos de reparación de las instalaciones.

B) Para la realización de una obra o servicio determinado, con sustantividad propia fuera de las instalaciones de la empresa, aun tratándose de la actividad normal de la misma incluyéndose las labores en la propia empresa, inherentes a la preparación de las mismas.

C) Trabajos de rematantes, aserradores e industrias de la madera auxiliares de actividades agrarias, tales como envases y paletas para productos hortofrutícolas.

D) A efectos de indemnización, si la duración ha sido igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de 15 días de salario por año de servicio. Si la duración ha sido superior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de 20 días de salario por año de servicio. Estas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

ART. 7.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus trabajadores en aplicación de su correspondiente convenio colectivo. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición, celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté vinculada por el presente convenio.

ART. 8: EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

• PREAVISOS Y CESES

El cese de los trabajadores por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación mínima de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese.

No será de aplicación lo dispuesto anteriormente en cuanto a plazo de preaviso e indemnizaciones para los contratos concertados bajo la modalidad de interinidad o sustitución, eventuales por circunstancias de la producción u obra o servicio inferiores o iguales a seis meses, sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

Aquellos contratos temporales que hubiesen superado lo establecido en el párrafo anterior, a excepción de los contratados por interinidad o sustitución, deberán preavisarse por escrito con la antelación siguiente:

Técnicos 1 mes

Resto del personal 15 días naturales

No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por la indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos en similares términos que lo expresado en el párrafo primero.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito y cumpliendo con un plazo de preaviso de 1 mes si se trata de técnicos y 15 días naturales para el resto del personal.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación y en la forma establecida dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

• FINIQUITO:

Se establece como modelo de finiquito el que figura a continuación, sin perjuicio de la plena eficacia de cualquier otro que reúna los requisitos necesarios para ello.

MODELO DE FINIQUITO

Con la percepción de la cantidad de euros, según detalle, que en este acto recibo de la Empresa de para la que he venido prestando servicios, declaro extin-

guida, saldada y finiquitada la relación laboral mantenida con la misma.

DETALLE QUE SE CITA,

- Salarios: Euros
- Paga de Junio: “
- Paga de diciembre: “
- Vacaciones “
- Indemnizaciones “
- Suma “
- Descuentos Seguridad Social “
- Descuentos I.R.P.F “
- Suma total a percibir “

* Quedando pendiente de percibir, en su caso, los atrasos de la entrada en vigor del Convenio o las revisiones salariales del art. 10, si las hubiere.

El trabajador usa su derecho a que esté presente en la firma un representante legal.

ART. 9 COMISIÓN PARITARIA

La comisión paritaria del convenio estará compuesta por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes de los empresarios, quienes nombrarán entre sí dos secretarios.

Cada parte podrá designar asesores permanentes y ocasionales. Asimismo, la comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la comisión paritaria deberá conciliar o arbitrar conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales y colectivos les sean sometidos por las partes. Las cuestiones y conflictos serán planteados a la comisión paritaria a través de las organizaciones de empresarios y sindicatos firmantes de este convenio.

En los conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias a través de la comisión paritaria tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo tramite 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 formas de proceso (iniciación, información, audiencia, pruebas, etc.). Los plazos de resolución de expedientes serán breves, siendo 10 días para

los asuntos ordinarios y 72 horas para los extraordinarios, de acuerdo con los criterios establecidos en la clasificación de asuntos.

ART.10: RETRIBUCIONES

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán su salario durante el año 2.002, conforme a la tabla salarial que se recoge en el Anexo I. La cual se ha obtenido incrementando la tabla salarial del año 2001 en el IPC previsto por el Gobierno para el año 2002 (2%) más 0,3 %.

Respecto al año 2003, y siguientes regirán los siguientes incrementos salariales:

Año 2003: Se establece un incremento salarial para el año 2.003: consistente en el valor del IPC previsto por el Gobierno para ese año más 0,75 %.

Año 2004: Se establece un incremento salarial para el año 2004: consistente en el valor del IPC previsto por el Gobierno para ese año más 1 %.

Año 2005: Se establece un incremento salarial para el año 2005: consistente en el valor del IPC previsto por el Gobierno para ese año más 1 %.

Año 2006: Se establece un incremento salarial para el año 2.006: consistente en el valor del IPC previsto por el Gobierno para ese año más 1 %.

En el caso de que el IPC real a 31 de diciembre de cada año, fuese superior al IPC previsto por el gobierno para dicho periodo, el exceso si lo hubiere se abonará en una sola paga en el mes de febrero del año siguiente.

En todo caso, este exceso, en caso de darse, servirá de base para el cálculo del incremento de los años posteriores.

ART. 11.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de Paga de Verano y Paga de Navidad, que serán abonadas respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en qué se haya devengado el salario base.

- Devengo de pagas:

Paga de Verano :Del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Navidad :Del 1 de julio al 31 de diciembre.

- La cuantía de dichas pagas será de 30 días de salario, incrementada en el caso que proceda con la antigüedad consolidada que corresponda.

