



# DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ÁVILA

## BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA

Dirección: Plaza del Corral de las Campanas, 2.  
Depósito Legal: AV-1-1958  
Teléf.: 920 357 193. - Fax: 920 357 136  
e-mail: bop@diputacionavila.es

Miércoles, 7 de Julio de 2004

Número 129

### S U M A R I O

#### ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

- Subdelegación del Gobierno en Ávila .....1  
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ... .2

#### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

- Junta de Castilla y León .....3 a 12

#### EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ÁVILA

- Excma. Diputación Provincial de Ávila .....12

#### ADMINISTRACIÓN LOCAL

- Excmo. Ayuntamiento de Ávila .....12 y 13  
Diversos Ayuntamientos .....13 a 16

### ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Número 2.637/04

#### **SUBDELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN ÁVILA**

#### **E D I C T O**

En aplicación a lo establecido en el apartado 5 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 D. JORGE GOMEZ DE LAS HERAS PRESA, cuyo último domicilio conocido fue en C. ALVARO DE LUNA, 2, de ARENAS DE SAN PEDRO (ÁVILA), de la sanción impuesta por el Delegado del Gobierno en Castilla y León, en expediente N° AV-306 / 04, por importe de 300,54 euros, por infracción GRAVE, tipificada en el artículo 25.1 de la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana (B.O.E. de 22 de febrero) y sancionable en virtud de la competencia

atribuida al Delegado del Gobierno en el artículo 29.1 de la citada Ley y el párrafo primero de la Disposición Adicional Cuarta de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado (B.O.E. de 15 de abril), con una multa de 300,51 a 6.010,12 Euros.

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

En el supuesto de que no haga uso del derecho a recurrir deberá hacer efectiva la multa, de acuerdo con lo señalado en la notificación que recibirá por parte de la Delegación de Economía y Hacienda, remitiéndole las cartas de pago para que proceda a su ingreso en el plazo señalado, en el banco, caja de ahorros o cooperativa de crédito de su localidad

El Subdelegado del gobierno, *Augusto César Martín Montero*.

Número 2.616/04

**MINISTERIO DE TRABAJO Y  
ASUNTOS SOCIALES**

SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

*Tesorería General de la Seguridad Social*

DIRECCIÓN PROVINCIAL DE ÁVILA

De conformidad con lo dispuesto por el art. 59 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común de 26 de noviembre de 1992 (BOE 27.22-92), modificada por Ley 4/1999, de 13 de Enero (BOE 14/1/99), se procede a notificar las correspondientes Altas y Bajas de Trabajadores de los regímenes que se relacionan, indicando que contra esta Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante el Director/a Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de su notificación, todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de diciembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. del día 27).

**Régimen:** Reg. Gral.**N.A.F.:** \*281136594507**Nombre y Apellidos:** Anne Johanna Amaya**C.C.C.:** \*05100673359**Razón Social:** Ramón Sánchez Duran**Fecha de Alta:** 26/03/2004**Fecha efectos Alta:** 30/03/2004**Fecha de Baja:** 31/03/2004**Localidad:** Ávila

Para conocimiento del contenido íntegro de la mencionada resolución, el interesado podrá comparecer, si lo estima oportuno, en esta Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, Administración 05/01 de Ávila

La Directora de la Administración, *Susana Gracia Mendoza*.

Número 2.609/04

**MINISTERIO DE TRABAJO Y  
ASUNTOS SOCIALES**

SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

*Tesorería General de la Seguridad Social*

De conformidad con lo dispuesto por el art. 59 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común de 26 de noviembre de 1992 (BOE 27.22-92), modificada por Ley 4/1999, de 13 de Enero (BOE 14/01/1999) se procede a notificar las correspondientes Altas y Bajas de Trabajadores de los regímenes que se relacionan, indicando que contra esta Resolución pueden interponer Reclamación Previa, en el plazo de 30 días contados desde la presente publicación, de conformidad con lo establecido en el art. 71 del R.D. Legislativo 2/95, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (BOE 11-04-1995), modificado por Ley 24/01, de 27 de Diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativa y del Orden Social

**Régimen:** R. General**N.A.F.:** 05/1002654257**Nombre y Apellidos:** Maria Asunción Fuente Santa Maria**C.C.C.:** 05/3260147**Razón Social:** Delfino Valverde Carlos Edgardo**Fecha real alta:** 22-07-03**Fecha efectos alta:** 29-08-03**Localidad:** Arévalo

Para conocimiento del contenido íntegro de la mencionada resolución, el interesado podrá comparecer, si lo estima oportuno, en esta Dirección Provincial.

La Directora de la Administración, *Susana Gracia Mendoza*.

## JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Número 2.617/04

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ÁVILA

#### *Oficina Territorial de Trabajo*

RESOLUCIÓN de 28 de junio de 2004, 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 Provincial de Trabajo para la ACTIVIDAD DE OFICINAS Y DESPACHOS.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito provincial, para la actividad de OFICINAS Y DESPACHOS (Código del Convenio nº 0500245), que fue pactado con fecha 21 de junio de 2004, de una parte, por la Asociación de empresarios de servicios de la provincia de Ávila, y de otra, por las Centrales sindicales CC. 00. 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 OFICINAS Y DESPACHOS

### CAPÍTULO I ÁMBITO Y VIGENCIA

**ARTICULO. 1.-** Salvo las exclusiones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo Provincial de Trabajo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales en las empresas establecidas o que en el futuro se establezcan en Ávila y su Provincia, incluidas en el ámbito funcional y personal de la Ordenanza Laboral para la actividad de Oficinas y Despachos, aprobada por Orden Ministerial de 31 de octubre de 1972, no obstante su derogación.

