Boletín Oficial de la Provincia de Ávila

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

Número 179 Viernes, 16 de Septiembre de 2005

SUMARIO

ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Subdelegación del Gobierno en Ávila . . . . . 1 y 2
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales . . . . . 2 y 3

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Junta de Castilla y León . . . . . 3 a 20

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Excmo. Ayuntamiento de Avila 21
Diversos Ayuntamientos . . . . . 21 a 23

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Juzgados de Primera Instancia . . . . . 23 y 24

ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Número 3.380/05

SUBDELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN ÁVILA

EDICTO

Intentada la notificación al interesado, sin haber podido practicarse, y en aplicación a lo establecido en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 27-11-92), modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, se hace pública notificación a D. MOISÉS MENDOZA JIMÉNEZ, cuyo último domicilio conocido fue en C. CÁRCABO, 18, de ARÉVALO (ÁVILA), del acuerdo de iniciación de expediente sancionador Nº AV-370/5 de esta Subdelegación del Gobierno en Ávila, mediante el que se le comunica la presunta infracción GRAVE, tipificada en el artículo 23.a) de la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana (B.O.E. de 22 de febrero) en relación con el artículo 4.1.h), del Real Decreto 137/1993, de 29 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de Armas (B.O.E. 5/3/93) 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 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, al objeto de que en el plazo de QUINCE DÍAS, contados a partir de esta

notificación, pueda efectuar cuantas alegaciones estime oportunas.

Asimismo, se le comunica que dispone del plazo de diez días, a contar desde el siguiente a la publicación del presente anuncio, para conocer el contenido íntegro del mencionado acuerdo de iniciación que obra de manifiesto y a su disposición en la Subdelegación del Gobierno en Ávila, sita en la C/ Hornos Caleros, 1.

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

Número 3.378/05

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Ávila
Administración 05/01

EDICTO DE NOTIFICACIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. de 27.11), modificada mediante Ley 4/1999, de 14 de enero (B.O.E. 14.01) se procede a la notificación de RESOLUCIÓN ESTIMATORIA TOTAL recaída sobre el expediente de DEVOLUCIÓN DE INGRESOS INDEBIDOS Nº 05 01 2005 0 75800, a nombre de JULIO CESAR ACOSTA BARRETO, con domicilio en C/ La Iglesia, 9, de Guisando (Ávila), con N.A.F.: 05/1004621034, por haber resultado la notificación infructuosa en el domicilio referenciado.

Asimismo se informa que, la resolución objeto de la presente notificación se encuentra en la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, Administración 05/01 de Ávila, sita en la Avda. Portugal, 4 de esta localidad, Área de Recaudación en virtud de la cautela prevista en el artículo 61 de la Ley anteriormente citada.

Contra la presente resolución cabe interponer RECURSO DE ALZADA ante el Director Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, en el plazo de un mes, al amparo de lo dispuesto en los preceptos correspondientes sobre liquidación y recaudación de deudas a la Seguridad Social, en relación con los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, anteriormente reseñada.

La Directora de La Administración,

P.D. El Jefe de Área de Recaudación, *José Martín Dochado.*

Número 3.379/05

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Ávila
Administración 05/01

EDICTO DE NOTIFICACIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. de 27.11), modificada mediante Ley 4/1999, de 14 de enero (B.O.E. 14.01) se procede a la notificación de RESOLUCIÓN ESTIMATORIA TOTAL recaída sobre el expediente de DEVOLUCIÓN DE INGRESOS INDEBIDOS Nº 05 01 2005 0 74988, a nombre de FERNANDO JUEZ HERNÁNDEZ, con domicilio en C/ San Bernardo, 13, de Candeleda (Ávila), con N.A.F.: 05/1004454821, por haber resultado la notificación infructuosa en el domicilio referenciado.

Asimismo se informa que, la resolución objeto de la presente notificación se encuentra en la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, Administración 05/01 de Ávila, sita en la Avda. Portugal, 4 de esta localidad, Área de Recaudación en virtud de la cautela prevista en el artículo 61 de la Ley anteriormente citada.