- Al personal que ingrese o cese en la empresa, se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios ante-

riores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

ART.12.- VACACIONES

Las vacaciones serán de 30 días naturales, o el tiempo proporcional, si el tiempo servido en la empresa fuese inferior a un año. Se disfrutará preferentemente en verano salvo que, por necesidades del proceso productivo de la empresa, o por así acordarse entre ésta y sus trabajadores, se disfrute en dos períodos de 15 días como mínimo, uno en verano, y otro a convenir.

ART 13: VIAJES Y-DIETAS

A1 personal que se le confiere la comisión de servicios fuera de su residencia habitual de trabajo, percibirá durante el año 2.002, la correspondiente dieta en cuantía de 8,05 euros la media dieta, y de 22,13 euros pesetas la dieta completa.

Si la empresa aceptase que para la realización de trabajo fuera de la misma y por cuenta de ésta, el trabajador utilizase vehículo propio, éste percibirá 0,2 euros por Km recorrido.

El importe de las dietas tendrá para el resto de los años de vigencia del convenio el mismo incremento que se establece para el salario, el cual figura en el artículo 10 del presente convenio.

ART. 14.- ANTIGÜEDAD

De conformidad con lo establecido en el artículo 50 del Convenio Estatal, se acuerda la abolición definitiva del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos, que hasta la fecha se venía aplicando.

Como consecuencia de lo anterior, se conviene asimismo:

a).- El mantenimiento y consolidación del importe que, por el complemento personal de antigüedad, tuviese cada trabajador al 31 de diciembre de 1.999.

Los importes obtenidos según lo señalado anteriormente, se mantendrán invariables y por tiempo indefinido quedando reflejado en la nómina de cada trabajador como un complemento personal, bajo el concepto de "antigüedad consolidada" no siendo absorbible ni compensable.

b).- Los trabajadores que hayan iniciado su relación laboral entre el 1 de enero de 1.995 y el 1 de diciembre de 1.999, percibirán en concepto de antigüedad consolidada la cantidad de 3,34 euros anuales, por cada mes trabajado entre las fechas indicadas.

ART. 15.- JORNADA

La jornada de trabajo será para todo trabajador afectado por este Convenio de 1.776 horas en cómputo anual, durante el año 2002.

Para el ejercicio 2003, la jornada de trabajo será para todo trabajador afectado por este Convenio de 1.772 horas en cómputo anual.

Para el ejercicio 2004, la jornada de trabajo será para todo trabajador afectado por este Convenio de 1.768 horas en cómputo anual.

Para el ejercicio 2005, la jornada de trabajo será para todo trabajador afectado por este Convenio de 1.764 horas en cómputo anual.

Para el ejercicio 2006, la jornada de trabajo será para todo trabajador afectado por este Convenio de 1.760 horas en cómputo anual.

No se prestara trabajo los días 24 y 31 de diciembre, sin perjuicio del abono de la retribución correspondiente.

ART. 16.- DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA

1. Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada año; no obstante podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 30 de abril. Una vez establecido dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ser llevada a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores sin perjuicio de lo establecido en el número 4 del presente artículo.

2. Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará esta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes:

- En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas.
- En cómputo semanal no podrán excederse de 35 a 45 horas.

3. Los límites máximos y mínimos fijados en el párrafo anterior con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo con los representantes de los trabajadores hasta las siguientes referencias:

- En cómputo diario de 6 a 10 horas.
- En cómputo semanal de 30 a 50 horas.

4. Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, en cualquier momento del año las empresas podrán ampliar o reducir la jornada ordinaria en más o en menos, hasta un máximo de dos horas cada día, y con un máximo de sesenta días laborables al año. Las empresas que hagan uso de esta facultad lo preavisarán por escrito, a los trabajadores afectados, con una antelación no inferior a dos días laborables. En todo caso se respetará el cómputo anual de horas

de trabajo efectivo. En aquellos centros dónde exista representación legal de los trabajadores será necesario el previo acuerdo con los mismos.

5. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

6. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las correspondientes a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.

ART. 17. - PERMISOS

MOTIVO DEL PERMISO	TIEMPO MÁXIMO	CONCEPTOS A DEVENGAR				JUSTIFICANTES
		Salario Base	Pagos Extras	Comp. Antig.	Incon- (1)	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuges, hermanos y suegros.	Tres días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuges, hermanos y abuelos.	Tres días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	Justificante médico que acredite el hecho
Fallecimiento de suecos, yernos, cuñados, y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	Documento en que se acredite el hecho
Enfermedad grave de suecos, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	Justificante médico que acredite el hecho
Nacimiento de hijo o adopción	Tres días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado del Juzgado
Matrimonio del trabajador	Quince días naturales	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	SI	SI	SI	SI	Documento que acredite el hecho.
Deber inexcusable de carácter público o personal	El indispensable o el que marque la norma	SI	SI	SI	SI	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de una hora o dos fracciones de media hora; reducción de jornada en media hora.	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (Art. 40 ET)	Tres días laborables.	SI	SI	SI	SI	
Matrimonio de hijos	El día natural	SI	SI	SI	SI	Documento en que se acredite el hecho.
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	SI	SI	SI	SI	El que proceda.

