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

Viernes 4 de Febrero de 2005

Número 24

S U M A R I O

ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Subdelegación del Gobierno en Ávila . . . . . .

Ministerio de Medio Ambiente . . . . . .

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Junta de Castilla y León . . . . . .

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Diversos Ayuntamientos . . . . . .

ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Número 431/05

SUBDELEGACIÓN DEL GOBIERNO

RESOLUCIÓN POR LA QUE EL SUBDELEGADO DEL GOBIERNO EN AVILA DELEGA DETERMINADA COMPETENCIA, EN MATERIA DE EXTRANJERIA EN LOS FUNCIONARIOS DE LA DIRECCIÓN PROVINCIAL DE LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL A LA QUE SE HA ENCOMENDADO LA GESTIÓN DE LA RECEPCIÓN DE SOLICITUDES EN MATERIA DE EXTRANJERÍA EN EL MARCO DEL PROCESO DE NORMALIZACION.

El Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, incorpora en su Disposición Transitoria Tercera, la previsión de un proceso de normalización de trabajadores extranjeros que se encuentren en España y reúnan los demás requisitos previstos en ella para poder acogerse al mismo.

El contenido de la citada Disposición Transitoria Tercera del Real Decreto 2393/2004, ha sido objeto de desarrollo mediante Orden PRE/140/2005 dispone que, los extranjeros que se hallen en territorio español y carezcan de autorización podrán normalizar su situación durante el periodo comprendido entre el día 7 de febrero y el 7 de mayo de 2005.

Con el fin de lograr una mayor agilidad y eficacia en la tramitación de los expedientes, que redunde en una mayor calidad en la prestación de los servicios y las funciones que tienen asignadas en esta materia en tanto que el órgano competente para resolver, previa autorización del Delegado del Gobierno en Castilla y León competente por razón de la materia y en aplicación de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y en la Disposición adicional decimotercera, de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado

ACUERDO

1º).- Delegar en los funcionarios de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de Avila, Dª BAUDILIA BERRÓN SÁNCHEZ,

con D.N.I. 6540916S, Dª. ROSA MARÍA PALOMAR GÓMEZ, con D.N.I. 6534483E y Dª MARÍA MERCEDES SÁNCHEZ DELGADO, con D.N.I. 6543636K, en el marco del proceso de normalización referido, de conformidad con el art. 15 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre y hasta el 7 de mayo de 2005 inclusive la competencia para:

- La declaración de admisión a trámite de las solicitudes presentadas

- La declaración de admisión a trámite de las solicitudes presentadas, condicionando su admisión efectiva a la presentación de determinada documentación, (certificado de antecedentes penales del trabajador extranjero en el país de origen y, en su caso acreditación de titulación debidamente homologada)

- La declaración de inadmisión a trámite de las solicitudes presentadas, según lo previsto en el apartado Séptimo Dos de la Orden PRE/140/2005.

2º La delegación otorgada en el apartado anterior se ejercerá de acuerdo con lo previsto en el art. 13 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, si perjuicio de que su titular pueda avocar para si el conocimiento de un asunto de conformidad con lo establecido en el art. 14 de la citada Ley.

3º la Delegación de la competencia mencionada no supondrá la transferencia de la titularidad de la competencia sino únicamente su ejercicio. Será revocable en cualquier momento por el órgano que la confiere y no podrá ser objeto de delegación ulterior.

4º Las resoluciones administrativas que se adopten por delegación de la competencia a que se refiere el punto 1 de esta acuerdo indicarán expresamente esa circunstancia y se considerarán dictadas por el órgano delegante.

La presente resolución se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Avila y será de aplicación a partir del día siguiente al de su publicación.

