



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE ÁVILA

Martes 26 de noviembre de 2002

Número 207

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

Depósito Legal: AV-1-1958

SUMARIO

<u>Pags.</u>		<u>Pags.</u>	
	ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO		ADMINISTRACIÓN LOCAL
	Subdelegación del Gobierno 1		Ayuntamiento de Ávila. 27 y 28
	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 2		Diversos Ayuntamientos. 28 a 32
	JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN 2 a 27		

ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Número 4.813

Subdelegación del Gobierno en Ávila

EDICTO

En aplicación a lo establecido en el apartado 4 del artículo 59 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se hace pública notificación a **CARLOS ROLANDO ROMERO CHUNCHO**, natural de ECUADOR, cuyo último domicilio conocido fue en CALLE CASTILLO DE LA MOTA, 3 PL: 3 PT: I (ÁVILA), de la resolución de concesión de **PERMISO DE TRABAJO (C/A) TIPO B RENOVACIÓN (Nº Exp. 050020020001341)**, por reunir los requisitos exigidos en la Ley 8/2000, de 22 de diciembre, de reforma de la Ley 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, contra esta resolución, que no agota la vía administrativa de conformidad con lo establecido en la disposición adicional sexta del Real Decreto 864//2001, de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de ejecución de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, reformada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, se podrá interponer **RECURSO DE ALZADA** ante el **Excmo. Sr. Ministro del Interior**, en el plazo de **UN MES** contado a partir del día de la notificación de esta resolución, conforme a

lo previsto en el artículo 114 y en el 48. 2 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. de 27-XI-92), modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

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

– o0o –

Número 4.812

Subdelegación del Gobierno en Ávila

EDICTO

SUBDELEGACION DEL GOBIERNO EN ÁVILA.

RECTIFICACIÓN DE ERRORES.

En los boletines oficiales de la Provincia que a continuación se relacionan, se han producido los siguientes errores:

Publicación de fecha 22-octubre-2002, Número 4.320, donde dice Ávila, 20-10-2002, DEBE DECIR Ávila, 04-10-2002.

Publicación de fecha 04 de noviembre de 2002, Número 4.490, donde dice Ávila, 05-07-2002, DEBE DECIR Ávila, 25-10-2002.

Publicación de fecha 07 de noviembre de 2002, Número 4.547, donde dice Ávila, 05-07-2002, DEBE DECIR Ávila, 31-10-2002. Número 4.548, donde dice Ávila, 05-07-2002, DEBE DECIR 31-10-2002.

Ávila, 15 de noviembre de 2002

Número 4.814

Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales

SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD
SOCIAL

TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD
SOCIAL

DIRECCIÓN PROVINCIAL

UNIDAD DE RECAUDACIÓN EJECUTIVA 05/01

EDICTO

Dña. RAQUEL DE DIEGO TIERNO, RECAUDADOR EJECUTIVO DE LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA UNIDAD DE RECAUDACIÓN EJECUTIVA DE ÁVILA (05/01)

HAGO SABER:

Que en el procedimiento administrativo de apremio nº 05 01 98 1495 05, que se tramita en esta Unidad a mi cargo contra MARÍA JOSE CORRAL PÉREZ, se ha dictado la siguiente: "DILIGENCIA: Notificados al deudor de referencia, conforme al artículo 109 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social..., las providencias de apremio por los débitos perseguidos y de acuerdo con la providencia de embargo de bienes dictada en su fecha, DECLARO EMBARGADOS, ..., los siguientes vehículos de su propiedad:...- MATRÍCULAS) SA-2704-M, MARCAS) LANCIA DELTA 1300.- En virtud de lo dispuesto en el artículo 128.4 del Reglamento, los vehículos trabados deben ponerse, en un PLAZO DE 5 DÍAS, a disposición inmediata de esta Unidad de Recaudación Ejecutiva, con su documentación y llaves necesarias para su apertura, funcionamiento y, si procede, custodia, con la advertencia de que, en caso contrario, se procederá a solicitar a las Autoridades que tengan a su cargo la vigilancia de la circulación, y a las demás que proceda, la captura, el depósito y el precinto de los vehículos objeto de embargo, en el lugar donde se hallen, poniéndolos a disposición del Recaudador embargante, así como que impidan la transmisión o cualquier otra actuación en perjuicio de los derechos de la Seguridad Social.- ... - Contra el acto que agota la vía administrativa, podrá interponerse RECURSO DE ALZADA ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, en el plazo de UN MES, contado a partir de su recepción por el interesado, conforme a lo dispuesto en el artículo 34

de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (B.O.E. del día 29), según redacción dada al mismo por la Ley 42/1994, de 30 de diciembre (B.O.E. del día 21), de Medidas fiscales, administrativas y de orden social (y en los artículos 182 y 183 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social, aprobado por R.D. 1637/1995, de 6 de octubre), significándose que el procedimiento de apremio no se suspenderá sin la previa aportación de garantías para el pago de la deuda. Transcurrido el plazo de tres meses desde la interposición de dicho recurso de alzada sin que recaiga resolución expresa, el mismo podrá entenderse desestimado, según dispone el art. 183.1.a) del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social, lo que se comunica a efectos de lo establecido en el art. 42.4 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. del 14/01/99).- Ávila, a 24 de Marzo de 1999.- EL RECAUDADOR EJECUTIVO,- Fdo:..."

Que no ha sido posible efectuar alguna de las notificaciones ordenadas, advirtiéndose a aquellas personas que, teniendo que ser notificadas, lo sean por este edicto, el derecho que les asiste a comparecer en el expediente y que de no hacerlo, transcurridos ocho días desde la publicación de este edicto, se les tendrá por notificados en las sucesivas diligencias que se practiquen hasta la substanciación del procedimiento, sin perjuicio al derecho citado para comparecer.

Y, para que sirva de notificación a los interesados a los que no ha sido posible efectuarlo personalmente, cumpliendo lo dispuesto en el artículo 109.4 del RGRSS, se dicta el presente en Ávila, a 18 de Noviembre de 2002.

Firma, *Ilegible*

– o0o –

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Número 4.735

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL

SERVICIO TERRITORIAL DE MEDIO AMBIENTE

Por JUNTA DE COMPENSACIÓN CERRO HERVERO, ha sido solicitada la ocupación de terre-

nos (0,0014 Has) con destino a la Construcción de un apoyo y una línea eléctrica subterránea, en la Vía Pecuaria "Cordel de las Merinas", en el Termino municipal de Avila (Ávila), durante un periodo de 10 años.

Acordado período de información pública del expediente de ocupación de terrenos (Art. 14 de la Ley 3/95, de 23 de Marzo de Vías Pecuarias), dicho expediente se encontrará expuesto en estas oficinas: Pasaje del Cister nº 1 de Avila, en horas de atención al público, durante el plazo de treinta idas naturales, contados desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Avila, en el que podrán formular las alegaciones que los interesados estimen oportunas, de acuerdo con el artículo 86 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Lo que se hace publico para general conocimiento.

Ávila, 12 noviembre de 2002

El Jefe del Servicio Territorial, *Juan Manuel Pardo Ontoria*.

– o0o –

Número 4.771

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ÁVILA

*SERVICIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y
TURISMO*

INFORMACIÓN PÚBLICA SOBRE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y DECLARACIÓN EN CONCRETO DE UTILIDAD PÚBLICA DE LA INSTALACIÓN ELÉCTRICA QUE SE CITA. EXPÍE.: N°: TA: 4486-E.

A los efectos prevenidos en los artículos 40, 53 y 54 de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico y en el Título VII del R.O. 1955/2000, de 1 de diciembre, que regula los procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, se somete a información pública la petición de autorización administrativa y declaración en concreto de utilidad pública de la instalación cuyas características se citan:

Expediente n°: AT 4485-E.

Peticionario: IBERDROLA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA, S.A.

Emplazamiento: C/ Descalzos, Arévalo.

Finalidad: Suministro de energía eléctrica a un nuevo edificio.

Características: Línea subterránea a 15/20 KV. con origen en línea subterránea "Villablanca" y final en CT proyectado. Longitud: 34 m. Conductor: DHZA, 12/20 KV., 3(1x150)Al. Centro de transformación tipo lonja. Potencia: 630 KVA. Tensiones: 15.000- 380/220 V.

Presupuesto: 17.292,28 Euros.

Se solicita: Autorización Administrativa y declaración en concreto de utilidad pública.

Lo que se hace público para que pueda ser examinada la documentación en este Servicio Territorial y formularse por duplicado las reclamaciones que se estimen oportunas en el plazo de 20 días hábiles contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio.

Ávila, a 12 de noviembre de 2002

El Jefe del Servicio Territorial, *José Nieto López Guerrero*.

– o0o –

Número 4.772

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ÁVILA

*SERVICIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y
TURISMO*

INFORMACIÓN PÚBLICA SOBRE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y DECLARACIÓN EN CONCRETO DE UTILIDAD PÚBLICA DE LA INSTALACIÓN ELÉCTRICA QUE SE CITA. EXPTE.: N°: AT: 4486-E.

A los efectos prevenidos en los artículos 40, 53 y 54 de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico y en el Título VII del R.D. 1955/2000, de 1 de diciembre, que regula los procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, se somete a información pública la petición de autorización administrativa y declaración en concreto de utilidad pública de la instalación cuyas características se citan:

Expediente n°: AT 4486-E.

Peticionario: IBERDROLA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA, S.A.

Emplazamiento: Urbanización El Palancar, Poyales del Hoyo.

Finalidad: Suministro de energía eléctrica a urbanización.