(1) Media percibida en el mes anterior

ART. 18. - PRENDAS DE TRABAJO

Las Empresas afectadas por este Convenio, dotarán al personal masculino del grupo obrero, de dos monos o buzos, y al personal femenino del mismo grupo, de dos batas, con obligación de usarlas.

Dichas prendas se entregarán en los meses de enero y julio de cada año. Asimismo, las empresas dotarán al personal administrativo que preste servicio en fábrica, de un guardapolvo o sahariana por año, y a los guardas, ordenanzas y botones, de un uniforme que tendrá el mismo período de duración.

Las empresas vienen obligadas a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal adecuados, de conformidad con la normativa vigente.

Los trabajadores, por su parte, vienen obligados a la utilización de las prendas de trabajo y los medios de protección que la empresa ponga a su disposición.

ART.19.- INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTE

En caso de muerte o cualquier invalidez permanente, excepción hecha de la parcial para la profesión habitual, producida en accidente de trabajo, el trabajador o sus familiares percibirán una indemnización en cuantía de 18.030,36 Euros.

Para garantizar el pago de tal cantidad, las empresas vendrán obligadas a suscribir una póliza de accidentes que cubra la cantidad señalada. Dicha póliza estará a disposición de los trabajadores.

La actualización de la póliza prevista en el presente Convenio, entrará en vigor al mes siguiente de la publicación del mismo en el B.O.P. de Ávila.

ART. 20.- INCAPACIDAD TEMPORAL

Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán con cargo a la empresa desde el primer día de la baja, el 100 por 100 del salario de Convenio vigente, para lo cual la empresa abonará la diferencia existente entre la cuantía de la prestación que satisfaga la Seguridad Social, y el importe total del referido salario.

Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán con cargo a la empresa, a partir del día en que cumplan treinta ininterrumpidos en dicha situación, un complemento que, adicionado a la prestación económica de la Seguridad Social, complete el cien por cien del salario

Quedarán totalmente excluidos de este artículo, y por lo tanto no podrán beneficiarse de él, los trabajadores cuya situación de I.T. se produzca al realizar trabajos por cuenta propia o para terceras personas ajenas a la empresa.

ART. 21.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

En dicha materia se estará a lo estipulado en la Ley 31/1.995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas que la desarrollen o complementen.

CAPITULO III

ART. 22.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Se considerará falta laboral toda acción u omisión de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en: Leves, Graves y Muy Graves.

• Faltas leves:

A) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el período de un mes o de treinta días naturales.

B) No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

C) El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causara algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy grave.

D) Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

E) No atender al público con la corrección y diligencia debida.

F) No informar a la empresa de los cambios de domicilio.

G) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser consideradas como graves o muy graves.

H) La inobservancia de las normas en materia de seguridad o higiene en el trabajo o salud laboral, que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas ya que, de darse estas circunstancias, será considerado como grave o muy grave según los casos.

I) Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares, sin autorización.

J) La embriaguez ocasional.

K) Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

• **Faltas graves:**

A) Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.

B) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.

C) Encontrarse en el local de trabajo, fuera de las horas de trabajo.

D) Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador.

E) Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes, sin causa justificada.

F) No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales.

Si mediara alguna malicia será considerada como muy grave.

G) Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.

H) La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha mismo/

I) La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

J) La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.

K) La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre, cuando haya sanción por escrito de la empresa.

L) No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo de trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.

M) Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.

N) La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.

O) Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o a la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.

P) La injustificada delegación de funciones o trabajos en personas de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.

Q) La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en los servicios.

R) La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.

S) No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien le represente, de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.

T) Descuido de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.

• **Faltas muy graves:**

A) La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

B) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de tres meses, o de veinte faltas durante seis meses.

C) El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o el robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceras personas, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.

D) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas, útiles o materiales para uso propio.

E) Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.

F) La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualquier otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aún cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.

G) La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.

H) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

I) Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.

J) Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.

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

L) La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.

M) Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para la empresa.

N) La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgo de accidentes de trabajo, facilitados por la empresa.

O) Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad, o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.

P) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

Q) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

R) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en el mes, o de treinta días naturales.

S) La comisión de errores repetidos e intencionados, que puedan originar perjuicios a la empresa.

T) La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.

U) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

• Graduación de las sanciones:

Las sanciones que podrán imponer las empresas en cada caso, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 90 días.
- Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

- El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- La categoría profesional del mismo.
- La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representantes legales o sindica-

les, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiere.

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

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

CAPITULO IV.

ART. 23.- GARANTÍAS SINDICALES

• COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

El Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo, gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en la legislación vigente.