No será de aplicación este Convenio Colectivo a las empresas que, estando incluidas en el ámbito de aplicación de la Ordenanza expresada, se hallen regidas por cualquier otro Convenio Colectivo, cualquiera que sea su ámbito.

**ARTICULO 2.-** El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de junio del año 2.004 con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre del 2.006.

Se entenderá prorrogado tácitamente de año en año si no fuera denunciado en forma con dos meses de antelación, al menos, respecto de la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de las prórrogas.

### CAPÍTULO II GLOBALIDAD, COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN Y GARANTÍAS "AD PERSONA"

**ARTICULO 3.-** El presente Convenio Colectivo constituye un todo orgánico e indivisible, entendiéndose a todos los efectos que el mismo contiene, respecto de los trabajadores afectados, una regulación más favorable a la anteriormente existente.

En consecuencia, será de aplicación exclusiva en las materias que el mismo regula, frente a cualesquiera otras normas de carácter general que establezcan regulación distinta respecto de las expresadas materias.

**ARTICULO 4.-** Las condiciones económicas y de cualquier otra índole establecidas en este convenio serán compensadas y absorbidas, hasta donde alcance en cómputo anual, con cualesquiera mejoras que en el futuro puedan establecerse por disposición legal o contrato individual. no afectarán a la plena eficacia de este convenio cualesquiera disposiciones que, en conjunto y cómputo anual, resulten menos favorables para los trabajadores.

**ARTICULO 5.-** Se respetarán en todo caso las condiciones más beneficiosas que, en cómputo anual y con carácter personal, venga disfrutando cada trabajador.

### CAPÍTULO III. ASCENSOS

**ARTICULO 6.-** Atendiendo a las necesidades de las empresas afectadas por el presente Convenio y, en función de la aptitud y capacidad de los trabajadores:

Los Auxiliares con tres años en la categoría podrán ascender a Oficiales de Segunda.

Los Oficiales de Segunda con cinco años de antigüedad en la categoría podrán ascender a Oficial de Primera.

Los Oficiales de Primera con ocho años de antigüedad en la categoría podrán ascender a Jefe de segunda.

### CAPÍTULO IV CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### **ARTICULO 7.- CATEGORÍAS PROFESIONALES.**

Equiparación de categorías profesionales a niveles retributivos

|   |   |
|---|---|
| <b>Nivel 1</b><br>Titulado Superior<br>Jefe Superior  | <b>Nivel 5</b><br>Oficial de Primera<br>Técnico Operador de Ordenador |
| <b>Nivel 2</b><br>Titulado Medio<br>Analista          | <b>Nivel 6</b><br>Oficial de segunda<br>Operador de máquinas          |
| <b>Nivel 3</b><br>Jefe de 1ª<br>Programador Ordenador | <b>Nivel 7</b><br>Auxiliar administrativo                             |

#### **Nivel 4**

Jefe de 2ª

mozos,  
etc)

#### **Nivel 8**

Ordenanza

Vigilante

Personal de limpieza

Oficios varios (peones,

#### **ARTICULO 8.- DEFINICIONES.**

Las definiciones , según las funciones o actividades del personal dentro de la Empresa, serán las siguientes:

*Personal titulado:* Es el que se halla en posesión de un título oficial de Grado Superior o Medio, que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita.

*Personal administrativo*

a) Jefes superiores.- Son aquellos provistos o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la Dirección o Gerencia llevan la responsabilidad directa de dos o más departamentos o de una sucursal, delegación o agencia.

Se asimilara a esta categoría al personal con dos o más jefes a sus órdenes, que en algunas oficinas se denomina Oficial Mayor.

b) Jefe de primera. Es el empleado capacitado provisto o no de poderes que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios. Están incluidas también aquellas personas que organizan o construyen la contabilidad de la Empresa.

Se asimilan a esta categoría, el Técnico de cálculo y diseño y las demás que pudieren estar aplicándose a la entrada en vigor del vigente Convenio.

c) Jefe de segunda.- Es el empleado, provisto o no de poderes, que a las ordenes inmediatas del Jefe de primera, si lo hubiere, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre Oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependa.

Se asimilan a esta categoría, el Jefe de Delineación y las demás que pudieren estar aplicándose a la entrada en vigor del vigente Convenio.

b) Oficial de Primera.- Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un jefe, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa.

Se asimilan a esta categoría, el Delineante Projectista y las demás que pudieren estar aplicándose a la entrada en vigor del vigente Convenio.

e) Oficial de segunda.- Es el Empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un jefe y Oficial de primera, si lo hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Se asimilan a esta categoría, el Delineante, el Dibujante y las demás que pudieren estar aplicándose a la entrada en vigor del vigente Convenio.

f) Auxiliar.- Es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

Quedan adscritos a esta categoría los telefonistas.

#### *Técnicos de oficinas*

a) Analista.- Verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a:

Cadena de operaciones a seguir.

Documentos a obtener.

Diseño de los mismos.

Ficheros a tratar: su definición.

Puesta a punto de las aplicaciones.

Creación de juegos de ensayo.

Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.

Colaboración al programa de las pruebas de "lógica" de cada programa. Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

b) Programador Ordenador.- Le corresponde estudiar los procesos complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento.

Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Confeccionar juegos de ensayo, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos.

Documentar el manual de consola.

c) Operador de ordenador.- Maneja los ordenadores para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

#### *Subalternos*

a) Conserje.- Tiene como misión especial vigilar las puertas y accesos a los locales de la Empresa.

b) Ordenanza.- Tendrá esta categoría el subalterno cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes.

c) Personal de limpieza.- Están ocupadas en la limpieza de los locales de las empresas.