Características: Línea aérea a 15 KV. con origen en el apoyo 601 de la línea "Arenas de San Pedro" y final en CT proyectado. Centro de transformación sobre torre metálica. Potencia: 160 KVA. Tensiones: 150.000-380/220 V. Protección: fusibles XS y autoválvulas.

Presupuesto: 13.552,04 Euros.

Se solicita: Autorización Administrativa y declaración en concreto de utilidad pública.

Lo que se hace público para que pueda ser examinada la documentación en este Servicio Territorial y formularse por duplicado las reclamaciones que se estimen oportunas en el plazo de 20 días hábiles contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio.

Ávila, a 12 de noviembre de 2002

El Jefe del Servicio Territorial, *José Nieto López Guerrero*.

Número 4.785

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ÁVILA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

CONVENIO COLECTIVO

RESOLUCIÓN de 18 de noviembre 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 HOSTELERÍA.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito provincial, para la actividad de HOSTELERÍA (Código del Convenio nº 0500065), que fue pactado con fecha 12 de noviembre de 2002, de una parte, por la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería de Ávila, 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 HOSTELERÍA

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL.

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

Artículo 2º.- ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL.

Las cláusulas de este Convenio serán de aplicación a las relaciones laborales de las empresas y trabajadores que presten sus servicios en aquellas mediante contrato de trabajo, conforme dispone el artículo 1.1 del

Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y siendo su ámbito funcional de aplicación, a lo regulado en el artículo 4º del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería, firmado el 27/05/02 y publicado en el B.O.E. de fecha 1 de julio de 2002. Se incluyen en el sector de Hostelería, todas las empresas que independientemente de su titularidad y fines realicen en instalaciones fijas o móviles y tanto permanente como ocasional, como establecimientos de catering, colectividades, pizzerías, hamburgueserías, creperías, etc; asimismo salones de ocio y esparcimiento como cybercafes.

Artículo 3º: VIGENCIA Y DURACIÓN.

Con independencia de la fecha de su publicación en el B.O.P., este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2002. Su duración será de dos años, dándose por finalizada el 31 de diciembre del 2003.

La denuncia de este Convenio se entenderá producida de forma automática dentro del mes inmediatamente anterior al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación entre las partes: Estas acuerdan mantener las primeras reuniones de negociaciones dentro de los quince primeros días del mes de enero de 2004.

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

Artículo 4º.- RESPETO ALAS CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

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

Artículo 5º.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y por el contrario velar por que la aplicación de las normas laborales no incurran en supuestos de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

CAPITULO SEGUNDO

CONTRATACIÓN

Artículo 6º.- CONTRATACIÓN DEL PERSONAL.

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

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

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

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

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

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

Artículo 7º.- CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. A la terminación del Contrato si el empresario no lo transforma en Indefinido, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a 12 días de salario bruto por año de servicio. Asimismo, los contratos que estén en vigor a la firma de este Convenio, se acogerán a lo dispuesto en el presente artículo.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la Ley 12/2001 y demás normas que la sustituyan o complementen.

Artículo 8º.- CONVERSIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS.

Con relación a la conversión de contratos temporales en indefinidos, a que se refiere la Ley 24/2001 de 27 de diciembre, se conviene expresamente que dicha conversión podrá tener lugar durante toda la vigencia del presente Convenio, con todas las consecuencias que se establecen en la referida disposición legal.

Artículo 9º.- TRABAJADORES EN FORMACIÓN.

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

Artículo 10º.- PLURIEMPLEO.

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

Artículo 11º.- REQUISITO PREVIO AL CESE.

La empresa vendrá obligada a preavisar al trabajador, en los casos y forma legalmente establecidos, con anterioridad a la extinción de la relación laboral, facilitándosele la liquidación correspondiente para que el mismo pueda comprobar si es o no correcta.

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

Artículo 12º.- CARNET DE MANIPULADOR.

Todo trabajador deberá estar en posesión del carnet de manipulador, para su trabajo habitual, el cual se le debe facilitar el empresario a través de Organismos o academias, corriendo el importe de la obtención del mismo, a cargo del empresario.

Artículo 13º.- ROPA DE TRABAJO.

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

CAPITULO TERCERO**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****Artículo 14º.- CRITERIOS GENERALES.**

El presente sistema de clasificación profesional, que sustituyó al establecido en la extinta Ordenanza Laboral para la Industria de Hostelería aprobada por la Orden del 28 de febrero de 1974), pretende lograr una más razonable acomodación de la organización del trabajo a los cambios económicos, tecnológicos, productivos y organizativos sin merma alguna de la dignidad, oportunidades de promoción y justa retribución de los trabajadores.

Los trabajadores que presten servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan clasificados en grupos profesionales.

Los criterios de definición de los grupos y categorías profesionales se acomodan a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

1. El presente cuadro de correspondencia entre las categorías previstas en la extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y los grupos profesionales recogidos en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH) tiene como objeto, según expresa el propio Acuerdo en su artículo 12, facilitar a los empresarios y trabajadores la adaptación al nuevo sistema de clasificación.

Área funcional primera (Recepción, Conserjería, Rel. Públicas, Administración y Gestión)

Categorías del Acuerdo Laboral		Categorías de la Ordenanza
	Grupo profesional I	
Jefe de Recepción.		Jefe de Recepción.
Segundo Jefe de Recepción.		2º Jefe de Recepción.
Jefe de Administración.		Contable General
		Jefe de Primera.
		Jefe de Segunda.
Jefe Comercial.		
Primer Conserje.		Primer Conserje de Día
		Segundo Conserje de Día.
	Grupo profesional II	
Conserje.		Conserje de Noche.
		Conserje (Sección 8ª).
Recepcionista.		Recepcionista.
		Cajero (Secciones 1ª y 2ª)
Administrativo.		Tenedor de Cuentas Clientes.
		Interventor.
		Contable.
		Oficial de 1ª.
		Oficial de 2ª.
		Facturista.
		Cajero (Sección 6ª)
Relaciones Públicas		
Comercial		
	Grupo profesional III	
Ayudante de Recepción y/o Conserjería		Ayudante de Recepción
		Ayudante de Conserjería
		Ayudante de Conserje
		Intérprete
Ayudante Administrativo		Oficial de Contabilidad
		Auxiliar de Oficina y Contabilidad
		Auxiliar de Caja
		Telefonista de 1ª y 2ª
Telefonista		
Grupo profesional IV		
Auxiliar de Recepción y Conserjería		Portero
		Portero de coches
		Portero recibidor
		Portero de accesos
		Portero de servicios
		Vigilante de noche
		Ordenanza de salón
		Ascensorista
		Botones
		Cobrador
		Taquillero
		Aprendiz de recepción y Contabilidad (*)
		Mozo de Equipajes para el interior.

Auxiliar de Oficina
Aspirante

Área funcional segunda (Cocina y Economato)

Categorías del Acuerdo Laboral

Jefe de Cocina
2º Jefe de Cocina
Jefe de catering

Jefe de Partida
Cocinero
Repostero

Encargado de Economato

Grupo profesional III
Ayudante de Economato

Ayudante de Cocina

Grupo profesional IV
Auxiliar de Cocina

Categorías de la Ordenanza

Grupo profesional I

Jefe de Cocina
2º Jefe de Cocina

Grupo profesional II

Jefe de Partida
Cocinero
Repostero
Oficial Repostero
Encargado de Economato y Bodega
Bodeguero
Encargado de Almacén

Ayudante de Economato y Bodega
Mozo de almacén
Ayudante de Cocinero
Ayudante de Repostero

Marmitón
Pinche
Fregador
Encargado de Fregador
Personal de Platería
Aprendiz de Cocina(*)

Área funcional tercera (Restaurante, Bar y Similares; Pista para Cátering)

Categorías del Acuerdo Laboral

Jefe de Restaurante o Sala

Jefe de Operaciones de Cátering

Segundo Jefe de Restaurante o Sala

Jefe de Sector
Jefe de Sala de Catering
Camarero

Categorías de la Ordenanza

Grupo profesional I

Jefe de Sala
Jefe de Comedor o Maestresala
1º Encargado de Mostrador
1º Encargado
Primer Jefe de Sala
Jefe de Operaciones

2º Jefe de Comedor
2º Encargado de Mostrador
2º Encargado
Segundo Jefe de Comedor
Segundo Jefe de Sala
Mayordomo de Pisos

Grupo profesional II

Jefe de Sector
Jefe de Sala
Camarero
Dependiente de 1ª
Dependiente

		Cafetero
		Cajero de Comedor
		Camarero de Pisos
		Planchista
Barman		Barman
		2º Barman
Sumiller		Sumiller
Supervisor de Catering		Supervisor
		Ayudante de Supervisor
Supervisor de Colectividades		
	Grupo profesionales III	
Ayudante de Camarero		Ayudante de Camarero
		Ayudante
		Ayudante de Planchista
		Ayudante de Barman
		Ayudante de Dependiente
		Ayudante de Cafetero
		Dependiente de Segunda
		Dependiente
		Ayudante de Pisos
		Aprendiz
		Aprendiz de camarero(*)
		Preparadores
Preparador o Montador de Catering		
Conductor de Equipo Catering		
Ayudante de Equipo de Catering		Ayudante de Equipo
Grupo profesional IV		
Auxiliar de Colectividades		
Auxiliar de Preparación/Montaje de Catering		Ayudante de Preparación
		Área funcional cuarta (Pisos y Limpieza)
Categorías del Acuerdo Laboral	Categorías de la Ordenanza	
	Grupo profesional I	
Jefe de Servicios de Catering		
Grupo profesional II		
Encargado de Mantenimiento		
y Servicios Auxiliares		Encargado de Trabajos
Encargado de Mantenimiento		
y Servicios Técnicos de Cátering:		
de Flota y de Instalaciones y Edificios		Encargado de Trabajos
Encargado de sección		Encargado de Sala
	Grupo profesional III	
Especialista de Mantenimiento		
y Servicios Auxiliares		Mecánico o Calefactor
		Ebanista
		carpintero
		Electricista. Albañil
		Pintor
		Conductor
		Fontanero
		Jardinero
Especialista de Mantenimiento		
y Servicios Técnicos de Cátering: de Flota		
y de Instalaciones y Edificios		
Animador Turístico o de Tiempo Libre		

Grupo profesional IV

Auxiliar de Mantenimiento y Servicios Auxiliares

Ayudante de Mecánico o Calefactor
Ayudante

Ayudante de Ebanista, Carpintero,
Electricista, Albañil y Pintor.