• ELECCIONES SINDICALES - CANDIDATOS

Los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad mínima de cuatro meses en la empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores, tal como se prevé en la sección segunda, art. 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

• CRÉDITO HORARIO

Todos los delegados de personal o miembros del Comité de empresa, dispondrán de un crédito de dieciséis horas mensuales. El crédito de horas será de veinticinco si en el mes anterior no hubiese disfrutado ninguna.

En todo caso, el crédito de horas concedido solo podrá ser utilizado pesa el, desempeño de actividades sindicales, previo aviso y justificación.

• DERECHO DE REUNIÓN

1º: Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que

podrá ser convocada por los delegados de personal, Comité de empresa o centro de trabajo, o por número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de empresa o por los delegados de personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

2º: La presidencia de la asamblea comunicará a la Dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea, y acordará con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando por cualquier circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

3º: Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la Dirección de la empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia, y duración previsible.

ART. 24: DE LOS SINDICATOS

• DELEGADO SINDICAL

1º: Se nombrarán delegados sindicales en los términos previstos en la Ley Orgánica 11/85 de Libertad Sindical.

La representación del sindicato en la empresa la ostentará un delegado, en los términos previstos en la dicha Ley.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad, personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma en forma fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

Los delegados sindicales tendrán las competencias, garantías y funciones reconocidas en las leyes y normativas que se desarrollen.

2º: El delegado sindical deberá ser el trabajador que se designará de acuerdo con los estatutos del sindicato o central a quien representa, y tendrá reconocidas las siguientes funciones:

- Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

- Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo, en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la Dirección de la empresa.

- Asistir a las reuniones del Comité de empresa del centro de trabajo y Comité de seguridad e higiene en el trabajo con voz y sin voto.

- Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de empresa, representándose las mismas garantías reconocidas por la Ley y el presente convenio a los miembros del Comité de empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda.

- Será informado y oído por la Dirección de la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general a los trabajadores de su centro de trabajo, y particularmente a los afiliados a su sindicato, que trabajen en dicho centro.

El delegado sindical ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias, ajustando, en cualquier caso, su conducta a la normativa legal vigente.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades.

- Participación en las negociaciones de los convenios colectivos

- Reunirse, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, con los trabajadores de ésta afiliados a su sindicato.

- Insertar comunicados en los tablones de anuncios previstos a tal efecto, que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores del centro.

• CUOTA SINDICAL

En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito a las empresas, por cada uno de los trabajadores afiliados a los sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán, en la nómina mensual a dichos trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El abono de la cantidad recaudada por la empresa se hará efectivo, por meses vencidos, al sindicato correspondiente mediante transferencia a su cuenta bancaria.

Las empresas efectuarán las antedichas retracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

El trabajador podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

• EXCEDENCIAS SINDICALES

El personal con antigüedad de cuatro meses que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales, autonómicos o nacionales de una central sindical que haya firmado el Convenio, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determina.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrita a la empresa, el certificado de la central sindical correspondiente en el que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que haya sido elegido.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la empresa, en un plazo no superior al mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; caso de no efectuarla en dicho plazo perderá el derecho al reingreso.

El reingreso será automático y obligatorio, y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza del mismo grupo o nivel, lugar y puesto de trabajo que ostentara antes de producirse la excedencia forzosa.

El tiempo de excedencia se computará como de permanencia al servicio de la empresa.

DISPOSICIONES VARIAS

• Disposiciones varias:

Para lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la parte vigente del Convenio Estatal de la Madera, Estatuto de los Trabajadores, Ley de Libertad Sindical, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y demás disposiciones que las desarrollen, modifiquen o complementen.

• Comunicaciones:

Las comunicaciones de los empresarios se remitirán a la Confederación Abulense de Empresarios (Asociación Provincial de Empresarios Rematantes y Aserradores de Madera) Plaza de Santa Ana nº 7- 3º, 05001 ÁVILA; la de los representantes de la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) C/ Isaac Peral nº 18, 05001 ÁVILA; y la de Comisiones Obreras (C.C.OO.) Plaza de Santa Ana nº 7 bajo, 05001 ÁVILA.

ANEXO I TABLA SALARIAL AÑO 2.002

	Euros /Día	Euros/Año
A) PERSONAL OBRERO		
Encargado.	22,59	9.600,75
Encargado de Sección.	22,15	9.413,75
Aserrador de 1ª.	21,87	9.294,75
Aserrador de 2ª.	21,17	8.997,25
Afilador.	21,17	8.997,25
Canteadora.	20,83	8.852,75
Ayudante de Afilador.	20,47	8.699,75
Ayudante de Aserrador.	20,47	8.699,75
Aserrador Sierra Circular.	20,34	8.644,50
Conductor con manejo de grua y motosierra.	22,29	9.473,25
Tractoristas.	20,75	8.818,75
Motoserristas.	20,75	8.818,75
Peón Especializado.	20,02	8.508,50
Peladora.	20,02	8.508,50
Peón.	19,75	8.393,75
B) PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Oficial de 1ª.	22,59	9.600,75
Oficial de 2ª.	21,74	9.239,50
Aspirante.	19,59	8.325,75

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE AVILA

Número 1.092

Diputación Provincial de Ávila

SERVICIO DE CONTRATACIÓN

ANUNCIO DE RECTIFICACIÓN DE ERRORES

CONTRATO: OBRAS "INSTALACIÓN DE ENERGÍA SOLAR TÉRMICA" E "INSTALACIÓN DE ENERGÍA SOLAR FOTOVOLTAICA" EN LA DEHESA DE EL FRESNILLO (NATURÁVILA) Y MANTENIMIENTO DE DICHAS INSTALACIONES.