Ávila a 4 de febrero de 2005

El Subdelegado del Gobierno, *A. César Martín Montero*

Número 4.765/05

MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL TAJO

CONCESIÓN DE AGUAS PÚBLICAS

Se hace público que ha sido presentada en esta Confederación Hidrográfica la petición reseñada en la siguiente:

NOTA

NOMBRE DEL PETICIONARIO: Da. AFRICA AINAGA GERIZ DNI/C.I.F.: 50532654K

DOMICILIO: c/ Napoles nº 10 - 28224 Pozuelo de Alarcón (Madrid) -

DESTINO DEL APROVECHAMIENTO: Usos domésticos (excepto bebida), abrevadero de ganado y riego de 2,06 ha de árboles frutales y praderas (parcela nº 6 a, b, c y d - del polígono nº 26)

LUGAR DE LA TOMA: "Paraje Hondarizas" - Monte de Utilidad Pública nº 22 CAUDAL DE AGUA SOLICITADO: 0,601/s

VOLUMEN: 4.682 M3 /año

CORRIENTE DE DONDE HA DE DERIVARSE: Arroyo de la Higuera (margen izquierda) TERMINO MUNICIPAL DONDE RADICA LA TOMA: Santa Cruz del Valle (Ávila)

Lo que conforme al R.D. Legislativo 1/2001 de 20 de julio, de la Ley de Aguas (Boletín Oficial del Estado de 24 de julio), y al Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por R.D. 849/1986 de 11 de Abril (Boletín Oficial del Estado nº 103 de 30 de Abril), se hace público en el tablón de edictos del Ayuntamiento de Santa Cruz del Valle (Ávila), a fin de que en el plazo de TREINTA DÍAS, contados a partir de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila, puedan presentar reclamaciones quienes se consideren afectados por esta petición, bien en el Ayuntamiento de Santa Cruz del Valle (Ávila), o bien en la Comisaría de Aguas de la Confederación Hidrográfica del Tajo, sita en Avd. de Madrid, 10 - 45003 Toledo, en cuyas oficinas se halla de manifiesto el expediente. Ref. 250.611/04.

Toledo, 21 de diciembre de 2004

El Jefe de Servicio de Zona 2ª. *José María Minguela Velasco.*

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Número 420/05

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ÁVILA

Oficina Territorial de Trabajo

RESOLUCIÓN de 31 de enero de 2005, 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 COMERCIO DE ÁVILA Y SU PROVINCIA.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito provincial, para la actividad de COMERCIO DE ÁVILA Y SU PROVINCIA (Código del Convenio n° 0500025), que fue pactado con fecha 14 de enero de 2005, de una parte, por la Federación Abulense de Empresarios de Comercio, 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, n° 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 DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE COMERCIO DE ÁVILA Y PROVINCIA

CAPITULO 1

Artículo 1°.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales de las empresas dedicadas a la actividad del comercio de toda clase, tanto al por mayor como al detalle, ubicadas o que se ubiquen en la capital y provincia de Ávila, a las que será de aplicación el Convenio aquí pactado y firmado.

Artículo 2°.- VIGENCIA Y DURACIÓN.

Con independencia de la fecha de publicación en el B.O.P., el presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2.004. su duración será de tres años, dándose por finalizada el 31 de diciembre de 2.006.

La denuncia de este Convenio se entenderá producida de forma automática dentro del mes inmediatamente anterior al termino de su vigencia, sin necesidad de comunicación entre las partes.

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 3°.- GARANTÍAS PERSONALES.

Las condiciones establecidas en el presente convenio lo son con carácter de mínimas. En consecuencia se declaran" subsistentes los pactos en cuya virtud los trabajadores vengan disfrutando condiciones más beneficiosas, estimadas en su conjunto o cómputo final.

CAPITULO II

Artículo 4º.- JORNADA.

La jornada máxima de trabajo para el personal afectado por este Convenio será de 40 horas semanales, con un computo anual de 1.800 horas, distribuidas de lunes a sábado sin perjuicio de la prestación de servicios en los días a que haya lugar al amparo del vigente Decreto Regulador de Horarios Comerciales.

La jornada laboral no podrá exceder de ocho horas diarias, ni dividirse en más de dos periodos.

En jornada laboral que sobrepase las seis horas de trabajo continuado se disfrutara de quince minutos de descanso por bocadillo, que se computarán como tiempo efectivo de trabajo.

Se confeccionará un calendario laboral en el primer trimestre del años en todas las empresas, y en aquellas que no tengan representación sindical, el calendario será elaborado por la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 5º.- JORNADAS ESPECIALES.