Mozo de Billar o Salón de Recreo

Guarda del exterior

Monitor/Cuidador de Colectividades.

(*) Los aprendices relacionados se refieren a la categoría contemplada en la antigua Ordenanza, no equiparables a la modalidad de contrato de aprendizaje de la vigente legislación.

Sobre niveles, funciones y clasificación profesional, será de aplicación a este Convenio lo recogido en el Capítulo Segundo del Acuerdo Laboral de Ámbito estatal para el sector de Hostelería, firmado el día 13/6/96 y publicado en el B.O.E. el 2 de agosto de 1.996.

Artículo 15º: CATEGORIAS DE ESTABLECIMIENTOS.

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

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

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

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

CAPITULO CUARTO ,

ASPECTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 16º.- RETRIBUCIONES.

A) Las retribuciones de los trabajadores afectados por este Convenio, para el año 2002, serán las que establecen en la tabla salarial, que como Anexo I se incorpora al mismo, y del que forma parte integrante a todos los efectos, conforme a los niveles o grupos de asimilación establecidos también en dicho anexo.

B) Las retribuciones de los trabajadores afectados por este Convenio, para el año 2.003, serán el resultado de incrementar las tablas vigentes en 2.002 en un 3%. Anexo II

En el caso de que el I.P.C. registrase durante 2.003 un incremento superior a 3 puntos se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra. Tan pronto se constate oficialmente por el I.N.E. esta circunstancia se reunirá la Comisión Paritaria aplicando a la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2.002 la diferencia existente.

Artículo 17º.- ANTIGÜEDAD.

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán como complemento de antigüedad la cantidad que por este concepto vinieran percibiendo al 31 de diciembre de 1.994, cuyo importe se hará constar en las nóminas en una nueva casilla denominada "antigüedad consolidada", sin que en el futuro haya lugar al devengo de nuevos incrementos por años de servicio. La antigüedad consolidada no podrá ser objeto de compensación ni absorción por posteriores aumentos salariales.

Por lo que se refiere a los trabajadores cuya relación laboral se inicie con posterioridad al 1 de enero de 1.995, los aumentos por años de servicio consistirán en cuatrienios, hasta un máximo de tres, en la cuantía fija de 164,18 euros anuales para el año 2.002, y 169,11 euros para el año 2.003, cada cuatrienio, uniforme e igual para todas las categorías y grupos profesionales.

Los trabajadores cuya relación laboral se haya iniciado antes del 1 de enero de 1.995 no podrán en ningún caso, percibir por antigüedad una cantidad inferior a la que, por ese mismo concepto, les corr, espondería de haber ingresado con posterioridad a la indicada fecha.

Artículo 18º: GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

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

Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán las gratificaciones en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 19º: COMPLEMENTO EN ESPECIE.

Los trabajadores afectados por este convenio, que presten servicio en las horas de comida, cena o desayuno tendrán derecho a la manutención, como complemento salarial en especie, a recibir con cargo a la empresa y durante los días en que presten sus servicios. La cuantificación económica de dicho complemento se establece en 1,50 euros, habiéndose tomado en consideración para su determinación el coste que la manutención representa para la empresa

Artículo 20º.- PLUS DE TRANSPORTE.

El personal afectado por este convenio, indistintamente de que su jornada sea reducida o entera, percibirán en concepto de Plus de Transporte la cantidad de 41,11 euros mensuales, durante el año 2002 cualesquiera que sea la categoría profesional.

Dicha cantidad será de 41,31 euros mensuales durante el año 2.003.

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

Artículo 21º.- PLUS POR QUEBRANTO DE MONEDA.

Las empresas abonarán a los cajeros-as y todos aquellos trabajadores que realicen esas funciones durante la jornada laboral, la cantidad de 50,14 euros mensuales en concepto de quebranto de moneda.

Dicha cantidad será de 51,64 euros mensuales durante el año 2.003.

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

Artículo 22º.- ANTICIPOS.

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

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

Artículo 23º.- PREMIO DE NATALIDAD.

Las empresas afectadas por este Convenio abonarán a los trabajadores, al nacimiento de hijos vivos, la cantidad de 55,71 euros.

Artículo 24º.- FIDELIDAD A LA EMPRESA.

Los trabajadores, al cumplir quince años de servicios efectivos en una misma empresa percibirán por una sola vez la cantidad de 366 euros, y al cumplir veinticinco años de servicios efectivos a una misma empresa, percibirán por una sola vez una cantidad de 574 euros euros.

Artículo 25º.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

Las empresas vienen obligadas a abonar a los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal, cualquiera que fuera su causa y, desde el primer día de baja, la cantidad necesaria hasta completar el cien por cien del salario real.

Artículo 26º.- SEGURO VOLUNTARIO COLECTIVO.

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

- Muerte, 5.500 euros.

Si la muerte se produjese en accidente o éste determinase la incapacidad Permanente del trabajador, 6.010,12 euros.

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

CAPITULO QUINTO

JORNADA LABORAL Y PERMISOS RETRIBUIDOS

Artículo 27º.-JORNADA LABORAL.

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

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

El cómputo anual de horas de trabajo se establece, en 1.800 horas para el año 2.002 y 1.792 horas para el año 2.003.

Artículo 28º.- VACACIONES.

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

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

El período vacacional no se iniciará en día de descanso.

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

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

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

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

Artículo 29º.- LICENCIAS.

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

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

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

- Un día natural por traslado de domicilio.

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio.

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

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

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una forma legal o convencional un período

determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el impute de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

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

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

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

- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

- Quien por razón de guarda ilegal tenga a su cuidado directo a un menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Administrativo.

Artículo 30º.- CONSULTAS MÉDICAS.

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

Artículo 31º.- FIESTA PATRONAL.

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

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

CAPITULO SEXTO

SUBROGACIÓN CONVENCIONAL EN EL SUBSECTOR DE COLECTIVIDADES O RESTAURACIÓN SOCIAL. GARANTÍAS POR CAMBIO DE EMPRESARIO

Artículo 32º.- INTRODUCCIÓN.

La regulación de las Sucesiones Empresariales, probablemente uno de los problemas más complejos de las relaciones laborales en la actualidad, ha tenido tratamiento en el ámbito de la Unión Europea, si bien sea con un mero afán armonizador. Mediante la Directiva 2001/23/CE, de 12 de marzo (LCEur 2001\1026), sobre Aproximación de las Legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad; se ha intentado una doble finalidad, evitar la incidencia negativa de la sucesión empresarial en el funcionamiento del mercado, así como establecer un mínimo de protección respecto a ciertos derechos de los trabajadores.

La doctrina legal del Tribunal Supremo, contenida en diversas Sentencias de su Sala de lo Social, ha venido exigiendo como requisito que ha de concurrir para que opere la subrogación empresarial prevista en el artículo 44 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, que se produzca una simultánea transmisión efectiva de los elementos patrimoniales configuradores de la infraestructura de la explotación, de modo que la mera sucesión en una actividad empresarial o de servicios no integra el supuesto de hecho del artículo 44 anterior, si no va acompañado de la transmisión de una estructura o soporte patrimonial dotado de autonomía funcional.

No obstante, es posible que mediante norma colectiva sectorial se produzcan supuestos de subrogación empresarial, aun cuando no se transmita infraestructura patrimonial, tal como asimismo ha sentado la doctrina legal del Tribunal Supremo en diversas Sentencias. En estos casos al no aplicarse la norma legal, es necesario que la norma convencional establezca las concretas previsiones en relación con las responsabilidades económicas pendientes anteriores a la subrogación.

En coherencia con dicha doctrina legal y, en base a lo contemplado en dichas Directivas y la transposición realizada a nuestro derecho interno, artículos 44, complementado por lo que dispone el 51.1 y, por el 49.1.g), así como también por el artículo 64 respecto de las competencias de los representantes unitarios o electos, todos ellos del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (RCL 1985\1980; ApNDL 13091); el presente Acuerdo pretende adaptar dicha normativa a las necesidades y problemática específica del Sector de Colectividades, para una mejor y más correcta aplicación. Deforma que las distintas situaciones que se producen queden bajo la cobertura del acuerdo suscrito entre las partes interesadas y sea de obligado cumplimiento en todo el territorio del Estado, quedando cerrado en este ámbito de negociación y por tanto no disponible en ámbitos inferiores, salvo el epígrafe referido a derechos de Información y consulta que constituye un mínimo de derecho indisponible.

El presente Capítulo tiene por objeto garantizar la subrogación empresarial, con sus efectos, en supuestos de sucesión o sustitución de empresas de Colectividades, en las que no concurra el requisito de la transmisión patrimonial.