En relación con el anuncio de licitación de los contratos de obra y mantenimiento "Instalación de Energía Solar Térmica" e "Instalación de Energía Solar Fotovoltaica" en la Dehesa de El Fresnillo

(Naturávila), aparecido en el BOP nº 46, de 8 de marzo de 2002 (nº anuncio 969), se observa error de transcripción en el plazo de ejecución de la obra correspondiente al Lote 1, figurando 9 meses, y debiendo figurar 3 meses.

Igualmente se anuncia que el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares aprobado al efecto se han sufrido errores de transcripción en cláusula 17 del mismo, relativa a los criterios base para la adjudicación, que se han rectificado como sigue:

En el punto 2 de la Valoración del Lote 1,

donde pone:

10 m2 < Instalaciones < 200 m2 2

debe poner:

100 m2 < Instalaciones < 200 m2 2

En el punto 4 de la Valoración del Lote 1,

se añade al final:

Precio del Propano término variable: 55,0948 cent./kg.

En el punto 2 de la Valoración del Lote 2,

donde pone:

5KWp < Instalaciones = 1KWp 1

debe poner:

5KWp < Instalaciones < 1KWp 1

En virtud de lo anterior, se modifica el plazo de presentación de plicas, que en lugar de ser hasta las 14.00 horas del día 22 de marzo de 2002, será hasta las 14.00 horas del día 1 de abril de 2002. Y, en consecuencia, también se modifica el plazo de apertura de ofertas, que en lugar de ser el día 25 de marzo de 2002 a las 13.00 horas, será el día 2 de abril de 2002 a las 13,00 horas.

Ávila, 15 de marzo de 2002.

El Diputado Delegado del Área de Presidencia y Régimen Interior, *Miguel Ángel Sánchez Caro*.
PD. 27.07.99

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Número 1.074

Excmo. Ayuntamiento de Ávila

ANUNCIO

CORRECCIÓN DE ERRORES

En el anuncio número 815 publicado en el B.O.P. de Ávila número 44 del miércoles 6 de marzo de 2002, **donde dice:**

"De conformidad con el artículo 105.6 de la Ley General Tributaria se relacionan a continuación los expedientes ejecutivos providenciados de apremio cuya notificación intentada por dos veces, no ha sido posible realizar por causas imputables a esta administración"

debe decir:

"De conformidad con el artículo 105.6 de la Ley General Tributaria se relacionan a continuación los expedientes ejecutivos providenciados de apremio cuya notificación intentada por dos veces, no ha sido posible realizar por causas no imputables a esta administración".

Ávila, 8 de marzo de 2002.

El Jefe del Servicio de Recaudación, *Ilegible*.

– ooo –

Número 1.072

Excmo. Ayuntamiento de Ávila

ANUNCIO

CONCURSO PÚBLICO PARA ADJUDICAR LA PRESTACIÓN Y DESARROLLO DE CAMPAMENTOS URBANOS DE VERANO DURANTE EL AÑO 2002

Por acuerdo de la Comisión de Gobierno de este Excmo. Ayuntamiento de fecha 7 de marzo del corriente año, se ha dispuesto la contratación de LA PRESTACIÓN Y DESARROLLO DE CAMPAMENTOS URBANOS DE VERANO DURANTE EL AÑO 2001 exponiendo al público el pliego de condiciones por plazo de 8 días, a efectos de reclamaciones, y convocando simultáneamente la licitación que quedará aplazada en caso de formularse aquéllas.

1. ENTIDAD ADJUDICADORA.

- Organismo. Excmo. Ayuntamiento de Ávila
- Dependencia que tramita el expediente. Secretaria General. Contratación
- Número de expediente: 9/2002.

2. OBJETO DEL CONTRATO.

- Descripción del objeto: LA PRESTACIÓN Y DESARROLLO DE CAMPAMENTOS URBANOS DE VERANO DURANTE EL AÑO 2002
- Duración del Servicio:

- Del 1 al 12 de julio para el primer campamento (ambos incluidos)

- Del 15 al 26 de julio para el segundo campamento (ambos incluidos)

- Del 1 al 14 de agosto para el tercer campamento (ambos incluidos).

Los sábados, domingos y festivos no se realizarán actividades.

3. TRAMITACIÓN, PROCEDIMIENTO Y FORMA DE ADJUDICACIÓN.

a) Tramitación. Ordinario.

b) Procedimiento. Abierto.

c) Forma. Concurso.

4. PRESUPUESTO BASE DE LICITACIÓN.

Tipo de licitación: 34.257,69 Euros.