## CAPÍTULO IV RETRIBUCIONES

**ARTICULO 9.-** Los salarios pactados para el periodo comprendido entre el 01-06-2004 y el 31-12-2004, son los establecidos para cada nivel profesional en el Anexo I de este Convenio.

Para el año 2005, las condiciones económicas pactadas, serán el resultado de incrementar las Tablas vigentes a 31 de diciembre del 2004, una vez actualizadas conforme al Índice de Precios al Consumo del año 2004, en un 2,5 %.

Para el año 2006, las condiciones económicas pactadas, serán el resultado de incrementar las Tablas vigentes a 31 de diciembre del 2005, una vez actualizadas conforme al Índice de Precios al Consumo del año 2005, en un 2,5 %.

Los niveles retributivos de las diferentes categorías profesionales son los que se especifican en el artículo siete viniendo obligados los trabajadores, en la medida que lo permita su formación profesional, a desempeñar trabajos propios de categorías profesionales que tengan asignado el mismo nivel retributivo del trabajador de que se trate.

Cláusula de revisión salarial:

*Año 2004*

Una vez conocido el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) del año 2004, se procederá, si fuere necesario, a actualizar, las tablas salariales de tal manera que las mismas garanticen el Índice de Precios al Consumo del presente año 2004.

*Año 2005*

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) registrara, al 31 de diciembre de 2005, un incremento superior al 2,50 %, las tablas salariales y el resto de conceptos pactados par, el mismo serán objeto de una revisión salarial en el exceso que resul-

te, que tendrá carácter retroactivo desde el 1 de Enero del año 2.005. La cantidad resultante se abonará en una sola paga.

#### Año 2006

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) registrara, al 31 de diciembre de 2006, un incremento superior al 2,50 %, las tablas salariales y el resto de conceptos pactados para el mismo serán objeto de una revisión salarial en el exceso que resulte, que tendrá carácter retroactivo desde el 1 de Enero del año 2006. La cantidad resultante se abonará en una sola paga.

**ARTICULO. 10.-** Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán aumentos por años de servicio en la empresa consistentes en trienios del 5% del salario base pactado, que se devengarán desde el día 1 de enero del año en que se cumpla el trienio.

**ARTICULO 11.-** Se establecen tres pagas extraordinarias, de marzo, julio y Navidad, equivalentes cada una de ellas a treinta días del salario base más antigüedad, que se devengarán respectivamente, los días 15 de marzo, 15 de julio y 15 de diciembre.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el curso del año percibirán las gratificaciones extraordinarias, en proporción al tiempo trabajado durante el mismo.

### CAPÍTULO V DEVENGOS EXTRASALARIALES.

**ARTICULO 12.-** Los trabajadores que por necesidades del servicio hubieren de desplazarse a una localidad distinta de aquella en que habitualmente presten su trabajo percibirán, además de los gastos de locomoción, la dieta correspondiente.

Su cuantía será la siguiente:

- Media dieta: 11,44 €.
- Dieta completa: 34,32 €.

Por acuerdo de las partes podrá sustituirse el sistema anterior por el de gastos pagados debidamente justificados, así como el abono de Kilometraje por utilización de vehículo propio de trabajador, en cuyo caso el importe ser de 0,19 € por cada kilómetro recorrido.

**ARTICULO 13.-** Quebranto de moneda.

El trabajador que, con independencia de la categoría profesional que ostente tenga a su cargo la responsabilidad de la caja, percibirá, en concepto de quebranto de moneda una cantidad equivalente al 5% del salario base mensual conforme a la tabla salarial vigente en cada momento.

### CAPÍTULO VI JORNADA

**ARTICULO 14.-** La jornada de los trabajadores afectados por este Convenio ser de 1.778 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2004, de 1.774 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2005 y de 1.770 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2006 que será distribuida conforme al calendario laboral de cada empresa sin rebasar en ningún caso más de nueve horas diarias y ordinarias de trabajo efectivo.

No se prestará trabajo ninguno en los sábados de los meses de julio, agosto y septiembre, sin que ello suponga en modo alguno merma o disminución de la jornada anual pactada.

Se realizará jornada continuada en horario de mañana en el periodo comprendido entre los días 15 de junio y 15 de septiembre.

Se realizará también jornada continuada en horario de mañana durante la semana de Fiestas Patronales de cada localidad.

**ARTICULO 15.-** Descansos durante jornada. Los trabajadores cuyos cometidos se realicen durante toda la jornada diaria, única y exclusivamente, frente a pantallas visuales (ordenadores, terminales, etc.) en los términos que establece la Guía Técnica de Evaluación y Prevención de los Riesgos Relativos a la Utilización de Equipos con Pantallas de Visualización, disfrutarán de un descanso de veinte minutos cuando realicen jornada partida, y de treinta minutos cuando realicen jornada continuada, pudiendo en este último caso ser distribuido en dos periodos de quince minutos cada uno.

### CAPÍTULO VII VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS.

**ARTICULO 16.-** El periodo de vacaciones anuales, retribuidas y no sustituibles por compensación econó-

mica, será de 30 días naturales. El personal que ingrese en el curso del año de que se trate disfrutar las vacaciones en proporción al tiempo trabajado durante el mismo.

En caso de desacuerdo, y siempre que esté, garantizada la efectiva prestación de servicios de las dos terceras partes del número de trabajadores que integren la plantilla, el trabajador podrá elegir 15 días consecutivos en los meses de junio, julio o agosto; y el empresario otros 15 días consecutivos en cualquiera de los meses del año.