No obstante lo dispuesto con carácter general en el artículo anterior, se establecen las siguientes jornadas especiales:

a).- La jornada de tarde del día 5 de enero podrá prolongarse hasta las 22 horas.

Si entre los días 1 y 5 de enero estuviera comprendido algún sábado, se realizara jornada normal en la tarde de dicho sábado, compensándose las horas trabajadas mediante la concesión de descanso en una tarde cualquiera del mes de enero.

b).- La jornada de trabajo de los días 24 y 31 de diciembre finalizará a las 14 horas.

En cualquier caso los trabajadores afectados por este Convenio se obligan a la realización de las jornadas especiales establecidas en el apartado a) y b), sin remuneración especifica por este concepto.

c).- Los trabajadores afectados por este Convenio estarán obligados a trabajar en los 12 días festivos que establece para el año 2.004 la Orden EYE/1712/2.003 de 18 de diciembre, publicado en el Boletín Oficial de Castilla y León nº 247 de fecha 22 de diciembre de 2.003.

Para el resto de años de vigencia del presente Convenio se estará a lo dispuesto en la normativa en la que se establezcan los domingos y días festivos de apertura para el comercio en la Comunidad de Castilla y León para los años 2.005 y 2.006 respectivamente.

Estos 12 días, así como los domingos o festivos en que se realicen balances o inventarios, serán compensados con un día descanso por cada media jornada de trabajo en los días señalados anteriormente, que será disfrutado dentro de los quince días siguientes al del día festivo trabajado.

Artículo 6º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se acuerda reducir al máximo la realización de horas extraordinarias.

En caso de realizarse, su retribución será como mínimo igual a la de las horas ordinarias, pudiéndose utilizar para su cálculo la siguiente formula:

$$\text{Hora extraordinaria} = \frac{\text{Retribución anual (salario base + complemento + antigüedad)}}{\text{Jornada en computo anual (1800 horas)}}$$

CAPITULO III

Artículo 7º.- VACACIONES.

Los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones y las mismas no podrán iniciarse en día de descanso o festivo. El calendario de vacaciones se fijara en cada empresa teniendo conocimiento el trabajador con dos meses de anterioridad al comienzo del disfrute de las mismas.

En cuanto a la fecha de disfrute se estará a lo que convengan empresario y trabajador o, en su defecto:

a).- Podrán optar por la fijación de 15 días cada parte, si bien estará condicionado a que en todo momento se encuentre prestando servicio, al menos dos tercios de la plantilla de la empresa.

b).- Cuando no se de ninguno de los casos anteriores, las empresas vendrán obligadas a establecer turnos rotativos durante todos los meses del año.

c).- El periodo de vacaciones correspondiente a los trabajadores de nuevo ingreso en la Empresa será proporcional al tiempo de permanencia en la misma durante el año de incorporación.

d).- Siempre que una empresa, habida cuenta de sus necesidades en relación con la producción, cambio de campañas, cambios de temporada u otras circunstancias similares, cierre el establecimiento, por parte de la misma podrán establecerse dos periodos vacacionales de 15 días cada uno, que se disfrutarán uno en verano y otro en invierno.

CAPITULO IV

Artículo 8º.- 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 9º.- RETRIBUCIÓNES.

1.- Las retribuciones de los trabajadores afectados por este Convenio para el año 2.004, son las que se establecen a continuación:

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2.004

Categorías	Euros / mes	Euros / año
Director	902,76	12.638,61
Encargado General	849,26	11.889,62
Encargado Sucursal o Superm.	822,19	11.510,71
Jefe de almacén o sección	791,85	11.085,86
Viajante	729,34	10.210,81
Conductor-repartidor-cobrador	730,08	10.221,10
Dependiente	710,14	9.942,02
Conductor-repartidor	710,14	9.942,02
Ayudante	684,57	9.583,98
Aspirante-Iniciación	560,51	7.847,20
Trabajador menor de 18 años	560,51	7.847,20
Contrato de formación	490,80	6.871,20
Contable	730,08	10.221,10
Operador de máquinas contables	710,14	9.942,02
Oficial administrativo -	710,14	9.942,02
Auxiliar Administrativo	690,96	9.673,38
Auxiliar de Caja	689,68	9.655,56
Profesional de Oficio de 1ª	688,41	9.637,73
Profesional de Oficio de 2ª	686,49	9.610,93
Mozo especializado	685,23	9.593,25
Mozo	684,17	9.578,32