Contra la presente resolución cabe interponer RECURSO DE ALZADA ante el Director Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, en el plazo de un mes, al amparo de lo dispuesto en los preceptos correspondientes sobre liquidación y recaudación de deudas a la Seguridad Social, en relación con los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, anteriormente reseñada.

La Directora de la Administración,

P.D. El Jefe de Área de Recaudación, *José Martín Dochado.*

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Número 3.382/05

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ÁVILA

Oficina Territorial de Trabajo

RESOLUCIÓN de 9 de septiembre 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 de Trabajo de la empresa CINTRA APARCAMIENTOS, S.A. en la provincia de Ávila.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa CINTRA APARCAMIENTOS, S.A. en la provincia de Ávila (Código de Convenio nº 0500502) que fue suscrito con fecha 1108-2005, de una parte por los representantes de la Empresa, y de otra por el Delegado de Personal, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y deposito 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 DE LA EMPRESA CINTRA APARCAMIENTOS, S.A. Y SUS TRABAJADORES DE ÁVILA

I- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito personal y territorial.

El presente Convenio regula las relaciones entre la empresa CINTRA APARCAMIENTOS, SA y todos sus trabajadores, en la provincia de Ávila, excepto los contemplados en el Art.2.a del Estatuto de los Trabajadores. Es de apli-

cación a todos los trabajadores con contrato de la referida empresa y a los que pueda contratar durante la vigencia del Convenio, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales. Dicho convenio afectará a todos los centros de trabajo de la Empresa CINTRA APARCAMIENTOS, S.A. existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia en la Provincia de Ávila.

Artículo 2.- Ámbito Temporal.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2005 (con las excepciones que expresamente se establezcan en cada artículo) y su vigencia será de tres años, finalizando el 31 de diciembre de 2007.

Artículo 3.- Denuncia y prórroga.

Este convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2005, independiente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, comprometiéndose todas las partes firmantes del mismo a reconocer su carácter vinculante en el momento de su firma.

El Convenio quedará denunciado automáticamente al término de la vigencia contenida en el artículo 2 del mismo, sin que sea necesaria la denuncia de cualquiera de las partes ante la autoridad laboral competente. Así mismo, se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

Artículo 4.- Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en este Convenio, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza u origen de las mismas.

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

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

Artículo 5.- Garantías personales.

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

Artículo 6.- Principio de igualdad.

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

Las relaciones entre las empresas y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

Artículo 7.- Tramitación del Convenio.

El presente Convenio se presentará ante el Organismo competente, al objeto de su oportuno registro y demás efectos que proceda, de conformidad con la legislación vigente al respecto.

Artículo 8.- Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos y/o no se cumpliesen algunos de los artículos del presente convenio. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firma de la resolución correspondien-

te, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días a partir de la fecha de la firma de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 9.- Comisión Mixta Paritaria.

Para vigilar el cumplimiento del Convenio, y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión mixta de Vigilancia en el plazo de 15 días a partir de su entrada en vigor, que estará formada por 1 representante de la parte social y otro de la parte empresarial. Cuando se estime preciso por ambas partes la reunión de la Comisión Mixta Paritaria, el/la delegado/a de personal dispondrá de las dos horas previas para su preparación.

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

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

a) Los conflictos de interpretación y aplicación del presente Convenio

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

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación ación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

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

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

II CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 10.- Jornada de Trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio, y de conformidad con lo establecido en el artículo 34, apartado quinto del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada máxima anual de 1.729 horas de trabajo efectivo para el año 2.005, 1725 horas de trabajo efectivo para el año 2.006 y 1720 para el año 2007; dentro del concepto de trabajo efectivo, se entenderán comprendidos los tiempos empleados como descanso para el bocadillo.

El conductor/taquillero disfrutará de 30 minutos de descanso, cuando sea oportuno disfrutarlo.

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

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

En casos de eventos especiales (Cabalgata de Reyes, Noches musicales, o presencia obligatoria durante las guardias en Semana Santa o cualquier otra situación extraordinaria del servicio...), en los que hubiera que ampliar la jornada, dicha ampliación se hará con conocimiento del Delegado de Personal, debidamente justificada la necesidad; y el exceso de jornada anual se compensaría como horas extraordinarias.