5. GARANTÍAS.

Provisional: 685,15 Euros.

Definitiva: 4% del precio de adjudicación.

6. OBTENCIÓN DE DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN.

a) Entidad. Ayuntamiento de Ávila.

b) Domicilio. Plaza del Mercado Chico, 1.

c) Localidad y Código Postal. Ávila. 05001

d) Teléfono. 920-35.40.16

e) Telefax.

f) Fecha límite de obtención de documentos e información hasta finalizar plazo de presentación de proposiciones.

7. REQUISITOS ESPECÍFICOS DEL CONTRATISTA.

a) Estarán facultados para concurrir al concurso todas las personas naturales o jurídicas, españolas o extranjeras, que, teniendo plena capacidad para obrar, no se hallen incurso en alguna de las circunstancias establecidas en los artículos 15 al 20 del RDL 2/2000 de 16 de junio por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

8. PRESENTACIÓN DE LAS OFERTAS O DE LAS SOLICITUDES DE PARTICIPACIÓN.

a) Fecha límite de presentación: 15 días naturales a contar desde el siguiente al de la publicación del anuncio el Boletín Oficial de la Provincia, si el último día fuera sábado, se prorrogará al primer día hábil siguiente. b) Documentación a presentar: Las proposiciones constarán de dos sobres cerrados denomina-

dos "A" "B" y "C", en cada uno de los cuales, se hará constar el contenido en la forma que se indica en la cláusula 13 del pliego de condiciones base de licitación. c) Lugar de presentación. Secretaria Gral. del Ayuntamiento de Ávila (Unidad de Contratación) o en los lugares previstos en la Ley 30/1992 de 26 de noviembre del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

1ª Entidad: Ayuntamiento de Ávila, Secretaria Gral. de 9,00 a 14,00 horas.

2ª Domicilio: Plaza del Mercado Chico, 1

3ª Localidad y código postal: 05001 - Ávila.

9. APERTURA DE OFERTAS.

a) Entidad. Excmo. Ayuntamiento de Ávila. Salón de Sesiones.

b) Domicilio. Plaza del Mercado Chico, 1

c) Localidad. 05001 - Ávila

d) Fecha. El mismo día de la apertura del sobre "B", previa convocatoria al efecto, si no existieran deficiencias subsanables o al día siguiente de finalizar el plazo de subsanación de aquéllas, si las hubiera. e) Hora. 13,00 horas

10. GASTOS DE ANUNCIOS.

Anuncios, gastos de formalización y protocolización del contrato, y cuantos otros se deriven del mismo incluidos los impuestos y tasas que procedan, serán de cuenta del adjudicatario.

Ávila, 11 de marzo de 2002.

El Alcalde, *Agustín Díaz de Mera y García Consuegra*.

– ooo –

Número 1.073

Excmo. Ayuntamiento de Ávila

ANUNCIO

CONCURSO MEDIANTE PROCEDIMIENTO ABIERTO Y TRAMITACIÓN ORDINARIA PARA LA EXPLOTACIÓN DE LA PLAZA DE TOROS MUNICIPAL DE ÁVILA.

Por acuerdo de la Comisión de Gobierno de este Excmo. Ayuntamiento de fecha 7 de marzo del corriente año, se ha dispuesto la contratación de la concesión de la Explotación de la Plaza de Toros

Municipal de ÁVILA, exponiendo al público el pliego de condiciones por plazo de 8 días, a efectos de reclamaciones, y convocando simultáneamente la licitación que quedará aplazada en caso de formularse aquéllas.

1. ENTIDAD ADJUDICADORA.

- a) Organismo: Excmo. Ayuntamiento de ÁVILA.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaria General.
- c) Número de expediente: 10/2002.

2. OBJETO DEL CONTRATO.

- a) Descripción del objeto: Prestación del servicio de la concesión administrativa de la explotación de la Plaza de Toros Municipal de ÁVILA para la organización de espectáculos taurinos.
- b) Lugar de ejecución: ÁVILA.
- c) Plazo de explotación: 5 años.

3. TRAMITACIÓN, PROCEDIMIENTO Y FORMA DE ADJUDICACIÓN.

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto.
- c) Forma: Concurso.

4. SUBVENCIÓN DE EXPLOTACIÓN. No se establece.

5. GARANTÍAS.

- Provisional: 3.005 Euros.
Definitiva: 6.010 Euros.

6. OBTENCIÓN DE DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN.

- a) Entidad: Ayuntamiento de ÁVILA.
- b) Domicilio: Plaza del Mercado Chico, 1.
- c) Localidad y Código Postal: ÁVILA - 05001.
- d) Teléfono: 920-35.40.16
- e) Fax: 920-22.69.96
- f) Fecha límite de obtención de documentos e información: hasta el último día de presentación de proposiciones.