2.- Las condiciones económicas pactadas para el año 2005 serán el resultado de incrementar las Tablas vigentes en el 2004 con el I.P.C. previsto por el Gobierno para el año 2005.

En el caso de que el Indice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) registrara, al 31 de diciembre de 2.005, un incremento superior al Indice de Precios al Consumo previsto para dicho año, las tablas salariales y el resto de conceptos salariales 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 de que se trate. La cantidad resultante se abonará en una sola paga en el primer trimestre del año siguiente.

3.- Las condiciones económicas pactadas para el año 2006 serán el resultado de incrementar las Tablas vigentes en el 2005 con el I.P.C. previsto por el Gobierno para el año 2006.

En el caso de que el Indice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) registrara, al 31 de diciembre de 2.006, un incremento superior al Indice de Precios al Consumo previsto para dicho año, las tablas salariales y el resto de conceptos salariales 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 de que se trate. La cantidad resultante se abonará en una sola paga en el primer trimestre del año siguiente.

Artículo 10º.- GRATIFICACIÓNES EXTRAORDINARIAS.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias bajo la denominación de Julio y Diciembre, estas se pagaran antes del 20 de julio y 20 de diciembre.

Las citadas gratificaciones consistirán en una mensualidad del salario para cada una de las categorías profesionales, que figuran en la tabla salarial. incrementadas en su caso por los aumentos por tiempo de servicio y/o "antigüedad consolidada".

En aquellas empresas que voluntariamente se llegue a un acuerdo con el trabajador podrán prorratearse las pagas extraordinarias en doce mensualidades.

Artículo 11º.- COMISIONES.

Las comisiones serán de aplicación a los viajantes o corredores de plaza, con dedicación laboral exclusiva y se establece por cada empresa de acuerdo con el personal afectado y en función de las características empresariales y de productos.

Los viajantes que utilicen vehículo propio, percibirán un 2,5% sobre el importe de las ventas, excluyendo impuestos, que realicen, así como 0,14 euros por kilómetro recorrido.

Los viajantes que utilicen vehículo de la empresa percibirán el 1% sobre las ventas, excluyendo impuestos, que realicen.

Artículo 12º.- ANTICIPOS.

Las empresas concederán anticipos sobre el salario mensual, equivalente a la cuantía del mismo, a los trabajadores que lo soliciten. El mencionado anticipo se liquidará con la nómina del siguiente mes.

Artículo 13º.- PÓLIZA DE SEGURO COLECTIVO.

Las empresas afectadas por este Convenio se obligan a concertar una póliza de seguro colectivo, siempre que no la tengan concertada, para los trabajadores y que cubra los siguientes conceptos:

- Por muerte en accidente laboral: 20.110,42 €.

- Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, Incapacidad Permanente Absoluta y, Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo: 18.661,42 €.

Las garantías señaladas tendrán validez durante las horas de trabajo y durante la media hora anterior y posterior a la jornada diaria.

De la póliza contratada se entregará copia al trabajador, o por el contrario, será expuesta en el tablón de anuncios.

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.

Artículo 14º.- FIDELIDAD A LA EMPRESA.

Los trabajadores, al cumplir veinte años de servicios continuados y efectivos en una misma empresa, percibirán por una sola vez una cantidad equivalente al importe de tres mensualidades de su salario, que se abonará bien de una sola vez o de forma fraccionada, a razón de una mensualidad cada seis meses, contados a partir de la publicación del presente convenio, hasta completar las tres mensualidades.