Artículo 11.- Calendario Laboral

Se elaborará, un calendario laboral anual por centro de trabajo, en el último trimestre del año anterior al que el mismo se refiera, en el que deberá figurar la hora de entrada y salida de cada trabajador en cada turno, así como

los días de descanso semanal correspondiente, conforme a la legalidad vigente o acuerdo al respecto firmado por ambas partes (patronal y representación legal de los trabajadores). Dicho calendario deberá estar publicado en el tablón antes de que finalice el año anterior a su aplicación, y será firmado por el delegado de personal. Los cambios en dicho calendario, se podrán hacer hasta 48 horas antes, siempre por motivos justificados y previa notificación al delegado de personal. Los cambios entre trabajadores, se harán también con antelación, previa advertencia al encargado responsable de los turnos.

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

Si dicho calendario se hiciese después de ya iniciado el año en curso para el que se realiza el mismo, y algún trabajador estuviera de baja, sea cual sea su modalidad, no se podrá poner más descansos de los habituales dentro del periodo de la baja citada.

Artículo 12.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles con compensación económica alguna, serán de 31 días naturales, no pudiendo comenzar las mismas en domingo o festivo. El calendario de vacaciones, se pactará con la representación social antes de finalizar el mes de febrero del año en curso. El período vacacional se extenderá desde el 1 de junio al 30 de septiembre, estableciéndose turnos rotativos a partir de un sorteo inicial que fijará el orden de elección inicial, a partir del cual se rotará en la elección. Los periodos de disfrute serán quincenales (15 días la primera quincena y 16 días la segunda quincena), las quincenas comenzarán el día 1 y el 16 de cada mes.

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

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

- cuando el trabajador afectado en el año inmediato anterior no hubiera estado en I.T. (salvo que la misma fuera debida a accidente de trabajo, hospitalización o embarazo, en cuyo caso también se procederá a la suspensión del período vacacional), y

- cuando el trabajador afectado por la IT fuera hospitalizado por su causa durante mas de dos días.

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

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

Artículo 13.- Horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan a la jornada laboral máxima anual pactada en el presente Convenio Colectivo (1729 horas para el año 2005, 1725 para el año 2006 y 1720 para el año 2007).

Las horas extraordinarias serán compensadas con descanso o económicamente según el artículo de este convenio relativo a la compensación económica de horas extraordinarias. La elección del modo de compensación será un derecho del trabajador. La compensación con descanso se efectuará en los cuatro meses siguientes a su realización, según necesidades organizativas del centro.

III.- PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDOS. REDUCCIÓN DE JORNADA Y PERMISOS SIN SUELDO.

Artículo 14.- Permisos y licencias retribuidos.

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

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

a. Matrimonio del trabajador: 16 días naturales.

b. Fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días ó 5 días si fuera preciso un desplazamiento al efecto.

c. Intervención con anestesia local: 2 días ó 4 días si fuera preciso un desplazamiento al efecto.

d. Nacimiento de hijo o adopción: 3 días o 5 días si fuera necesario un desplazamiento al efecto. e. Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio universal: tiempo indispensable

f. En el caso de cambio de domicilio: 1 día ó 2 días cuando sea preciso efectuar traslado de enseres por cambio de vivienda completa.

g. Exámenes oficiales: el tiempo indispensable.

h. Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: el tiempo indispensable.

i. Visita médica: por el tiempo imprescindible.

j. Visita médica a un hijo menor de 13 años: el tiempo imprescindible (siempre que no sea posible tener cita médica fuera de la jornada laboral y el cónyuge o pareja de hecho trabaje en la hora de la consulta)

k. Boda y Primera Comunión de parientes en primer grado de consanguinidad: el día del evento, y 1 día más si fuera preciso desplazarse fuera de la provincia.

l. Asuntos propios: 1 día. La Empresa, previa solicitud del trabajador en tiempo y forma, concederá ese día de permiso retribuido al año, no pudiendo solicitar el mismo día más del 7 por ciento de trabajadores a la vez.

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

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

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

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

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

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

Artículo 15.- Reducciones de jornada.