La absorción del personal entre quienes se sucedan mediante cualquier título en las actividades que se relacionan en el presente Capítulo, se llevará a cabo en los términos y condiciones aquí indicados, de acuerdo con lo siguiente:

a) Cuando resulte de aplicación el artículo 44 del Real Decreto Legislativo 1/1995, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se estará al régimen y efectos que le son propios.

b) Cuando el cambio de titularidad no se encuadre en el ámbito de aplicación citado del artículo 44 del ET, los efectos subrogatorios, en atención a las peculiares características de la actividad definida en el ámbito de aplicación, vendrán condicionados a los supuestos y reglas válidamente previstos en esta norma paccionada.

En todo caso, será de aplicación subsidiaria el artículo 44 del ET en todo lo no estipulado en el presente Acuerdo.

No obstante, en ambos casos, serán de aplicación las obligaciones formales y documentales que se establecen.

Artículo 33º.- EXCLUSIÓN.

En la presente regulación, y sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria segunda de este Acuerdo, no será de aplicación a la actividad de alojamiento y hospedaje, ni como empresa principal o clien-

te, ni como empresa cedente o cesionaria, por lo que las empresas de este subsector de actividad se registrarán, exclusivamente en esta materia, por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

Artículo 34º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

1. Se entiende por servicio de Colectividades, o Restauración Social, aquel que realizado por una empresa interpuesta entre la empresa principal (cliente) y el comensal, presta un servicio hostelero y procede a elaborar y transformar los alimentos mediante un sistema y organización propios, en las instalaciones del mismo «cliente» o en las suyas propias, sirviendo siempre con posterioridad, dichos alimentos en los espacios habilitados al efecto por los clientes y percibiendo por ello una contraprestación. Asimismo se incluyen dentro del ámbito de aplicación de este capítulo los servicios hosteleros prestados en virtud de concesiones administrativas por las empresas pertenecientes al subsector de Colectividades o Restauración Social, por ejemplo en centros de enseñanza, hospitales y aeropuertos, entre otros.

2. A los efectos del presente Acuerdo se entenderá por:

a) Trabajadores afectados o beneficiarios del contenido del presente Acuerdo, los trabajadores efectivamente empleados por la empresa principal o cedente en el momento de producirse la transmisión, cuyo vínculo laboral esté realizado al amparo del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores. Sin que afecten las peculiaridades del vínculo contractual temporal o fijo ni las específicas del desarrollo de la relación laboral (respecto a jornada, categoría, etc.) en los términos señalados en el artículo 36.

En definitiva serán trabajadores afectados por la subrogación, aquellos que estaban adscritos para desempeñar su tarea laboral en la empresa, centro de actividad o parte del mismo objeto de la transmisión.

b) En cuanto a las empresas afectadas, será toda persona física o jurídica, sea cual sea su revestimiento jurídico, por tanto, individual o societaria, pública o privada, con o sin ánimo de lucro que desarrollen su actividad en el sector de colectividades.

Empresa Principal o Cliente: Cualquier persona física o jurídica (en los términos expresados en el párrafo b) responsable directo de la toma de decisión en cuanto a la dispensación, o no, del servicio; con independencia de que sea propietario o no de las instalaciones o enseres necesarios para la prestación del mismo.

Empresa Cedente: Cualquier persona física o jurídica (en los términos expresados en el párrafo b) que, por cualquiera de las causas previstas en el presente Capítulo, pierda la cualidad de empresario con respecto a la empresa, el centro de actividad o la parte de éstos, objeto del traspaso, transmisión, venta, arrendamiento o cesión.

Empresa Cesionaria: Lo será cualquier persona física o jurídica (en los términos expresados en el párrafo b) que, por cualquiera de las causas previstas en el presente Capítulo, adquiera la cualidad de empresario con respecto a la empresa, el centro de trabajo o la parte de éstos, objeto del traspaso, transmisión, venta, arrendamiento, cesión o concesión.

Comensal: Sujeto al que van destinados los servicios de Hostelería objeto de la sucesión o sustitución.

Artículo 35º.- OBJETO Y SUPUESTOS DE LA SUCESIÓN O SUSTITUCIÓN EMPRESARIAL.

Lo dispuesto en el presente Capítulo, será de aplicación en todos los supuestos de sucesión o sustitución de empresas, en los que no exista transmisión patrimonial, como consecuencia del cambio de titularidad de una empresa, centro de trabajo, de una unidad productiva autónoma, de una unidad de explotación, comercialización o producción de las actividades de colectividades, o partes de las mismas en virtud entre otros supuestos de:

a) Transmisión derivada de la existencia de una manifestación contractual expresamente suscrita al efecto entre la empresa principal o cedente y cesionaria, entendiendo por tal, cualquier acto jurídicamente relevante que pueda entrañar una modificación de la titularidad de la empresa: contrato de arrendamiento o cualquier otro, ya sea mercantil o civil, resolución administrativa o sentencia firme, incluso la cesión "mortis causa».

b) Sucesión de contratas, Concesión de la explotación de servicios y Concesiones Administrativas. En los supuestos de sucesión por concesiones administrativas operará el presente Capítulo con independencia de lo contemplado en el pliego de fines.

c) Fusión o aparición de nueva personalidad jurídica derivada de la unión de dos o más empresas anteriormente existentes, que desaparecen para dar paso a una nueva sociedad.

d) Absorción empresarial en la que permanece la personalidad jurídica de la empresa absorbente, aunque desaparezca la de la absorbida.

e) Se incluyen, asimismo:

e.1. Supuestos de transmisión derivados de una intervención judicial, como puede ser una suspensión de pagos, o restitución de la empresa a su primitivo propietario como consecuencia de una decisión judicial que resuelve un contrato, ya sea mercantil o civil.

e.2. Supuestos de reversión, al término de contratos de arrendamiento o cualquier otro, mercantil o civil, por cualquier causa de extinción.

Si por decisión de la empresa principal o pacto con terceros se decidiese dejar de prestar los servicios subcontratados o alguno de ellos, de forma provisional o definitiva, no habiendo continuador de la actividad operará la reversión de la titularidad. Según lo previsto en el presente Capítulo o, en su caso, lo dispuesto en el artículo 44 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. En estos supuestos, la empresa cedente que venga prestando servicio no deberá asumir el personal adscrito a dicho servicio.

Igualmente operará la reversión de la titularidad cuando la empresa principal o concesión contrate un servicio de comida transportada que no requiera personal en el centro. No obstante, si este servicio requiriese personal en el centro, si procederá la subrogación, en la proporción necesaria para garantizar la correcta dispensación del servicio.

e.3. La asunción de actividad por parte de la empresa principal, es aquella en la que como consecuencia de su propia decisión, se produzca el cese total y definitivo de la actividad de la empresa que venía prestando el servicio, siendo asumido éste por la empresa principal. Del mismo modo, operará cuando la decisión se adopte por imposición de terceros, o una norma.

Todo ello, sin necesidad de que exista transmisión patrimonial de activos materiales.

Artículo 36º.- ADSCRIPCIÓN DEL PERSONAL.

1. Con la finalidad de garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores del Sector de Colectividades y la subrogación empresarial en las relaciones laborales del personal, por quien suceda a la empresa saliente en cualquiera de los supuestos previstos en el artículo 35, los trabajadores de la empresa cedente pasarán a adscribirse a la empresa cesionaria o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones económicas, sociales, sindicales y personales que se disfrutasen en la empresa cedente, siempre que se den algunas de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro de actividad con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses en el mismo, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo. A efectos de este cómputo se entenderá como tiempo trabajado los períodos de vacaciones, incapacidad temporal u otros supuestos de suspensión de contrato por causa legal o paccionada.

b) Trabajadores que en el momento de cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo, unidad productiva autónoma, unidad de explotación, comercialización o producción de la actividad o parre de la misma, se encuentren enfermos, accidentados, en maternidad, en excedencia, en servicio militar o prestación social sustitutoria o cualquier otra situación en la que el contrato se encuentre suspendido en base a cualquier norma que legal o convencionalmente lo establezca, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado anterior.

c) Trabajadores que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, y hasta que cese la causa de interinidad.

d) Trabajadores fijos discontinuos, con antigüedad mínima de cuatro meses en el centro de trabajo, y que hubieran prestado servicio en el mismo.

2. No existirá subrogación alguna respecto del empresario individual o los socios accionistas con control efectivo de la empresa, administradores o gerentes de la misma, cónyuges de los citados anteriormente y trabajadores contratados como fijos o fijos discontinuos y que tengan relación de parentesco hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad con los anteriores, salvo pacto en contrario.

Los trabajadores no afectados por la subrogación empresarial seguirán vinculados con la empresa cedente a todos los efectos.

Artículo 37º.- ASPECTOS FORMALES DE LA SUBROGACIÓN.

De no cumplir los requisitos siguientes, la empresa cesionaria automáticamente y sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que preste sus servicios en el centro de actividad objeto de la sucesión o sustitución, en los términos contemplados en el presente Convenio.

1. La empresa principal comunicará a la empresa cedente la designación de una nueva empresa cesionaria y la fecha en que se producirá de hecho la subrogación.