7. REQUISITOS ESPECÍFICOS DEL CONTRATISTA.

- a) Están facultados para contratar con el Ayuntamiento las personas naturales o jurídicas, españolas o extranjeras que tengan plena capacidad de obrar y acrediten su solvencia económica, financiera y técnica, y no se hallen comprendidas en ninguna de las circunstancias recogidas en los artículos

15 al 20 del Real Decreto Legislativo 2/2000 de 16 de junio por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas o cualquier otra establecida en la legislación autonómica de aplicación. Y las demás recogidas en la cláusula Decimoprimera.

8. PRESENTACIÓN DE LAS OFERTAS O DE LAS SOLICITUDES DE PARTICIPACIÓN.

- a) Fecha límite de presentación: 15 días naturales a contar desde el siguiente al de la publicación del anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia. Si el último día coincidiera en sábado, se prorroga al primer día hábil siguiente.
- b) Documentación a presentar: Las proposiciones constarán de tres sobres cerrados denominados "A", "B" y "C", en cada uno de los cuales, se hará constar el contenido en la forma que se indica en la cláusula Decimotercera del pliego de condiciones base de licitación.
- c) Lugar de presentación. Secretaria Gral. del Ayuntamiento de ÁVILA (Unidad de Contratación) o en los lugares previstos en la Ley 30/1992 de 26 de noviembre del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

1ª Entidad: Ayuntamiento de ÁVILA, Secretaria Gral. de 9,00 a 14,00 horas.

2ª Domicilio: Plaza del Mercado Chico, 1

3ª Localidad y código postal: 05001 - ÁVILA.

9. APERTURA DE OFERTAS.

- a) Entidad: Excmo. Ayuntamiento de ÁVILA. Salón de Sesiones.
- b) Domicilio: Plaza del Mercado Chico, 1.
- c) Localidad: 05001 - ÁVILA.
- d) Fecha. El primer día hábil siguiente a la apertura del sobre "B", si no existieran deficiencias subsanables o al día siguiente de finalizar el plazo de subsanación de aquéllas, si las hubiera.
- e) Hora: 13,00 horas.

10. GASTOS DE ANUNCIOS.

Anuncios, gastos de formalización y protocolización del contrato, y cuantos otros se deriven del mismo incluidos los impuestos y tasas que procedan serán de cuenta del adjudicatario.

Ávila, 11 de marzo de 2002.

El Alcalde, *Agustín Díaz de Mera y García Consuegra*.

Número 1.093

Ayuntamiento de El Tiemblo

ANUNCIO

De conformidad con lo establecido en el artículo 78 del Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, se informa de la siguiente licitación para la adjudicación de un contrato administrativo de servicios:

1. Entidad adjudicadora.

- a. Organismo: Ayuntamiento de El Tiemblo.
- b. Dependencia que tramita el expediente: Secretaría General.
- c. Numero de expediente: 01/01/serv.

2. Objeto del contrato.

- a. Descripción del objeto: Organización y promoción de los festejos taurinos de junio y septiembre.
- b. División por lotes y número: No existe.
- c. Lugar de ejecución: Plaza de Toros de El Tiemblo.
- d. Plazo de ejecución o fecha límite de entrega: Celebración material de los festejos los días 14, 15 y 16 de junio y 13 y 14 de septiembre.

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

- a. Tramitación: Urgente.
- b. Procedimiento: Abierto.
- c. Forma: Concurso.

4. Presupuesto base de licitación: 90.151,82 €

5. Garantía provisional: 1.823,04 €

6. Obtención de documentación e información.

- a. Entidad: Ayuntamiento El Tiemblo.
- b. Domicilio: Plaza de Espada, 1.
- c. Localidad y código postal: El Tiemblo 05270.
- d. Teléfono: 91 862 50 02.
- e. Telefax: 91 862 72 43.
- f. Fecha límite de obtención de documentos e información: Hasta el día antes de finalización del plazo de licitación.

7. Requisitos especiales del contratista.

- a. Clasificación: No se exige.
- b. Solvencia económica, financiera y técnica: Deberá acreditarse por los medios siguientes (cláusula 7 del Pliego de Condiciones):
 - i. Copia autenticada del seguro de responsabilidad

civil, en cuantía de al menos 300.506,05 €, y recibo de su pago.

- ii. Informe de solvencia económica emitido por al menos una institución financiera.

- iii. Relación de los principales contratos de características similares al que es objeto de la presente licitación ejecutados por la empresa en los dos últimos ejercicios.

8. Presentación de ofertas.

- a. Fecha límite de presentación: 15 días naturales a contar desde el siguiente al de la publicación del presente anuncio en el B.O.P.

- b. Documentación a presentar: La recogida en la cláusula 11.D) del pliego de Condiciones que rige el contrato.

- c. Lugar de presentación: Por cualquiera de los medios o lugares previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en la dirección siguiente:

- i. Entidad: Ayuntamiento de El Tiemblo.

- ii. Domicilio: Plaza de España, 1.

- iii. Localidad y código postal: El Tiemblo 05270.

- d. Plazo durante el cual el licitador está obligado a mantener su oferta: un mes a contar desde la apertura de las proposiciones.