A) Lactancia de un hijo menor de 9 meses: 1 hora de ausencia al trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer por su propia voluntad podrá sustituir ese derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

C) Quien tenga a su cargo el cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por si mismo, y no desempeñe activi-

dad retribuida: reducción de jornada de trabajo con reducción proporcional del salario, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

Artículo 16.- Licencias y permisos sin sueldo.

El trabajador tendrá derecho a obtener cada año permiso sin sueldo de hasta 30 días, que podrá disfrutar en periodos de duración variable, solicitándolo por escrito, con la mayor antelación posible que como mínimo será de 15 días, y le será concedido si razones organizativas lo permiten en el plazo de dos días desde la fecha de solicitud, y siempre que no haya otro trabajador disfrutando del mismo permiso.

IV.- EXCEDECIAS Y SUSPENSIONES

Artículo 17.- Excedencias y Suspensiones

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

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

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

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

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

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

B) Excedencia por cuidado de familiares

Estas excelencias darán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad.

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

- También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida. De conformidad con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

C) La excedencia voluntaria, deberá ser solicitada por escrito a la empresa tan pronto como sea posible y tendrá derecho a ella, el trabajador indefinido con al menos una antigüedad en la empresa de un año, por un plazo no

menor a seis meses y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajado si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. No podrá haber mas de dos trabajadores simultáneamente en situación de excedencia para poder ser concedida.

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

El periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad.

D) Suspensiones con reserva de puesto de trabajo

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

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

V.- CONTRATACIÓN. PERÍODO DE PRUEBA. FORMACIÓN.

Artículo 18.- Contratación.

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

No se estará a lo dispuesto en el párrafo anterior, en cuanto a la duración y en lo relativo a la conversión a indefinido, en los contratos previstos en los apartados 1b) y 1c) del artículo 15 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores vigente: contratos celebrados por acumulación de tareas , circunstancias de mercado o exceso de pedidos y contratos para sustituir trabajadores. En estos casos la duración del contrato temporal que proceda se ajustará a la duración de la eventualidad que lo haya justificado.

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

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

Artículo 19.- Periodo de prueba.

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

* Personal no cualificado 15 días efectivos de trabajo.
* Personal cualificado 45 días.
* Técnicos y Titulados: 3 meses.

Artículo 20.- Formación.

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

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

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

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

La empresa proporcionará al delegado de personal toda la información relativa a los planes de formación que se promuevan en la misma. El delegado de personal facilitará a la empresa las necesidades de formación detectadas.

VI.- CONDICIONES ECONÓMICAS

Todos los conceptos retributivos pactados en este convenio para el año 2005 se retrotraerán al 1 de enero de ese año, con la excepción del Plus Domingo que se retrotraerá a 1 de agosto de 2005, debiéndose hacer efectivos los atrasos correspondientes en la nómina del mes siguiente al de la firma de este Convenio.

Los diferentes conceptos retributivos serán de la cuantía que expresamente se establece en cada artículo y en las Tablas del ANEXO.

Artículo 21.- Salario Base

AÑO 2005: subida del IPC REAL más 0,5 puntos.

AÑO 2006: subida del IPC REAL más 0,25 puntos.

AÑO 2007: subida del IPC REAL más 0,25 puntos.

Artículo 22.- Antigüedad.

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

Artículo 23.- Plus de Quebranto de Moneda

Al personal que preste sus servicios en caja o a quien se exija responsabilidades en orden al arqueo de caja se le abonará una cantidad anual de carácter extrasalarial en concepto de “Quebranto de Moneda”, que para el año 2005 será de 489,84 euros. Esta cantidad se cobrará en doce mensualidades a razón de 40,82 euros en el año 2005.

Año 2005: IPC REAL del año 2005 más 0,5 puntos.

Año 2006: IPC REAL para ese año más 0,25 puntos

Año 2007: IPC REAL para ese año más 0,25 puntos.

Artículo 24.- Plus mantenimiento de Vestuario

Los trabajadores amparados por el presente Convenio, percibirán un plus extrasalarial anual para el mantenimiento, limpieza y conservación del vestuario, calzado y demás prendas que componen su uniformidad, a razón de una cantidad mensual que cobrarán los 12 meses del año.