No obstante lo anterior, los trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo tuvieran reconocida una permanencia continuada y efectiva de veinte años en la misma empresa, tendrán derecho a percibir la cuantía señalada en el párrafo anterior, siempre que no la hubieran percibido anteriormente, ésta se abonará bien de una sola vez o de forma fraccionada a razón de una mensualidad cada seis meses, contados a partir de la publicación del presente convenio, hasta completar las tres mensualidades

En el caso de que el trabajador causara baja en la empresa por cualquier motivo, este percibirá antes de firmar su finiquito o liquidación la cantidad que le restara por percibir, siempre que tenga derecho a ello.

Artículo 15º.- AYUDA POR MATRIMONIO Y NATALIDAD.

Las empresas abonarán en caso de matrimonio o nacimiento de hijo de trabajador-a, y siempre que tengan una antigüedad mínima de tres años en la empresa la cantidad siguiente:

- Por matrimonio: 60,10 €.
- Por natalidad: 36,06 €.

SI ambos cónyuges trabajaran en la misma empresa, la anterior ayuda será percibida por uno solo de ellos.

Artículo 16º.- 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.

No obstante lo indicado en el párrafo primero, los trabajadores que al 01-01-1.995 tuvieran en trance de adquisición un cuatrienio, deberán haber devengado el mismo cuando les haya correspondido y en cuantía equivalente al 5% del salario base que en tal momento se encontrara vigente. La cantidad correspondiente deberá reflejarse en la casilla de "antigüedad consolidada".

Por lo que se refiere a los trabajadores cuya relación laboral se haya iniciado o 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 219,75 euros anuales cada cuatrienio, uniforme e igual para todas las categorías y grupos profesionales, para el año 2.004.

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 correspondería de haber ingresado con posterioridad a la indicada fecha.

Artículo 17º.- DIETAS.

A los trabajadores que se confiera comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, durante el año 2.004, percibirán una dieta 9,78 euros, y de 26,25 euros, respectivamente según sea media jornada o jornada completa, sin necesidad de justificar gasto alguno.

Artículo 18º.- PLUS DE CÁMARA FRIGORÍFICA.

Los Conductores-repartidores acogidos en este Convenio, y siempre que realicen trabajos en cámaras frigoríficas, percibirán un plus del 20% sobre el salario base que figura en las tablas salariales de este Convenio:

Artículo 19º.- PLUS RESPONSABILIDAD.

Todos aquellos trabajadores que realicen las funciones de Conductor-repartidorcobrador, percibirán un plus del 15% sobre el salario base que figura en la tabla salarial de este Convenio.

CAPITULO V

Artículo 20º.- CONVERSIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS.

En relación con la conversión de contratos temporales en indefinidos, a que se refiere la Ley 12/2.001 de 9 de Julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo y la Mejora de su Calidad y a la Ley 24/2.001 de 27 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, se conviene expresamente que dicha conversión podrá tener lugar durante toda la vigencia del presente Convenio, con todas las consecuencias que se establecen en las referidas disposiciones legales.

Artículo 21º.- CONTRATO DE FORMACIÓN.

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

b) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona minusválida, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.

c) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

c) El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

e) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida. El trabajador podrá solicitar de la Administración Pública competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

g) El tiempo dedicado a la formación teórica, se considerará a todos los efectos tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 22º.- ASCENSOS.

Los ascensos de personal, se efectuaran cuando haya vacante de la correspondiente categoría en la plantilla, excepto lo reflejado en el párrafo siguiente:

Los aspirantes, que serán trabajadores que carecen de experiencia en el sector de comercio objeto de la contratación, pasarán automáticamente a la categoría de Ayudante de Dependiente, transcurridos dos meses en aquella.

Los Ayudantes pasarán automáticamente a la categoría de Dependiente una vez transcurridos cinco años en aquella.

Artículo 23º.- TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité o en su caso de los Delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 24º.- REQUISITO PREVIO AL CESE.

La empresa que, llegado el término de vigencia del contrato temporal, extinga el contrato de trabajo, deberá preavisar al trabajador con, al menos, 15 días de antelación, facilitándosele la liquidación correspondiente para que él mismo pueda comprobar si es o no correcta.. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación y en la forma establecida obligará a la empresa a abonar con la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada dial de retraso en el preaviso.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito y cumpliendo con un plazo de preaviso de 15 días. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación y en la forma establecida dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 25º.- COMISIÓN PARITARIA.