A los efectos del párrafo anterior, y para el supuesto de que fuesen varios los trabajadores que pretendieran hacer uso de aquella elección, se seguirá un turno rotatorio anualmente, dando preferencia a los más antiguos en la empresa que en los años anteriores no hubieran hecho uso de tal facultad.

**ARTICULO 17.-** Los trabajadores, previo aviso y justificación posterior, podrán ausentarse del trabajo con derecho a retribución durante el tiempo y por las siguientes causas:

1) Los Trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será como mínimo de dos días ininterrumpidos.

Resultará aplicable al descanso semanal lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

2) Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetaran como fiestas de ámbito nacional las de Natividad del Señor, Año Nuevo, y el 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.

Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan en domingo.

Las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición le sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se deter-

minen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior.

Si alguna comunidad autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce.

3) El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y tiempo siguientes:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 2 días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo ser de cuatro días.

c) 1 día por traslado de domicilio habitual.

d) 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 periodo 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 importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

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

4) 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 frac-

ciones. 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.

4.bis) 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

5) Quien por razón de guarda legal 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.

6) La concreción horaria y la determinación del periodo 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 periodos 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.

#### **ARTICULO 18.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MATERNIDAD O RIESGO DURANTE EL EMBARAZO**

1.- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre

y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

2. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995, 3053), de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado

**ARTICULO 19.-** El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional directamente relacionado con la actividad del sector.

**ARTICULO 20.-** En las empresas en que tengan la condición de laborables todos o algunos de los días 24 de diciembre, 31 de diciembre, 5 de enero, y el día anterior a la fiesta principal de cada localidad, los trabajadores afectados por este Convenio prestarán servicio exclusivamente durante ocho horas en el total de los cuatro días citados.

La empresa organizará el trabajo de los expresados días de forma que cada trabajador vaque dos o tres jornadas íntegras, excepto si ello no fuera posible por tener un solo trabajador, en cuyo caso deberá prestarse servicio durante dos horas en cada jornada de mañana.

## CAPÍTULO VIII. MEJORAS ASISTENCIALES.

**ARTICULO 21.-** Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, excepto la derivada de accidente no laboral, percibirán con cargo a la empresa desde el primer día la diferencia existente entre el salario que en este Convenio se pacta y la correspondiente prestación de la Seguridad Social.

**ARTICULO 22.-** Seguro de accidentes. Las empresas contratarán una póliza de Seguro de Accidentes, por los siguientes conceptos:

- Por muerte, en accidente: 20.000 €.

- Por invalidez permanente absoluta derivada de accidente: 20.000 €.

A los efectos de este artículo, la póliza en cuestión, se regirá íntegramente por lo dispuesto en la Ley 50/1980 de Contrato de Seguro, incluso en la determinación del concepto de invalidez, debiendo estarse a lo establecido en la póliza que se suscriba.

Para que las empresas puedan adaptar su póliza de seguro actual, a lo establecido en el presente artículo, la cobertura de esta póliza entrará en vigor a la finalización de la póliza que actualmente tenga contratada la empresa.

**ARTICULO 23.-** Los trabajadores, al cumplir veinticinco años de servicios efectivos a una misma empresa, percibirán por una sola vez una cantidad equivalente al importe de una mensualidad de su salario, incluida antigüedad.

## CAPÍTULO IX SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

**ARTÍCULO 24.-** SEGURIDAD Y SALUD LABORAL PRINCIPIOS GENERALES.

La representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa consideran esencial proteger la seguridad y salud de los trabajadores frente a los prevención laboral eficaces y que sean fruto del necesario consenso entre ambas partes.

En consecuencia, y a la luz de lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de pre-

vención de riesgos laborales, el Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por Real Decreto 39/1997, de Enero, el Real Decreto 171/2004, de 30 de Enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 y demás disposiciones de desarrollo que los complementan, así como las que pudieran promulgarse en sustitución de éstos, consideran prioritario promover la mejora de las condiciones de trabajo y continuar esforzándose en la mejora permanente de los niveles de formación e información del personal en cuanto puede contribuir a la elevación del nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores del sector.

### VIGILANCIA DE LA SALUD

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a exámenes de salud periódicos en relación con los riesgos específicos de su trabajo. Serán voluntarios, exceptuando aquellos que sean imprescindibles para evaluar los efectos negativos de las condiciones de trabajo sobre la salud, para proteger la salud, o si, por las características del puesto de trabajo, la salud del trabajador pudiera constituir un peligro para sí mismo, para los demás trabajadores y otras personas.

La periodicidad será como mínimo anual, pudiendo ser menor si el caso lo requiere.

### Historia Clínica Laboral

Al cesar el trabajador en la empresa por despido, fin de contrato, subrogación o por otras causas, los servicios de prevención de las diferentes empresas facilitaran copia de la historia clínica laboral al trabajador para que este pueda a su vez entregarlo al servicio de prevención de la próxima empresa que le contrate.

### Formación de los delegados de prevención

La empresa ofrecerá a los delegados de prevención un curso básico de 50 horas presencial al inicio de su mandato. De la misma forma se compromete a facilitar la formación sobre riesgos generales o específicos que sea necesaria para el desempeño de sus funciones.

Para su formación preventiva, los delegados de prevención dispondrán de un crédito horario específico de 20 horas anuales que no podrán ser cedidos sino a quien reglamentariamente los supla.

### SALUD LABORAL Y DROGODEPENDENCIAS

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y

colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas (fundamentalmente alcohol y tabaco) en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio el siguiente plan integral en sus vertientes preventiva, asistencial, participativa, voluntaria y planificada.

**Preventiva:** Se pondrán en práctica medidas educativas, informativas y formativas (que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promuevan hábitos saludables).