- e. Admisión de variantes: Si, respecto del tipo de festejo.

9. Apertura de las ofertas.

- a. Entidad: Ayuntamiento El Tiemblo.

- b. Domicilio: Plaza de España, 1.

- c. Localidad: El Tiemblo.

- d. Lugar: Casa Consistorial, Salón de Sesiones.

- e. Fecha: Primer día hábil siguiente al de terminación del plazo para presentación de las proposiciones.

- f. Hora: 12 horas.

El Tiemblo, 14 de marzo de 2002.

El Alcalde, *Ilegible*.

– ooo –

Número 807

Ayuntamiento de Zapardiel de la Ribera

ANUNCIO

Para dar cumplimiento a lo establecido en los artículos 101 y 102 de la Ley Orgánica del Poder

judicial, se hace saber a todos los vecinos de este Municipio que dentro del plazo allí establecido, se procederá por el Pleno de esta Corporación, a proponer a la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León el nombramiento de vecinos de este Municipio para ocupar los cargos de JUEZ DE PAZ TITULAR y SUSTITUTO, en el mismo.

Los interesados en estos nombramientos tendrán que presentar en la Secretaria de este Ayuntamiento la correspondiente solicitud, por escrito, en el plazo de TREINTA DÍAS NATURALES, acompañada de los documentos siguientes:

- a) Certificación de nacimiento.
- b) Documentos acreditativos de sus méritos o de los títulos que posea.
- c) Certificación de antecedentes penales.
- d) Declaración complementaria de conducta ciudadana.

Quien lo solicite, será informado en este Ayuntamiento de las condiciones precisas para poder ostentar dichos cargos, y de las causas de incapacidad e incompatibilidad para el desempeño de los mismos.

En Zapardiel de la Ribera, 31 de agosto de 1999.

El Alcalde, *Enrique Camporbín de Matías*.

– ooo –

Número 811

Ayuntamiento de Cebreros

ANUNCIO

SUBASTA DE APROVECHAMIENTO FORESTAL

La Comisión de Gobierno del Ayuntamiento de Cebreros, en sesión celebrada el día 20 de febrero de 2002, aprobó el correspondiente Pliego de Condiciones Económico-Administrativas, para adjudicar el aprovechamiento de un lote: de pinos, mediante procedimiento abierto, y siendo la subasta la forma de adjudicación; según cuanto sigue:

Objeto.- Lote 1/2002: de 1.649 pies (1.648 pinus pinaster cerrados y 1 pinus pinea), con un volumen de 236 m³. con corteza (235 m³. de pinus pinaster, con el 30,4 % de corteza, 1 m³. de pinus pinea, con

el 22,2% de corteza); que se encuentran en pie y, con corteza. Teniendo una tasación base de 2.214,82 euros, y con un valor índice de 2.656,03 euros. Sitos en el monte 64. según se detalla en los correspondientes Pliegos de Condiciones Técnico-Facultativas.

Lote 1/2002: de 330 pies (15 pinus pinaster cerrados y 31.5 pinus pinea), con un volumen de 274 m³. con corteza (7 m³. de pinus pinaster, con el 31,2 % de corteza, 274 m³. de pinus pinea, con el 24,7% de corteza); que se encuentran en pie y con corteza. Teniendo una tasación base de 5.482 euros, y con un valor índice de 6.853,09 euros. Sitos en el monte 67, según se detalla en los correspondientes Pliegos de Condiciones Técnico-Facultativas.

Tipo de licitación.- Será al alza, a partir de la tasación base de 5.482 euros, y con un valor índice de 6.853,09 euros, para el lote del monte 67 y una tasación base de 2.214,82 euros, y con un valor índice de 2.656,03 euros, para el lote del monte 64.

Garantías.- Provisional del 2 % de la tasación base. La definitiva será del 4 % del importe de adjudicación.

Contrato.- Se entiende aceptado a riesgo y ventura; y bajo las condiciones que figuran en el Pliego de Condiciones.

Ejecución.- Desde el día 16 de septiembre de 2002 al 31 de enero del 2003.

Pliego de condiciones.- Está de manifiesto en la Secretaría del Ayuntamiento, por espacio de ocho días, adquiriendo plena vigencia, si no se presentan reclamaciones en dicho plazo.

Examen de documentación.- En las Dependencias Municipales, en horario de Oficina.

Presentación de documentación y proposiciones.- Hasta las doce horas del vigésimosexto día natural, contados desde el siguiente a la publicación del presente anuncio en el B.O. de la Provincia. De ser festivo o sábado, se prórroga el plazo hasta el día hábil inmediato.

Modelo de proposición.- Se ajustará al modelo que obra en el Pliego de Condiciones.

Segunda subasta.- De resultar desierta la primera convocatoria de subasta, se celebrará una segunda, al quinto día natural, a contar desde el siguiente al señalado para la primera subasta, a la misma hora, y bajo las mismas condiciones.

Cebreros, a 21 de febrero de 2002.

La Alcaldesa, *M^a del Pilar García González*.