La Comisión Paritaria estará integrada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empresarios quienes designarán entre sí dos secretarios. Cada parte podrá designar asesores permanentes y ocasionales.

Asimismo, la Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado. Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la Comisión Paritaria deberá mediar, conciliar o arbitrar conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos, individuales o colectivos, que les sean sometidos por las partes.

Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión Paritaria a través de las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes de este 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 formas del proceso (iniciación, información, audiencia, pruebas, etc.. Los plazos de resolución del expediente deberán de ser breves, diez días para asuntos ordinarios y 72 horas para los extraordinarios, de acuerdo con los criterios establecidos en la clasificación de asuntos.

CAPITULO VI

Artículo 26°.- LICENCIAS Y PERMISOS.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- Tres días en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos y cualquier pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, si existiese desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días»

- Tres días en caso de nacimiento de hijo/a, si existiese desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- Un día natural por traslado de domicilio.

- Quince días naturales en caso de matrimonio.

- Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos, padres y padres políticos. Si existiera desplazamiento dos días más.

- Por concurrencia a exámenes, el tiempo indispensable para su realización, con la debida justificación.

- En caso de examen para el permiso de conducir tendrá derecho a asistir a una convocatoria.

- Por enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días mas.

- Por razón de enfermedad, los trabajadores quedarán facultados para acompañar a consulta médica al cónyuge y a los hijos menores de edad sin pérdida de retribución. En el caso de que ambos padres trabajen en la misma empresa, este derecho solo amparará a uno de ellos. El trabajador se obliga a justificar mediante fecha y sello del médico las consultas realizadas

- Aquellos trabajadores que tuvieran hijos disminuidos psicofisicamente tendrán derecho a cuatro días naturales al año para asistir a consulta médica, caso de que ésta se realice fuera de la provincia.

- 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 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.

- 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.

- Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir In 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 artículo 37 del E. T. apartado 6

- 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 si 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 periodo de disfrute dei 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 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.

CAPITULO VII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 27°.- RÉGIMEN SANCIONADOR.

Las Empresas podrán sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Artículo 28°.- CLASIFICACIÓN.

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 29°.- FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos al mes.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

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

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

9. Faltar un día al trabajo sin debida autorización o causa justificada.

Artículo 30°.- FALTAS GRAVES.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quien se encuentre con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reite-

rada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

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

5. Las discusiones con otros trabajadores, en presencia del público o que trascienda a éste.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres, o prendas de la. empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9. La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 31°.- FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

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

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

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

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo. 8. Falta notoria de respeto y consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente donde se derive un perjuicio grave vara el subordinado.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no este motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

15. La inobservancia por parte del trabajador de las obligaciones que al mismo corresponden en materia de seguridad y salud laboral.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 32º.- RÉGIMEN DE SANCIONES.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstas en la Legislación General.

Artículo 33º.- SANCIONES MÁXIMAS.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves.- Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves.- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves.- desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo.

Artículo 34º.- PRESCRIPCIÓN.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO VIII

Artículo 35º PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

En cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre), la Ley 54/2003 de 12 de diciembre de reforma del marco normativo de prevención de riesgos laborales, el Real Decreto 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención, el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de coordinación de actividades empresariales y demás disposiciones de desarrollo que los complementan, consideran prioritario promover la seguridad y salud de los trabajadores mejorando las condiciones de trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Se realizarán aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario.

El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados en cumplimiento de la normativa vigente a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

El empresario deberá proporcionar equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios. En ningún caso el coste de los mismos recaerá sobre el trabajador.

INFORMACIÓN Y FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Los trabajadores han de recibir todas las informaciones necesarias en relación con los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto

de trabajo o función. Asimismo serán informados de las medidas y actividades de protección aplicables a dichos riesgos y sobre las medidas de emergencia.

Los trabajadores han de recibir una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. Su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

Artículo 36°.- REVISIÓN MÉDICA.