Asimismo, se potenciara la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

**Asistencial y voluntaria:** Se facilitara tratamiento a aquellos trabajadores/as que lo soliciten voluntariamente.

A tal efecto, se realizaran y aplicaran programas de asistencia específicos por los servicios de prevención.

**Participativa:** Toda iniciativa empresarial relacionada con la salud laboral y/o drogodependencias será consultada, con carácter previo, a los representantes de los trabajadores o en su defecto a los trabajadores.

### MOBBING Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

**Mobbing o acoso moral:** Una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

- La expresión de situaciones de hostigamiento psicológico hacia un individuo se expresa a través de distintas maneras, actitudes y comportamientos: acciones contra la dignidad de la persona, acciones contra el ejercicio de su trabajo, manipulación de la información, situaciones de inequidad (desigualdad).

- Algunos ejemplos (existen descritos hasta 45 comportamientos hostiles) de conductas concretas de mobbing son: el acoso sexual, las amenazas verbales, los insultos, etc.

**Violencia en el lugar de trabajo:** Aquellos comportamientos violentos de los que pueden ser víctimas las personas por razón de su trabajo; normalmente se asocia la violencia con la agresión pero el concepto comprende otras conductas susceptibles de violentar e intimidar al que las sufre.

Algunos ejemplos, además de las agresiones físicas, se encuentran en las conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas y acosantes.

*Incidencia del riesgo psicosocial:* Afecta a las condiciones de trabajo y puede provocar daños a la salud física y mental de los trabajadores (aparición de fatiga física y/o mental, estrés, insatisfacción laboral, etc.) y favorecer situaciones peligrosas por una inadecuada gestión de la actividad preventiva en la organización de la empresa, (posibilidad de propiciar actos inseguros o potenciar riesgos debidos a condiciones peligrosas).

Origen del riesgo psicosocial: La fuente del riesgo se encuentra en los factores psicosociales y de la organización del trabajo y, sus causas en las relaciones interpersonales inadecuadas.

#### A. Responsables

Atendiendo al mobbing y a la violencia en el trabajo como un riesgo de etiología psicosocial, las Direcciones de las empresas del sector de Oficinas y Despachos deben velar y garantizar que el ambiente de trabajo esté libre de dichos comportamientos que, como riesgo, afecta a las condiciones de trabajo y puede derivar en un daño físico y mental para la salud de los trabajadores.

#### B. Periodo de ejecución

El periodo de ejecución de un riesgo será el más inmediato posible, una vez se detecten situaciones de riesgo psicosocial por comportamientos inadecuados.

Los trabajadores afectados o implicados serán informados siempre de las actuaciones a realizar o soluciones adoptadas. Cuando las actuaciones se demorasen por la necesidad de estudios técnicos específicos o cualquier otra circunstancia, serán igualmente informados de los trámites que se están realizando.

### EVALUACIÓN Y PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS RELATIVOS A LA UTILIZACIÓN DE EQUIPOS CON PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN.

En aplicación del Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización y de acuerdo con la Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización, se considerará "trabajadores" usuarios de equipos con pantalla de visualización:

todos aquellos que superen las 4 horas diarias o 20 horas semanales de trabajo efectivo con dichos equipos.

## CAPÍTULO X DERECHOS SINDICALES

**ARTICULO 25.-** Las empresas darán estricto cumplimiento a cuanto se establece, en materia de derechos sindicales, en el vigente Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones que las modifiquen complementen.

El crédito de quince horas mensuales a que se refiere el art. 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá modificado a treinta horas bimensuales, sin que en el curso del mismo bimestre pueda disfrutarse un número superior.

## CAPÍTULO XI COMISIÓN PARITARIA.

**ARTICULO 26.-** Se crea la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje, que estar formada por dos representantes de cada parte, social y empresarial.

No podrá plantearse conflicto colectivo alguno ante el Juzgado de lo Social sin haber intentado previamente la solución del mismo ante la mencionada Comisión Paritaria.

La reunión de la Comisión Paritaria se dará por celebrada si no tuviere lugar en el plazo de los siete días hábiles siguientes a la solicitud formulada con tal objeto.

Se establecen como domicilios de la Comisión Paritaria los siguientes:

- Asociación de Empresarios de Servicios de la Provincia de Ávila.- Pza. Santa Ana, 7 - 3º Izqda.. Ávila.
- Unión General de Trabajadores. Isaac Peral, 18. Ávila.
- Comisiones Obreras. Pza. Santa Ana, 6. Ávila

## CAPÍTULO XII DISPOSICIONES VARIAS

**ARTICULO 27-** El presente Convenio Colectivo ha sido pactado, de un lado, por la representación de la

Asociación de Empresarios de Servicios de la Provincia de Ávila y, de otro, por la Central Sindical U.G.T. y CCOO.

**ARTICULO 28.-** En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para Oficinas y Despachos por Orden Ministerial de 31 de octubre de 1972 no obstante su derogación, Estatuto de los Trabajadores y demás normas de carácter general que las modifiquen o complementen.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL.-

Si a la entrada en vigor del presente convenio existiesen trabajadores que tuvieran reconocida una categoría profesional de las que han sido suprimidas como consecuencia de la adecuación de las mismas a la realidad del sector, en ese caso al trabajador afectado se le atribuirá una categoría similar de entre las que figuran en el Artículo 7, sin que en ningún caso, dicha asignación suponga para el trabajador percibir un salario inferior del que viniera percibiendo en convenios anteriores.