2. En el transcurso de los cinco días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de la comunicación del empresario principal, la empresa cedente deberá acreditar a la cesionaria, documentalmente y de forma fehaciente todos los supuestos anteriormente contemplados mediante los documentos y en los plazos que seguidamente se relacionan:

- Certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social.
- Certificación negativa de la Administración de Hacienda.
- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC-1, TC-2 y TC-211 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Relación de personal en la que se especifique:
 - Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, salario bruto anual, jornada, horario, modalidad de su contratación, fecha del disfrute de sus vacaciones y especificación del período de mandato si el trabajador es representante sindical.
 - Trabajadores que se encuentren en situación de suspensión de contrato de trabajo, indicando los datos a que se refiere el apartado anterior.
 - Fotocopia de los contratos de trabajo escritos del personal afectado por la subrogación.
 - Pactos o cláusulas firmadas con los trabajadores, sean de carácter individual o colectivo.
 - Justificante de haber liquidado a todos los trabajadores afectados por la subrogación, la parte proporcional de haberes hasta el momento de la misma, no quedando pendiente cantidad alguna.

En el caso de vacaciones pendientes de disfrute, la empresa saliente informará de esta situación a la entrante, estableciéndose entre ambas la forma de abono por cada empresa de la parte correspondiente.

La empresa saliente informará, en su caso, del estado exacto de los procesos, pleitos, litigios y de cuantos asuntos laborales se hallar, pendientes o en curso ante la autoridad laboral competente o cualesquiera organismos públicos tanto respecto a los trabajadores en activo como a los ya cesados. '

En este mismo plazo, se cumplimentarán los derechos de información y consulta de los trabajadores previsto en el artículo 40.

3. En la fecha de la subrogación prevista y una vez cumplidos los requisitos establecidos en el presente acuerdo, la empresa cesionaria procederá a la incorporación de los trabajadores.

Simultáneamente a su incorporación, ambas partes procederán a la firma del documento previsto en el artículo 42, en el que constará declaración de aquellos trabajadores que mantengan vínculo familiar o relación de parentesco hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, con el empresario cedente, si éste es persona física, o con los socios accionistas, administradores o gerentes de la empresa saliente si se tratase de una persona jurídica, así como de los cónyuges de éstos.

Artículo 38º.- CONTENIDO DE LA PROTECCIÓN.

1. Las disposiciones aquí contempladas son imperativas para las partes a las que afecta, empresa principal, cedente, cesionaria y trabajador, sin que sea válida ninguna renuncia de derechos. No desaparecerá dicho carácter imperativo en el caso de que la empresa cesionaria suspendiese total o parcialmente el servicio.

2. La empresa entrante quedará subrogada en los derechos y obligaciones respecto de los trabajadores.

3. En lo que respecta al Convenio Colectivo de aplicación, se tendrán en cuentas las siguientes previsiones:

a) En el supuesto de que la actividad de la empresa principal sea la Hostelería, con excepción hecha de alojamiento y hospedaje, y ceda servicios, propios y característicos de ésta, y por tanto, previstos dentro del contenido de la prestación laboral de las Categorías Profesionales reguladas en el ALEH, el convenio de aplicación para los trabajadores que desempeñen el servicio cedido, con independencia de cual sea el objeto principal de la empresa cesionaria, será el Convenio Colectivo de Hostelería del ámbito correspondiente.

b) En los supuestos en que el objeto de la empresa principal no sea la Hostelería, pero se cedan servicios de comidas y bebidas, aun cuando la comida no se elabore en la cocina del cliente sino en las instalaciones propias de la empresa cesionaria, se mantendrá a estos trabajadores el contenido normativo del convenio colectivo que regía las relaciones laborales de la empresa de procedencia, manteniendo las condiciones de trabajo de que venían disfrutando en la empresa cedente durante un período de doce meses, en el que se llevarán a cabo las oportunas negociaciones con la representación de los trabajadores, al objeto de efectuar el cambio al marco normativo de aplicación general del Sector contemplado en el apartado anterior. Si transcurrido dicho

período no existiese acuerdo, o durante el mismo a instancia de las partes, la Comisión Paritaria establecerá el Convenio Colectivo que resulte de aplicación.

4. En cualquier caso, aquellos trabajadores que no se encuentren afectos por subrogación, y sean de nueva incorporación a la empresa, les será de aplicación el Convenio de Hostelería del ámbito correspondiente.

5. Las deudas salariales y extrasalariales que pudieran existir generadas por la empresa cedente serán satisfechas por la misma, respondiendo la empresa principal solidariamente de las mismas.

6. En relación con el ámbito de las prestaciones de la Seguridad Social:

a) La empresa cesionaria está obligada a subrogarse en las obligaciones empresariales relacionadas con los regímenes legales. En relación con los complementarios, ya estén regulados en norma legal o convencional, si procediera el pago de alguno de ellos (jubilación, invalidez, pagos a favor de supervivientes o cualesquiera otros) la empresa que asuma dicho pago podrá reclamar a las empresas anteriores el pago de la parte proporcional que les correspondiera.

b) En el caso de existir deudas a la Seguridad Social por descubiertos o por diferencias salariales generadas por la empresa cedente, será ésta la que responda de las mismas, sin que exista responsabilidad alguna por parte de la empresa cesionaria.

Artículo 39º.- GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

La nueva empresa deberá respetar la garantía sindical de aquellos Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales afectados por la subrogación hasta la finalización del mandato para el que fueron elegidos.

Artículo 40º.- DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA.

Tanto la empresa cedente, como la empresa cesionaria, deberán de informar, a los representantes legales de los trabajadores afectados por el traspaso, con anterioridad a la sucesión o sustitución empresarial, de las siguientes cuestiones:

- La fecha cierta o prevista del traspaso.
- Los motivos del mismo.
- Las consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores.
- Las medidas previstas respecto de los trabajadores.
- La relación nominal de la totalidad de trabajadores, incluidos aquellos en supuestos de suspensión del contrato, afectados por la subrogación empresarial con detalle de la modalidad del contrato del mismo.
- La relación nominal y motivada de trabajadores excluidos de la subrogación empresarial.
- TC-2 de los cuatro últimos meses.

En los casos en los que no existan representantes legales de los trabajadores, los afectados por el traspaso serán informados, individualmente y con carácter previo a la sucesión o sustitución empresarial del contenido en los cuatro primeros puntos anteriores, además de la situación personal del trabajador afectado respecto a su contrato individual.

Artículo 41º.- READAPTACIÓN DEL NÚMERO DE TRABAJADORES.

Si por decisión administrativa o norma legal, en virtud de la aplicación del nuevo sistema educativo, se produjese un traslado o reubicación de comensales, en número importante (más del 75 por 100), en centros distintos de aquéllos en los que originalmente recibía- el servicio de colectividades, las empresas podrán readaptar el número de trabajadores de los centros afectados por la redistribución, en los términos previstos en el presente acuerdo. De forma que la empresa de colectividades beneficiaria del incremento de comensales deberá incrementar su plantilla para dispensar el servicio con el personal excedente de la otra empresa. Si como consecuencia de lo anterior no se pudiera reubicar a todo el personal, los excedentes permanecerán en la empresa originaria, al objeto de mantener en todos los casos el número total de trabajadores entre los dos centros afectados, sin perjuicio de las medidas empresariales que puedan adoptarse en el marco legal vigente.

Artículo 42º.- DOCUMENTO SUBROGATORIO.

La Comisión negociadora establecerá el modelo de documento previsto en el artículo 37, apartado 3..

CAPITULO SÉPTIMO

RÉGIMEN DISCIPLINARIO LABORAL

Artículo 43º.- FALTAS Y SANCIONES DE TRABAJADORES.

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

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

Artículo 44º.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

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

Artículo 45º.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la Dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves. Los Delegados Sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la Dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador afiliado al Sindica, siempre que tal circunstancia le conste al empresario.

Artículo 46º.- FALTAS LEVES.

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, inferior a treinta minutos, durante el período de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.
3. No comunicar ala empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.
6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
7. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.
10. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

Artículo 47º.- FALTAS GRAVES.

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de un mes. O bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

15. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

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

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

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

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

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

Artículo 48º.- FALTAS MUY GRAVES.

Serán faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 49º.- CLASES DE SANCIONES.

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

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

A) Por faltas leves:

Amonestación.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido disciplinario.

Artículo 50º.- PRESCRIPCIÓN.

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

CAPITULO OCTAVO GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 51º.- DERECHOS Y LIBERTADES SINDICALES.

A) Convenios colectivos y conflictos colectivos.

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

B) Formación profesional.

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

C) Expediente de regulación del empleo.

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

D) Información económica y financiera.

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

E) Sanciones y despidos.

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

F) Contrataciones.

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

G) Clasificación del personal.

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

H) Sistemas de distribución.

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

Artículo 52º.- GARANTÍAS SINDICALES.

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

Delegados de personal o miembros del Comité de Empresa:

- Desde 6 hasta 100 trabajadores, 15 horas mensuales.
- De 101 a 250 trabajadores, 20 horas mensuales.

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

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

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

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

Artículo 53º.- PERMISOS ESPECIALES.

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

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

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

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

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

CAPITULO NOVENO

ÓRGANOS DE SEGUIMIENTO Y CONTROL

Artículo 54º.- COMISIÓN PARITARIA.

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

Funciones:

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

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

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

Todos ellos en Avila.

Procedimiento:

Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión Paritaria a través de, las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes del Convenio. En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable para el acceso a la vía jurisdiccional, en los conflictos que surjan, directa o indirectamente, con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo. La propia Comisión establecerá un reglamento de actuaciones en el cual se definirán los trámites y forma del proceso (iniciación, información, audiencia, pruebas, etc.). Los plazos de resolución del expediente deberán ser breves (diez días para asuntos ordinarios y setenta y dos horas para los extraordinarios), de acuerdo con los criterios establecidos de clasificación de asuntos.

CAPITULO DÉCIMO

LEGISLACIÓN

Artículo 55º.- LEGISLACIÓN APLICABLE,.