Al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. así como a la observancia de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida familiar y laboral y Ley 12/2001, los trabajadores tendrán derecho a un medio de trabajo seguro y saludable que se articulara a través de la integración de la seguridad y salud laboral en todos los estamentos de las empresas.

La vigilancia de la seguridad se efectuara con carácter anual, teniendo todo el personal de las empresas derecho a un examen medico anual, de conformidad con el trabajador durante el tiempo de trabajo y a cargo de la empresa.

Articulo 37°.- ROPA DE TRABAJO.

Las empresas vienen obligadas a proporcionar a su personal los uniformes o ropa de trabajo para desarrollar su actividad como mínimo dos veces al año, en los puestos de trabajo que se precise calzado de seguridad se le entregarán como mínimo un par al año.

Artículo 38.- 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.

Artículo 39.- ACOSO SEXUAL Y XENOFOBIA.

En el ámbito del centro de trabajo no se tolerará el Acoso Sexual ni actuaciones xenófobas, asistiendo el trabajador/a que fuera objeto de alguna de tales conductas, el derecho a presentar denuncia contra el actuante ante la Dirección de la empresa y/o juzgado de instrucción.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

El abono de las diferencias salariales derivadas de la entrada en vigor de este Convenio, se realizará del siguiente modo: 50% a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia; y el otro 50% en el curso del mes siguiente a aquél en que se efectué dicha publicación, sin que en ningún caso pueda coincidir con el devengo de una gratificación extraordinaria, en cuyo supuesto el pago de tal 50% se efectuará en el curso del mes siguiente.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Este Convenio que constituye un todo orgánico e indivisible, implica mejoras de las condiciones de trabajo anteriormente existentes, estimadas en su conjunto y en computo anual.

En consecuencia no será de aplicación a las materias que han sido objeto de este pacto aquellas normas que establezcan, respecto a las mismas, distintas regulaciones.

SEGUNDA.- El presente Convenio ha sido pactado por, de una parte la Federación Abulense de Empresarios de Comercio de la Provincia de Ávila, y de otra las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores -U.G.T.- y Comisiones Obreras -CC.OO.-, previo reconocimiento de representatividad por ambas partes.

TERCERA.- Cláusula de descuelgue.- El incremento salarial que en este Convenio se pacta, será objeto de una reducción de hasta el 1,5 por ciento, como máximo, en aquellas empresas que acrediten pérdidas en el ejercicio económico de 2.004 considerando además las previsiones del 2.005.

Todas las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del Convenio deberán notificar a la Comisión Paritaria en el plazo de 30 días a partir de la fecha en que se publique en el Boletín Oficial de la Provincia.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Número 326/05

AYUNTAMIENTO DE CABEZAS DEL POZO

ANUNCIO

Presupuesto General Ejercicio de 2005

De conformidad con los artículos 112,3 de la Ley 7/85, de 2 de abril: 127 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por R.D.L. 781/1986 del 18 de abril; y 169,3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por R.D.L. 2/2004, habida cuenta que la Corporación, en sesión celebrada el día 15.12.04. adoptó acuerdo de aprobación inicial de Presupuesto General de esta Entidad para 2005, que ha resultado definitivo al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición pública, se hace constar lo siguiente:

I) RESUMEN DEL REFERENCIADO PRESUPUESTO PARA 2005

INGRESOS

A) OPERACIONES CORRIENTES

Cap.	Denominación	Euros
1	Impuestos directos	19.400
2	Impuestos indirectos	150
3	Tasas y otros ingresos	9.555
4	Transferencias corrientes	75.513
5	Ingresos patrimoniales	3.382
B) OPERACIONES DE CAPITAL		
7	Transferencias de capital	84.000
	TOTAL INGRESOS	192.000

GASTOS

A) OPERACIONES CORRIENTES

Cap.	Denominación	Euros
1	Gastos de personal	60.045
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	46.521
3	Gastos financieros	658
4	Transferencias corrientes	1.100
B) OPERACIONES DE CAPITAL		
6	Inversiones reales	83.676
	TOTALES GASTOS	192.000

II) PLANTILLA Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE ESTA ENTIDAD, APROBADO JUNTO CON EL PRESUPUESTO GENERAL PARA 2005

a) PLAZAS DE FUNCIONARIOS

1. Con habilitación nacional

1.1. Secretario Interventor

b) PERSONAL LABORAL

Operacio de servicios múltiples a tiempo parcial 1

Según lo dispuesto en el artículo 171,1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por R.D.L. 2/2004, se podrá interponer directamente contra el referenciado Presupuesto, recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia

En Cabezas del Pozo a veintidos de enero de 2005

El Presidente *Miguel Angel Rodríguez Portero*.