#### ANEXO I

##### Tabla Salarial Vigente del 01-06-04 a 31-12-04

| N.Prof | Mensual<br>Euros | Total<br>Anual Euros |
|--------|------------------|----------------------|
| I      | 1.405,80         | 20.762,57            |
| II     | 1.286,88         | 19.006,20            |
| III    | 1.084,43         | 16.016,20            |
| IV     | 1.006,77         | 14.869,24            |
| V      | 906,22           | 13.384,16            |
| VI     | 825,96           | 12.198,78            |
| VII    | 676,74           | 9.994,93             |
| VIII   | 668,86           | 9.878,56             |

#### ANEXO II

##### (Tabla salarial a efectos exclusivos de la revisión pactada)

| N.Prof | Mensual<br>Euros | Total<br>Anual Euros |
|--------|------------------|----------------------|
| I      | 1.351,73 €       | 20.275,94 €          |
| II     | 1.237,38 €       | 18.560,70 €          |
| III    | 1.042,72 €       | 15.640,83 €          |

| N.Prof | Mensual<br>Euros | Total<br>Anual Euros |
|--------|------------------|----------------------|
| IV     | 968,05 €         | 14.520,77 €          |
| V      | 871,36 €         | 13.070,44 €          |
| VI     | 794,19 €         | 11.912,86 €          |
| VII    | 650,71 €         | 9.760,67 €           |
| VIII   | 643,14 €         | 9.647,04 €           |

Firmas, *llegibles*.

– oOo –

### EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ÁVILA

Número 2.603/04

### EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ÁVILA

El Pleno Corporativo, en su sesión celebrada con fecha 29 de junio de 2004, aprobó inicialmente el REGLAMENTO DEL SERVICIO PÚBLICO PROVINCIAL DE GESTIÓN DEL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Lo que se hace público, para general conocimiento por plazo de treinta días, para la presentación de reclamaciones y/o sugerencias que deberán ser resueltas por el Pleno de la Diputación Provincial de Ávila.

En el caso de no presentarse reclamaciones, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo que hasta entonces es provisional.

Ávila, 29 de Junio de 2004

El Presidente, *llegible*.

– oOo –

### ADMINISTRACIÓN LOCAL

Número 2.576/04

### EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ÁVILA

#### A N U N C I O

Finalizado el período de exposición pública del expediente de modificación de la Ordenanza regula-

dora de la Tasa por realización de Actividades Culturales y Espectáculos Públicos en Establecimientos Municipales aprobado inicialmente por el Pleno del Ayuntamiento en sesión celebrada el día 30 de abril de 2004 sin que se hayan presentado reclamaciones, dicho acuerdo provisional se entiende definitivamente adoptado, publicándose a continuación junto con el texto íntegro de dicha modificación que debe regir a partir del día siguiente al de la publicación de este Anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, conforme a lo establecido en el art. 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y el art. 17 del real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

1: Acuerdo del Pleno Corporativo de 30 de abril de 2004, parte dispositiva:

El Ayuntamiento Pleno acordó por unanimidad de los miembros corporativos presentes, es decir veintitrés de los veinticinco que lo componen, aprobar el dictamen que antecede, elevándolo a acuerdo, aprobándose, en consecuencia, provisionalmente las modificaciones de la Ordenanza Reguladora de la Tasa por Realización de Actividades Culturales y Espectáculos Públicos en Establecimientos Municipales anteriormente transcritas.

II: Texto íntegro de modificación de la Ordenanza reguladora de la Tasa por realización de Actividades Culturales y Espectáculos Públicos en Establecimientos Municipales:

- Se modifica el apartado 3 del artículo 4 que queda redactado en los siguientes términos:

3. 1. Los precios del ticket único que dé acceso a la visita de ambos tramos del recinto amurallado, tanto desde el acceso por la Pza. Calvo Sotelo como desde el Arco del Peso de la Harina son:

Visitas libres y guiadas:

Tarifa general 3,50 Tarifa reducida ( Grupos de más de 25 personas, niños menores de 10 años, 2,00 jubilados y estudiantes)

Visitas teatralizadas:

Tarifa general 4,50 Tarifa reducida ( Grupos de más de 25 personas, niños menores de 10 años, 3,00 jubilados y estudiantes)

Visitas nocturnas libres

Tarifa general 3,50 Tarifa reducida ( Grupos de más de 25 personas, niños menores de 10 años, 2,00 jubilados y estudiantes)

2. Para los empadronados en Ávila y provincia, previa presentación del D.N.I., el acceso a la visita del recinto amurallado será gratuito, excepto para las visitas teatralizadas en que se exigirá el ticket correspondiente.

La Junta de Gobierno Local podrá determinar, mediante la adopción del acuerdo correspondiente, la celebración de visitas teatralizadas gratuitas para todo el público en general.

Igualmente se autoriza al teniente de Alcalde Delegado de Turismo para que disponga el libre acceso al recinto amurallado cualquiera que sea el régimen de visitas de personas o grupos de personas cuando por razones institucionales, de difusión turística o cultural o razones de interés general se estime conveniente.

En caso de fuerza mayor que impida el desarrollo de las visitas teatralizadas, tales como inclemencias meteorológicas, limitaciones técnicas, como fallo en la red eléctrica y/o avería del ordenador que coordina la secuencia de luz y sonido o falta de un número mínimo de visitantes de seis personas, se devolverá el precio de la entrada en metálico.

3. Para los discapacitados, el acceso a la visita del recinto amurallado será gratuito.

Ávila, 30 de junio de 2004.

El Alcalde, *Miguel Ángel García Nieto*.