En lo no previsto en el presente Convenio, que ha sido concertado de un lado por la Asociación Provincial de Hostelería, y, de otro, por las Centrales Sindicales CC.OO., y U.G.T., se estará a lo dispuesto en el real Decreto Ley 1/1995 del Estatuto de los Trabajadores, Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería, publicado en el B.O.E. de fecha 1 de Julio de 2002, L.O.L.S. - Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 y más disposiciones que la modifiquen y complementen.

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

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

ANEXO I

AÑO 2002

	1ª Categoría	2ª Categoría	3ª Categoría
Categorías del Acuerdo Laboral			
Grupo profesional I			
Jefe de Recepción.	646,65	638,56	638,18
Segundo Jefe de Recepción.	636,21	634,41	632,60
Jefe de Administración.	646,65	638,56	638,18
Jefe Comercial.	646,65	638,56	638,18
Primer Conserje.	646,65	638,56	638,18
Grupo profesional II			
Conserje.	636,21	634,41	632,60
Recepcionista.	626,61	625,10	619,57
Administrativo.	626,61	625,10	619,57
Relaciones Públicas.	626,61	625,10	619,57
Comercial.	626,61	625,10	619,57
Ayudante de Recepción y/o Conserjería.	626,61	625,10	619,57
Ayudante Administrativo.	626,61	625,10	619,57
Telefonista.	626,61	625,10	619,57
Auxiliar de Recepción Consejería.	626,61	625,10	619,57
Área funcional segunda (Cocina y Economato)			
Categorías del Acuerdo Laboral			
Grupo profesional I			
Jefe de Cocina.	646,65	638,56	638,18
2º Jefe de Cocina.	636,21	634,41	632,60
Jefe de Catering.	646,65	638,56	638,18
Grupo profesional II			
Jefe de Partida.	636,21	634,41	632,60
Cocinero.	626,61	625,10	619,57
Repostero	626,61	625,10	619,57
Encargado de Economato	626,61	625,10	619,57
Ayudante de Economato.	625,19	611,55	606,54
Ayudante de Cocina	625,19	611,55	606,54
Auxiliar de Cocina.	625,19	611,55	606,54
Área funcional tercera (Restaurante, Bar y Similares; Pista para Catering)			
Categorías del Acuerdo Laboral			
Grupo profesional I			
Jefe de Restaurante o Sala.	646,65	638,56	638,18
Jefe de Operaciones de Catering.	646,65	638,56	638,18
Segundo Jefe de Restaurantes o Sala.	636,21	634,41	632,60
Grupo profesional II			
Jefe de Sector	636,21	634,41	632,60
Jefe de Sala de Catering	636,21	634,41	632,60
Camarero	626,61	625,10	619,57
Barman	626,61	625,10	619,57
Sumiller	626,61	625,10	619,57
Supervisor de Catering	626,61	625,10	619,57
Supervisor de Colectividades	626,61	625,10	619,57
Grupo profesional III			
Ayudante de camarero	625,19	611,55	606,54
Preparador o Montador de Catering	625,19	611,55	606,54
Conductor de Equipo de Catering	625,19	611,55	606,54
Ayudante de Equipo de Catering	625,19	611,55	606,54

	Grupo profesional IV		
Auxiliar de Colectividades	625,19	611,55	606,54
Auxiliar de Preparación/Montaje de Catering	625,19	611,55	606,54
Area funcional cuarta (Pisos y Limpieza)			

Categorías del acuerdo laboral

	Grupo profesional II		
Encargado General	646,65	638,56	638,18
Encargado de Sección	626,61	625,10	619,57
	Grupo profesional III		
Camarero de pisos	626,61	625,10	619,57
	Grupo profesional IV		
Auxiliar de Pisos y Limpieza	625,19	611,55	606,54
Area funcional quinta (Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)			

Categorías del Acuerdo Laboral

	Grupo profesional I		
Jefe de Servicios de Catering	625,19	611,55	606,54
	Grupo profesional II		
Encargado de Mantenimiento y Servicios Auxiliares	625,19	611,55	606,54
Encargado de Mantenimiento y Servicios Técnicos de catering:			
de Flota y de Instalaciones y Edificios	625,19	611,55	606,54
Encargado de sección	625,19	611,55	606,54
	Grupo profesional III		
Especialista en Mantenimiento y Servicios Auxiliares	625,19	611,55	606,54
Especialista de Mantenimiento y Servicios Técnicos de Catering:			
de Flota y de Instalaciones y Edificios	625,19	611,55	606,54
Animador Turístico o de Tiempo Libre	625,19	611,55	606,54
	Grupo profesional IV		
Auxiliar de Mantenimiento y Servicios Auxiliares	625,19	611,55	606,54
Monitor/Cuidador de Colectividades	625,19	611,55	606,54
ANEXO II			
AÑO 2003			

Categorías del Acuerdo Laboral

	Grupo profesional I		
Jefe de Recepción	666,05	657,72	657,33
Segundo Jefe de Recepción	655,30	653,45	651,58
Jefe de Administración	666,05	657,72	657,33
Jefe Comercial	666,05	657,72	657,33
Primer Conserje	666,05	657,72	657,33
	Grupo profesional II		
Conserje	655,30	653,45	651,58
Recepcionista	645,41	643,85	638,16
Administrativo	645,41	643,85	638,16
Relaciones Públicas	645,41	643,85	638,16
Comercial	645,41	643,85	638,16
Ayudante de Recepción y/o Conserjería	645,41	643,85	638,16
Ayudante Administrativo	645,41	643,85	638,16
Telefonista	645,41	643,85	638,16
Auxiliar de Recepción y Conserjería	645,41	643,85	638,16
Area funcional segunda (Cocina y Economato)			

Categorías del Acuerdo Laboral

	Grupo profesional I		
Jefe de cocina	666,05	657,72	657,33
2º Jefe de cocina	655,30	653,45	651,58
Jefe de Catering	666,05	657,72	657,33
Grupo profesional II			
Jefe de Partida	655,30	653,45	651,58
Cocinero	645,41	643,85	638,16
Repostero	645,41	643,85	638,16
Encargado de Economato	645,41	643,85	638,16
Ayudante de Economato	643,95	629,9	624,74
Ayudante de Cocina	643,95	629,9	624,74
Auxiliar de Cocina	643,95	629,9	624,74
Área funcional tercera (Restaurante, Bar y similares; Pista para Catering)			

Categorías del Acuerdo Laboral

	Grupo profesional I		
Jefe de Restaurante o Sala	666,05	657,72	657,33
Jefe de Operaciones de catering	666,05	657,72	657,33
Segundo Jefe de Restaurante o Sala	655,30	653,45	651,58
Grupo profesional II			
Jefe de Sector	655,30	653,45	651,58
Jefe de Sala o Catering	655,30	653,45	651,58
Camarero	645,41	643,85	638,16
Barman	645,41	643,85	638,16
Sumiller	645,41	643,85	638,16
Supervisor de Catering	645,41	643,85	638,16
Supervisor de Colectividades	645,41	643,85	638,16
Grupo profesional III			
Ayudante de Camarero	643,95	629,9	624,74
Preparador o Montador de Catering	643,95	629,9	624,74
Conductor de Equipo Catering	643,95	629,9	624,74
Ayudante de Equipo Catering	643,95	629,9	624,74
Grupo profesional IV			
Auxiliar de Colectividades	643,95	629,9	624,74
Auxiliar de Preparación/Montaje de Catering	643,95	629,9	624,74
Area funcional cuarta (Pisos y Limpieza)			

Categorías del Acuerdo Laboral

	Grupo profesional II		
Encargado General	666,05	657,72	657,33
Encargado de Sección	645,41	643,85	638,16
	Grupo profesional III		
Camarero de Pisos	645,41	643,85	638,16
	Grupo profesional IV		
Auxiliar de Pisos y Limpieza	643,95	629,9	624,74
Area funcional quinta (Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)			

Categorías del Acuerdo Laboral

	Grupo profesional I		
Jefe de Servicios de Catering	643,95	629,9	624,74
	Grupo profesional II		
Encargado de Mantenimiento y Servicios Auxiliares	643,95	629,9	624,74
Especialista de Mantenimiento y Servicios Técnicos de Catering: de Flota y de Instalaciones y Edificios	643,95	629,9	624,74

Grupo profesional III

Especialista de Mantenimiento y Servicios Técnicos de Catering:			
de Flota y de Instalaciones y Edificios	643,95	629,9	624,74
Animador Turístico o de Tiempo Libre	643,95	629,9	624,74

Grupo profesional IV

Auxiliar de Mantenimiento y Servicios Auxiliares	643,95	629,9	624,74
Monitor/Cuidador de Colectividades	643,95	629,9	624,74

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Número 4.794

*Excmo. Ayuntamiento de Ávila***EDICTO**

D. Gerardo Muñoz Hernández, en nombre y representación propia, ha solicitado en esta Alcaldía, licencia de apertura de la actividad de EXPLOTACIÓN GANADERA, situada en el Polígono 20, Parcela 260 de Narrillos de San Leonardo, expediente nº 169/2002.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo establecido en el artículo 5.1 de la Ley 5/1993 de 21 de octubre de Actividades Clasificadas de la Junta de Castilla y León, para que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer, puedan hacer por escrito en el Registro General del Ayuntamiento, las observaciones pertinentes en el plazo de quince días a contar desde el día siguiente al de la inserción del presente Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Ávila, 19 de noviembre de 2002

La Tte. Alcalde Delegada de Medio Ambiente y Urbanismo, *Rosa San Segundo Romo*.