Número 364/05

AYUNTAMIENTO DE SOTILLO DE LA ADRADA

ANUNCIO

La Junta de Gobierno Local, en su sesión celebrada el día 19 de enero de 2.005, aprobó el Pliego de Condiciones particulares y económicas-administrativas, técnicas y jurídicas que han de regir la contratación, mediante concurso, tramitación ordinaria, de la concesión de la gestión y explotación de las instalaciones de la piscina y bar "El Teso", de propiedad del Ayuntamiento de Sotillo de la Adrada.

OBJETO DEL CONTRATO.- Contratación, mediante concurso, tramitación ordinaria, de la cesión del uso para su explotación conjunta con fines lucrativos, de las instalaciones de la piscina y bar "El Teso", de propiedad del Ayuntamiento de Sotillo de la Adrada.

DURACIÓN.- El periodo de explotación comprende CINCO TEMPORADAS, a contar desde 2.005.

TIPO DE LICITACIÓN.- TRES MIL CINCO EUROS MÁS IVA/TEMPORADA, CON REVISIÓN DEL PRECIO EN LAS SIGUIENTES ANUALIDADES SEGÚN PLIEGO DE CONDICIONES.

GARANTÍAS.- Provisional: 60,1 €

Definitiva: 4 % del precio de adjudicación Complementaria: como garantía del abono de la electricidad y abastecimiento de agua.

FORMA DE PAGO.- 50% en la fecha del contrato y el 50 % restante el 16 de agosto del año del aprovechamiento.

PLAZO DE PRESENTACIÓN DE PROPOSICIONES.- Hasta las 14 horas del vigésimo sexto día natural siguiente a la publicación del presente anuncio en el BOP. Si este día coincidiera con sábado o domingo, se prorrogará al siguiente día hábil.

LUGAR DE PRESENTACIÓN DE PROPOSICIONES. - En la Secretaría del Ayuntamiento, en sobre cerrado y con la documentación anexa que indica el Pliego de Condiciones.

MODELO DE PROPOSICIÓN.- El que consta en el Pliego de Condiciones y será facilitado por el Ayuntamiento.

APERTURA DE PLICAS.- La apertura de las proposiciones, se efectuará por la Mesa de Contratación al día siguiente hábil, excepto sábados, de la finalización del plazo de presentación de proposiciones.

Sotillo de la Adrada a 26 de enero de 2005

El Alcalde *Gregorio Rodríguez de la Fuente*.

– o0o –

Número 378/05

AYUNTAMIENTO DE BLASCONUÑO DE MATACABRAS

ANUNCIO

Cuenta de Administración del Patrimonio del Ejercicio de 2004

En la Intervención de esta Corporación y a los efectos del artículo 460.3 del Texto Refundido del Régimen Local aprobado por Real Decreto legislativo 781/86 de 18 de abril, se halla de manifiesto la Cuenta de Administración del Patrimonio del ejercicio de 2004 junto con sus justificantes y el informe de la Comisión especial de cuentas para su examen y formulación, por escrito, de los reparos y observaciones que precedan, con sujeción a las siguientes normas:

a) Plazo de exposición: 15 días hábiles a partir del siguiente a la fecha de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

b) Plazo de admisión: Los reparos y observaciones se admitirán durante el plazo de exposición y ocho días más.

c) Oficina de presentación: Corporación.

d) Órgano ante el que se reclama: Pleno de la Corporación.

En Blasconuño de Matacabras, a 29 de Enero de 2005

El Presidente, *llegible*.