– oOo –

Número 2.639/04

## AYUNTAMIENTO DE HERRADORN DE PINARES

### Cuenta General

EXPEDIENTE DE APROBACIÓN

### A N U N C I O

Don Andrés J. Saez Garcia, Alcalde-Presidente de esta Entidad: AYUNTAMIENTO DE HERRADON DE PINARES

### HACE SABER:

Que en la Secretaría de esta Entidad se encuentra expuesta al público la Cuenta General de la

Contabilidad referida al Ejercicio 2003, para su examen y formulación, por escrito, de las reclamaciones y observaciones que procedan

Dicha Cuenta General, dictaminada favorablemente por la COMISIÓN ESPECIAL DE CUENTAS de esta Corporación, está formada por los Estados y Cuentas Anuales: Balance de Situación, Cuenta de Resultados, Liquidación del Presupuesto, los Estados de Ejecución de la Agrupación de Presupuestos Cerrados, los Compromisos para Ejercicios Futuros y los Estados de Tesorería, así como sus Anexos y justificantes, y los Libros Oficiales de la Contabilidad (Diario, Mayor de Cuentas, etc.).

**PLAZO DE EXPOSICIÓN:** 15 días hábiles desde la fecha de aparición de este Anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA

**PLAZO DE PRESENTACIÓN:** Los 15 días de exposición más los 8 días hábiles siguientes

**ÓRGANO ANTE EL QUE SE RECLAMA:** PLENO de la CORPORACIÓN

**OFICINA DE PRESENTACIÓN:** Secretaría de la Corporación

En El Herradon, a 29 de Junio de 2004

El Alcalde Presidente, *Ilegible*.

– oOo –

Número 2.640/04

## AYUNTAMIENTO DE NAVAHOHONILLA

### A N U N C I O

#### Presupuesto General Ejercicio 2004

DON HELIODORO IGLESIAS LOPEZ, ALCALDE-PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE NAVAHOHONILLA

HACE SABER: Que de acuerdo a lo dispuesto por el Art. 112.3 de la Ley 7/85, de 2 abril, y 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y a lo aprobado en su día por el Pleno de la Corporación he decretado la aprobación definitiva del Presupuesto General para 2004 al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de su exposición pública. Asimismo,

y en cumplimiento del Art. 169.3 del citado Texto Refundido, se procede a su publicación resumida a nivel de Capítulos.

### INGRESOS

| Cap.                      | Denominación              | Euros             |
|---------------------------|---------------------------|-------------------|
| A.-OPERACIONES CORRIENTES |                           |                   |
| 1                         | Impuestos directos        | 68.223,14         |
| 2                         | Impuestos indirectos      | 15.935,36         |
| 3                         | Tasas y otros ingresos    | 16.276,12         |
| 4                         | Transferencias corrientes | 57.488,94         |
| 5                         | Ingresos patrimoniales    | 29.076,45         |
| B.-OPERACIONES DE CAPITAL |                           |                   |
| 7                         | Transferencias de capital | 25.543,35         |
| <b>TOTAL INGRESOS</b>     |                           | <b>212.543,36</b> |

### GASTOS

| Cap.                      | Denominación                         | Euros             |
|---------------------------|--------------------------------------|-------------------|
| A.-OPERACIONES CORRIENTES |                                      |                   |
| 1                         | Remuneración de personal             | 46310,88          |
| 2                         | Gastos bienes corrientes y servicios | 95.738,66         |
| 3                         | Gastos financieros                   | 240,71            |
| 4                         | Transferencias corrientes            | 1535,20           |
| B.-OPERACIONES DE CAPITAL |                                      |                   |
| 6                         | Inversiones reales                   | 68.717,91         |
| <b>TOTAL GASTOS</b>       |                                      | <b>212.543,36</b> |

### PLANTILLA Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

(Aprobada junto con el Presupuesto General)

| PERSONAL FUNCIONARIO:       | Nº Plazas |
|-----------------------------|-----------|
| - Con Habilitación Nacional | 1         |
| PERSONAL LABORAL            | 1         |
| Total puestos de trabajo    | 2         |

Contra esta APROBACIÓN DEFINITIVA podrá interponerse recurso contencioso administrativo según lo dispuesto en el citado TR LRHL, Artículo 171.1, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la publicación del anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

En Navahondilla, a 29 de Junio de 2004

El Alcalde, *Ilegible*.

Número 2.642/04

## AYUNTAMIENTO DE NARROS DEL CASTILLO

### EDICTO DE APERTURA DE INFORMACIÓN PÚBLICA

Solicitada licencia ambiental a favor de D. Eugenio González Jiménez, con DNI n.º 6.539.755-G, y con domicilio a efectos de notificación en la Calle Cárcaba nº 5, de Narros del Castillo (Ávila) para nave cobertizo para alojamiento de cuarenta y cinco terneros de cebo en el polígono 6 parcela 3.018;

En cumplimiento con la Legislación vigente sobre actividades clasificadas, se procede a abrir período de información pública por término de veinte días desde la inserción del presente Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para que, quienes se vean afectados de algún modo por dicha actividad, presenten las observaciones que consideren pertinentes.

El expediente objeto de esta información se encuentra depositado en las dependencias del este Ayuntamiento, pudiéndose consultar en las mismas durante horario de oficina.

En Narros del Castillo, a 29 de Junio de 2004  
El Alcalde, *Julian González Jiménez*.

– o0o –

Número 2.643/04

## AYUNTAMIENTO DE CEBREROS

### A N U N C I O

#### Presupuesto General Ejercicio 2004

DOÑA MARÍA PILAR GARCÍA GONZÁLEZ, ALCALDESA- PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE CEBREROS (ÁVILA).

HACE SABER: Que en las Oficinas de esta Corporación, en cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente, se encuentra expuesto al público a efecto de reclamaciones el Presupuesto General para el Ejercicio de 2004, aprobado inicialmente por el Pleno en Sesión de 2 de julio de 2004 .