– o0o –

Número 4.795

*Excmo. Ayuntamiento de Ávila***EDICTO**

D. Jesús Talavera Yebenes, en nombre y representación de LOYTASA, ha solicitado en esta Alcaldía, licencia de apertura de la actividad de BAR-CAFETERIA, situada en la C/ Santa Cruz de Tenerife nº 3 de esta ciudad, expediente nº 189/2002.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo establecido en el artículo 5.1 de la Ley 5/1993 de 21

de octubre de Actividades Clasificadas de la Junta de Castilla y León, para que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer, puedan hacer por escrito en el Registro General del Ayuntamiento, las observaciones pertinentes en el plazo de quince días a contar desde el día siguiente al de la inserción del presente Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Ávila, 15 de noviembre de 2002

La Tte. Alcalde, Delegada de Medio Ambiente y Urbanismo, *Rosa San Segundo Romo*

– o0o –

Número 4.796

*Excmo. Ayuntamiento de Ávila***EDICTO**

D. Alvaro Valentín Mateo, en nombre y representación de la CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA, ha solicitado en esta Alcaldía, licencia de apertura de la actividad de AULARIO CAMPUS "EL HABANERO" DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA, situado en la Parcela "H", Campus "Habanero", API 89/1 de esta ciudad, expediente nº-188/2002.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo establecido en el artículo 5.1 de la Ley 5/1993 de 21 de octubre de Actividades Clasificadas de la Junta de Castilla y León, para que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer, puedan hacer por escrito en el Registro General del Ayuntamiento, las observaciones pertinentes en el plazo de quince días a contar desde el día siguiente al de la inserción del presente Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Ávila, 14 de septiembre de 2002

La Tte. Alcalde Delegada de Medio Ambiente y Urbanismo, *Rosa San Segundo Romo*

Número 4.797

Excmo. Ayuntamiento de Ávila

EDICTO

Habiendo sido depositado el vehículo marca Renault, modelo Master, matrícula PO-2652-AB, en el almacén municipal del Polígono Industrial, como consecuencia de su abandono por el que figura como titular en los registros municipales, D. Esau Bilo Filo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 71 del Real Decreto 339/90, modificado por la Ley 5/97 y Ley 11/99, sobre Tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial, y habiendo intentado la notificación en el domicilio de la calle Diego de Almagro nº 5-2º--A de Salamanca, sin que se hubiere podido practicar, mediante este Edicto se comunica al interesado para que en el plazo de QUINCE DÍAS presente alegaciones, entendiendo que transcurrido dicho plazo se procederá con dicho vehículo, considerado como residuo urbano, a su desguace y achatarramiento, conforme a lo dispuesto en la Ley 10/98, de 21 de abril, de Residuos.

Ávila, 14 de noviembre de 2002

La Tte. Alcalde Delegada de Medio Ambiente y Urbanismo, *Rosa San Segundo Romo*.

– o0o –

Número 4.798

Excmo. Ayuntamiento de Ávila

EDICTO

Habiendo sido depositado el vehículo marca Citroen, modelo BX, matrícula M-2993-GN, en el almacén municipal del Polígono Industrial, como consecuencia de su abandono por el que figura como titular en los registros municipales, D. Luis Sánchez Mahamuz, en virtud de lo dispuesto en el artículo 71 del Real Decreto 339/90, modificado por la Ley 5/97 y Ley 11/99, sobre Tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial, y habiendo intentado la notificación en el domicilio de Venta Arroyo del Obispo, s/n de Avila, sin que se hubiere podido practicar, mediante este Edicto se comunica al interesado para que en el plazo de QUINCE DÍAS presente alegaciones, entendiendo que transcurrido dicho plazo se procederá con dicho vehículo, considerado como residuo urbano, a su desguace y achatarramiento,

conforme a lo dispuesto en la Ley 10/98, de 21 de abril, de Residuos.

Ávila, 14 de noviembre de 2002

La Tte. Alcalde Delegada de Medio Ambiente y Urbanismo, *Rosa San Segundo Romo*.

– o0o –

Número 4.799

Excmo. Ayuntamiento de Ávila

EDICTO

Habiendo sido depositado el vehículo ciclomotor marca Peugeot, modelo 50, matrícula 1148, en el almacén municipal del Polígono Industrial, como consecuencia de su abandono por el que figura como titular en los registros municipales, D. Miguel Angel Orgaz Sánchez, en virtud de lo dispuesto en el artículo 71 del Real Decreto 339/90, modificado por la Ley 5/97 y Ley 11/99, sobre Tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial, y habiendo intentado la notificación en el domicilio de la calle Capitán Méndez Vigo nº 52, sin que se hubiere podido practicar, mediante este Edicto se comunica al interesado para que en el plazo de QUINCE DÍAS presente alegaciones, entendiendo que transcurrido dicho plazo se procederá con dicho vehículo, considerado como residuo urbano, a su desguace y achatarramiento, conforme a lo dispuesto en la Ley 10/98, de 21 de abril, de Residuos.

Ávila, 14 de noviembre de 2002

La Yte. Alcalde Delegada de Medio Ambiente y Urbanismo, *Rosa San Segundo Romo*.

– o0o –

Número 4.808

Ayuntamiento de Herradon de Pinares

ANUNCIO

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 150.3 de la Ley 39/88, de 28 de diciembre, al que se remite el artículo 158.2 de la misma Ley Reguladora de las Haciendas Locales; se hace público, para general conocimiento, que La Corporación, por Acuerdo del Pleno del día 10/10/2002, adoptó acuerdo que se considera definitivo por no haberse presentado reclama-

ciones contra el mismo, de aprobación del expediente de Modificación de Créditos nº 1/2002 que afecta al vigente Presupuesto de Gastos de esta Corporación y cuyo resumen, clasificación económica, por Capítulos, con sus modificaciones, es el siguiente:

CAPITULO CONCEPTO PRE DEFINITIVO

1.- Gastos de Personal	77.079,80 €
2.- Gastos en Bienes corrientes y servicios	375.212,94 €
3.- Gastos financieros	12.170,50 €
4.- Transferencias corrientes	11.719,73€
6.- Inversiones reales	195.866,04 €
9.- Pasivos financieros	25.843,52 €
TOTALGASTOS	697.892,53 €

El total anterior queda financiado íntegramente con el remanente líquido de tesorería disponible, procedente de la liquidación del presupuesto de esta Entidad, del Ejercicio 2001.

Herradón de Pinares a 18 de noviembre de 2002

El Alcalde, *Ilegible*

– o0o –

Número 4.809

Ayuntamiento de Vadillo de la Sierra

EDICTO

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 8-11-2002, ha aprobado, inicialmente el Presupuesto General para el ejercicio 2002.

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 150.1 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, el expediente completo queda expuesto al público en la Secretaría de esta Entidad, durante las horas de oficina y por plazo de quince días hábiles, a fin de que los interesados que se señalan en el art. 151 de dicha Ley, puedan presentar las reclamaciones que estimen oportunas y por los motivos que se indican en el punto 2º del citado último artículo, ante el Pleno de este Ayuntamiento.

En el supuesto de que durante dicho plazo, que comenzará a contar desde el día siguiente al de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, no se produjeran reclamaciones, de conformidad con lo previsto en el art. 150 de la predicha Ley, el Presupuesto se considerará, definitivamente aprobado, sin necesidad de acuerdo expreso, pudiéndose interponer contra el mismo, recurso contencio-

so administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, con sede en Burgos en el plazo de dos meses a partir de la publicación del siguiente resumen de conformidad con el art. 127 del R.D. 781/86 de 18 de abril.

I. Resumen del referenciado presupuesto del año 2002.

Estado de ingresos

A) Operaciones corrientes

1. Impuestos directos	15.082,73
2. Impuestos indirectos	366,04
3. Tasas y otros ingresos	7.750,87
4. Transferencias corrientes	16.012
5. Ingresos patrimoniales	16.088,32

B) Operaciones de capital

7. Transferencias de capital	10.421,32
Total del estado de ingresos	65.721,71

Estado de gastos

A) Operaciones corrientes

1. Gastos de personal	9.233,70
2. Compra de bienes corrientes y servicios	41.976,24

B) Operaciones de capital

6. Inversiones reales	14.511,77
Total del estado de gastos	65.721,71

II. Plantilla y relación de puestos de trabajo de esta entidad aprobado con el presupuesto

A) Plazas de funcionarios

1. Con habilitación de carácter nacional:

1.1. Secretaria - Intervención, 1 plaza (acumulada con otros municipios)

Por lo se hace público en cumplimiento del art. 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986 de 18 de abril.

Vadillo de la Sierra, a 14 de noviembre de 2002.

El Alcalde, *Francisco Montero-Hernandez Martín*.

– o0o –

Número 4.787

Ayuntamiento de Narrillos del Alamo

EDICTO

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 26 de octubre de 2002, ha aprobado inicialmente el Presupuesto General para el ejercicio de 2002.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 150.1 de la Ley 39/88, de 28 de diciembre, el expediente completo queda expuesto al público en la

Secretaría de esta entidad, durante las horas de oficina, por plazo de quince días hábiles a fin de que los interesados que se señalan en el artículo 151 de dicha Ley puedan presentar las reclamaciones que estimen, por los motivos que se indican en el punto 2º del citado último artículo, ante el Pleno de este Ayuntamiento.

En el supuesto de que durante dicho plazo, que comenzará a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el "Boletín Oficial de la Provincia", no se produjeran reclamaciones, de conformidad con lo previsto en el artículo 150 de dicha Ley, el presupuesto se considerará definitivamente aprobado, sin necesidad de acuerdo expreso.