### PLAZO DE EXPOSICIÓN Y ADMISIÓN DE RECLAMACIONES:

Quince días hábiles a partir del día siguiente hábil a la fecha en que aparezca el anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia..

Las reclamaciones se presentarán en el Registro General y estarán dirigidas al Pleno de la Corporación, y versarán sobre los supuestos legalmente establecidos en el art. 22 del R17 500/90 y art 170.2 del R.D.L,2/2004 de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Reguladora de las Haciendas Locales

En Cebreros a 2 de julio de 2004.

La Alcaldesa, *María Pilar García González*.

– o0o –

Número 2.646/04

## AYUNTAMIENTO DE LAS NAVAS DEL MARQUÉS

### A N U N C I O

RESOLUCIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE LAS NAVAS DEL MARQUES, PROVINCIA DE ÁVILA, POR LA QUE SE ANUNCIA SUBASTA DE MADERA DE CHOPOS QUE SEGUIDAMENTE SE CITA:

**OBJETO DE LA SUBASTA.-** Es objeto de la presente subasta la enajenación del siguiente aprovechamiento maderable del Monte de U.P. nº 78.

**Lote 2º/2004 Ordinario de 2004.-** 480 chopos, con un total de 475 m3 con corteza, y 456 m/3 sin corteza, con un valor por metro cúbico de 48'00 Euros, siendo la modalidad del aprovechamiento "A riesgo y ventura", con un valor de tasación Base de 22.800,00 Euros e índice de 19.322'18 Euros, localizados en Rodal 22, del Monte de Utilidad Pública nº 78.

**GARANTÍAS.-** Provisional: 3 por ciento del precio de Tasación. Definitiva: 6 por ciento del de adjudicación.

**PLIEGO DE CONDICIONES.-** Estarán de manifiesto en la Secretaría de éste Ayuntamiento por el plazo de OCHO DÍAS, para que puedan presentarse reclamaciones contra el mismo, en cuyo supuesto se aplazará lo que sea necesario la licitación.

**PRESENTACIÓN DE PROPOSICIONES.-** Las plicas habrán de ser presentadas durante los veinte días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación del anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia. la presentación se hará en la Secretaría del Ayuntamiento y en las horas de oficina, hasta las catorce horas del día señalado para la subasta (caso de que este fuera sábado, se trasladará al siguiente hábil inmediato).

**APERTURA DE PLICAS.-** Tendrá lugar en la Casa Consistorial, a las catorce horas del mismo día en que termine el plazo de presentación de proposiciones.

**DOCUMENTACIÓN.-** Proposición, Declaración jurada de capacidad, Documento Nacional de Identidad y Documento de Calificación Empresarial a que se refiere la Orden del 28 de Marzo de 1.981.

**SEGUNDA SUBASTA.-** Si la primera subasta quedara desierta, se celebrará la segunda al día siguiente hábil después de transcurridos seis, también hábiles, al de la celebración de la primera, a la misma hora, (caso de que este fuera sábado, se trasladará al siguiente hábil inmediato) y con sujeción a los mismos tipos y pliegos de condiciones y sin nueva publicación.

#### MODELO DE PROPOSICIÓN

Don ..... de ..... años de edad, con domicilio en ..... Calle ..... nº ..... con Documento Nacional de Identidad nº ..... expedido en ..... el ..... de ..... de ....., ( en representación de ..... los cual acredita con ..... ), y enterado del anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila, de fecha ..... y de los Pliegos de Condiciones Facultativas y Económico Administrativas para la enajenación del aprovechamiento del Lote 2º/2004 consistente en 480 chopos, con volumen de 475 metros cúbicos/con corteza y 456 sin corteza, de madera del Monte nº 78 del Catálogo, de los propios del Ayuntamiento de Las Navas del Marqués, provincia de Ávila, acepta aquellos y se compromete a la adquisición del aprovechamiento del citado Lote en la cantidad de ..... (en letra y número) pesetas. fecha y firma del licitador.

Las Navas del Marqués, a dos de Julio de dos mil cuatro

El Alcalde Presidente, *Gerardo Pérez García.*

Número 2.658/04

## AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE PINARES

### Cuenta General

#### EXPEDIENTE DE APROBACIÓN

#### A N U N C I O

Don Pedro San Francisco Lanchas, Alcalde-Presidente de esta Entidad: AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE PINARES

#### HACE SABER:

Que en la Secretaría de esta Entidad se encuentra expuesta al público la Cuenta General de la Contabilidad referida al Ejercicio 2003, para su examen y formulación, por escrito, de las reclamaciones y observaciones que procedan

Dicha Cuenta General, dictaminada favorablemente por la COMISIÓN ESPECIAL DE CUENTAS de esta Corporación, está formada por los Estados y Cuentas Anuales: Balance de Situación, Cuenta de Resultados, Liquidación del Presupuesto, los Estados de Ejecución de la Agrupación de Presupuestos Cerrados, los Compromisos para Ejercicios Futuros y los Estados de Tesorería, así como sus Anexos y justificantes, y los Libros Oficiales de la Contabilidad (Diario, Mayor de Cuentas, etc.).

**PLAZO DE EXPOSICIÓN:** 15 días hábiles desde la fecha de aparición de este Anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA

**PLAZO DE PRESENTACIÓN:** Los 15 días de exposición más los 8 días hábiles siguientes

**ÓRGANO ANTE EL QUE SE RECLAMA:** PLENO de la CORPORACIÓN

**OFICINA DE PRESENTACIÓN:** Secretaría de la Corporación

En Santa Cruz de Pinares, a uno de julio de 2004  
El Alcalde Presidente, *Ilegible.*