Narrillos del Álamo, a 11 de noviembre de 2002.

El Alcalde, *Ilegible*.

– o0o –

Número 4.215

Ayuntamiento de El Hornillo

ANUNCIO

A instancia de D. SISINIO GONZALEZ TIEMBLO, se tramita expediente en suelo no urbanizable, para autorización de construcción de estanque de regadío en el paraje de La Rana de esta localidad, abriéndose período de información al público por plazo de quince días hábiles a los efectos previstos en el artículo 25.2 b) de la Ley 5/1999 de 08 de abril, de urbanismo de Castilla y León.

En el Hornillo, a 02 de octubre de 2002
La Alcaldesa, *Visitación Pérez Blázquez*

– o0o –

Número 4.633

Ayuntamiento de Candeleda

ANUNCIO

Por D. Rafael González González en representación de ANGORA CANDELEDA S.L. se ha solicitado licencia municipal para realizar la actividad de INSTALACIONES DE ALMACENAMIENTO Y CARGADERO DE PRODUCTOS PETROLIFEROS DE LA CLASE "C" en paraje "El Charcazo" parcela 70 del pol. 8, Ctra. AV-910 Oropesa-Candeleda de este municipio.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo establecido en el art. 5º de la Ley 5/1993, de 21 de octubre, de Actividades Clasificadas, a fin de que las personas que se consideren afectadas por la actividad que se pretende establecer pueden presentar alegaciones por escrito en el registro general de este Ayuntamiento en el plazo de QUINCE DÍAS HÁBILES contados desde el día siguiente al de la inserción del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Candeleda, 6 de noviembre de 2002

El Alcalde, *José Antonio Pérez Suárez*.

– o0o –

Número 4.531

Ayuntamiento de Crespos

ANUNCIO

Por D. Manuel López Alonso, vecino de Crespos, con domicilio en Grupo Miguel de Unamuno nº. 2, planta Baja, Izquierda, y con D.N.I. núm.: 6.531.700 E, actuando en nombre y representación de la Sociedad Civil JUMA, S.C.P., se ha solicitado de este Ayuntamiento LICENCIA DE ACTIVIDAD para:

- La construcción de una nave de 2.226 m². de superficie que junto con las edificaciones existentes de 3.641 m². de superficie se destinarán a albergar una explotación de ganado vacuno de leche, en la parcela 336 del polígono 8 de este Término Municipal, de superficie 29.420 m². y a una distancia de 650 m. del núcleo urbano de Chaherrero y de 800 m. al núcleo urbano de Crespos.

En cumplimiento de lo establecido en el art. 5º. 1 de la Ley 5/1993, de 21 de octubre, de la Junta de Castilla y León sobre Actividades Clasificadas, se somete a información pública el expediente, para que los que pudieran resultar afectados de algún modo por la mencionada actividad, puedan examinarlo en este Ayuntamiento y formular las observaciones pertinentes en el plazo de QUINCE DÍAS a contar desde la inserción del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

E1 expediente se halla de manifiesto y puede consultarse durante las horas de oficina en la Secretaría de este Ayuntamiento.

Crespos a 29 de octubre de 2002

El Alcalde, *Pedro González Calvo*

Número 4.779

*Ayuntamiento de Arenas de San Pedro***ANUNCIO**

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 150.3 de la Ley 39/88 de 28 de Diciembre y concordantes, se hace público para general conocimiento que esta Corporación, en sesión extraordinaria de Pleno de fecha 3.10.02, adoptó acuerdo inicial que ha resultado definitivo al no haberse presentado reclamaciones contra el mismo, de aprobar el Expediente 1/2001 de Modificación de Créditos.

* Transferencias de- -créditos, ascendiendo a la cantidad de SETECIENTOS SESENTA Y CINCO MIL DOSCIENTOS VEINTICINCO EUROS CON DIECINUEVE CÉNTIMOS (765.225,19 euros).

Arenas de San Pedro, a 18 de Noviembre de 2002
La Alcaldesa, *Ilegible*

– o0o –

Número 4.805

*Ayuntamiento de Gavilanes***ANUNCIO**

Aprobado inicialmente por el Ayuntamiento en pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 29 de octubre de dos mil dos, los expedientes de modificación de las Ordenanzas Fiscales reguladoras de:

- Impuesto sobre bienes inmuebles de Naturaleza Rústica

- Tasa por recogida domiciliaria de basuras

- Tasa Suministro de agua potable a domicilio

Se encuentran expuestos al público en la intervención de este Ayuntamiento, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 17 de la Ley 39/88, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, durante el plazo de 30 días hábiles, a contar desde la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de Ávila.

Durante dicho plazo, los legítimamente interesados podrán examinar los expedientes en horarios de oficina y presentar las reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas que serán resueltas.

En el supuesto de no presentarse reclamaciones contra el expediente en el plazo de información pública, el expediente en el plazo de información pública, el acuerdo inicial se entenderá definitivo.

En Gavilanes, a 18 de noviembre de 2002.
El Alcalde, *Antonio Padro Iglesias*.

Número 4.631

*Ayuntamiento de la Villa de la Horcajada***ANUNCIO**

Por parte de D. Marcial Gonzalez Garcia, domiciliado en C/ Mayor nº 1 de la Horcajada, solicita de esta Alcaldía licencia de Actividad y de Obras para la construcción de NAVE ALMACEN GANADERA DE PIENSO Y HENO, en parcela 1 del Polígono 3 de este Municipio de la Horcajada.

Lo que en cumplimiento de lo establecido en el Artículo 5 de la Ley 5/1993 de Actividades Clasificadas, se somete el expediente a un período de información pública de QUINCE DÍAS (15), a partir del siguiente a su publicación, pudiendose examinar y formular las alegaciones que estimen pertinentes ante este Ayuntamiento.

En la Horcajada a 4 de Noviembre de 2002
El Alcalde, *Benigno Rollan López*.

– o0o –

Número 4.632

*Ayuntamiento de Candeleda***ANUNCIO**

Por D. SABINO HERNANDEZ HERNANDEZ se ha solicitado licencia municipal para realizar la actividad de ESCUELA DE EQUITACIÓN CON PISTA CUBIERTA en paraje "El Borbollón" parcela 83 del pol. 19 de este municipio.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo establecido en el art. 5º de la Ley 5/1993, de 21 de octubre, de Actividades Clasificadas, a fin de que las personas que se consideren afectadas por la actividad que se pretende establecer pueden presentar alegaciones por escrito en el registro general de este Ayuntamiento en el plazo de QUINCE DÍAS HÁBILES contados desde el día siguiente al de la inserción del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Candeleda, 6 de noviembre de 2002
El Alcalde, *José Antonio Pérez Suárez*.

– o0o –

Número 4.622

*Ayuntamiento de Navalonguilla***ANUNCIO**

Por DON EUGENIO JIMÉNEZ RODRÍGUEZ, se solicita licencia municipal de actividad, consistente

en explotación extensiva de pastoreo racional de ganado vacuno, en fincas situadas en este término municipal.

Lo que se hace público para general conocimiento y al objeto de quienes se consideren afectados de algún modo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 5/1993, de 21 de octubre, de Actividades Clasificadas la Junta de Castilla y León; puedan ejercer el derecho a formular las alegaciones que consideren oportunas, dentro del plazo de QUINCE días a contar desde la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Navalonguilla, a 5 de noviembre de 2002

El Tte. Alcalde, *Ilegible*

– o0o –

Número 4.778

Ayuntamiento de La Adrada

ANUNCIO

El Pleno del Ayuntamiento, en Sesión Extraordinaria, celebrada el día 15 de noviembre de 2002, aprobó inicialmente la Modificación Puntual de las Normas Subsidiarias nº 4. Modificación U.E. nº 24.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo en el artículo 52.2 de la Ley 5/1999, de 8 de abril, de Urbanismo de Castilla y León, se expone al público el expediente por plazo de un mes.

La suspensión de licencias se mantendrá conforme a lo determinado en el artículo 153 de la citada Ley.

La documentación a que se refiere el presente anuncio se encuentra a disposición de los interesados en las Oficinas Municipales, de Lunes a Viernes en horario de 10:00 a 14:00 horas.

La Adrada a 18 de noviembre de 2002

El Alcalde, *Juan José Tomás Esteban*

– o0o –

Número 4.777

Ayuntamiento de Vadillo de la Sierra

EDICTO

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 municipal 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 el cargo de JUEZ DE PAZ TITULAR en el mismo.

Los interesados en estos nombramientos tendrán que presentar en la Secretaría de este Ayuntamiento la correspondiente solicitud, por escrito, en un 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 Vadillo de la Sierra, a 11 de noviembre de 2002
El Alcalde, *Ilegible*

– o0o –

Número 4.776

Ayuntamiento de La Adrada

ANUNCIO

El Pleno del Ayuntamiento, en Sesión Extraordinaria, celebrada el día 15 de noviembre de 2002, aprobó inicialmente la Modificación Puntual de las Normas Subsidiarias nº 3. Modificación U.E. nº 33.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo- en el artículo 52.2 de la Ley 5/1999, de 8 de abril, de Urbanismo de Castilla y León, se expone al público el expediente por plazo de un mes.

La suspensión de licencias se mantendrá conforme a lo determinado en el artículo 153 de la citada Ley.

La documentación a que se refiere el presente anuncio se encuentra a disposición de los interesados en las Oficinas Municipales, de Lunes a Viernes en horario de 10:00 a 14:00 horas.

La Adrada a 18 de noviembre de 2002

El Alcalde, *Juan Jose Tomás Esteban*