Año 2005: IPC REAL + 0,5. Se cobrará provisionalmente la cantidad anual de 489,84 euros. Esta cantidad se cobrará en doce mensualidades a razón de 40,82 euros en el año 2005. Se corresponde con una subida del IPC previsto del año 2005 (2%) más 0,5 puntos.

Año 2006: IPC REAL más 0,25 puntos.

Año 2007: IPC REAL más 0,25 puntos.

Artículo 25.- Plus de Asistencia

Todos los trabajadores percibirán una cantidad diaria por día efectivamente trabajado.

Año 2005: IPC REAL+0,5. Se abonará provisionalmente la cantidad de 0,85 euros/día trabajado. Se corresponde con una subida del IPC previsto (2%) más 0,5 puntos.

Año 2006: IPC previsto más 0,25 puntos

Año 2006: IPC previsto más 0,25 puntos

Artículo 26.- Horas Extraordinarias.

Las horas extraordinarias podrán compensarse, a elección del trabajador, (con la consiguiente notificación al delegado de personal), con descansos de 1 hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria trabajada, o mediante compensación económica equivalente a 1.75 el valor de una hora ordinaria, cada hora extraordinaria trabajada. La compensación se efectuará en los cuatro meses siguientes a su realización.

Hora extraordinaria = valor de la hora ordinaria (según fórmula) X 1,75

Hora ordinaria $\frac{(SB + A) \times 14 + (PV + QM) \times 12}{\text{jornada anual}} =$

SB= Salario base

A= Antigüedad

PV= Plus mantenimiento de vestuario

QM= Quebranto de Moneda

Artículo 27.- Festivos.

AÑO 2005: subida del IPC REAL+0,5.

Los trabajadores que deban trabajar en día festivo (los 14 nacionales) percibirán una compensación económica de 47,71 euros por festivo trabajado a jornada completa o, en su caso, la parte proporcional. Esta cantidad se corresponde con una subida del [PC previsto (2%)más 0,5.

Las partes consideran festivos especiales los días, 24 de Diciembre, 25 de Diciembre, 31 de Diciembre, 1 de Enero, fiesta Local de “Sta. Teresa” (15 de octubre), Jueves Santo y Viernes Santo, El trabajo en estos días se compensará en un 75% más del valor del festivo ordinario, es decir a 83,50 □ por festivo especial trabajado a jornada completa o, en su caso, la parte proporcional.

Las guardias en festivo se compensarán según se determina en el art. 29.

AÑO 2006: subida del IPC REAL del año 2006+0,25

AÑO 2007: subida del IPC REAL del año 2007+0,25

Artículo 28.- Plus Domingo

Los trabajadores que deban trabajar en domingo, cobrarán por cada domingo entero trabajado, o en su caso, cobrarán la parte proporcional al tiempo trabajado, las siguientes cantidades:

Año 2005: 6 euros/domingo trabajado (esta subida se hará retroactiva a 1 de agosto de 2005)

Año 2006: subida de IPC real + 0,25

Año 2007: subida de IPC real + 0,25

Artículo 29.- Gratificaciones Extraordinarias.

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

Las Gratificaciones Extraordinarias se abonarán de la siguiente forma: la paga de junio se abonará con la nómina de ese mes, y la paga de diciembre se abonará antes del día 25 de ese mes. Los períodos de devengo de las mismas son los siguientes:

- Paga Extraordinaria de Junio: Desde el 1 de Enero hasta el 30 de Junio.
- Paga Extraordinaria de Diciembre: Desde el 1 de Julio al 31 de diciembre.

Artículo 30.- Horas de presencia

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

AÑO 2005:

Los trabajadores con categoría de conductor- gruista realizarán guardias de conformidad con el calendario que se establezca, que se compensarán con 31.81 euros cada día guardia.

Para compensar los gastos de desplazamiento durante las guardias, se establece para los conductoresgruístas que las hagan una cantidad de 1.82 euros por día de guardia trabajado.

Cada 7 días de guardia continuada de los gruistas se compensará con un día de descanso.

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

- Las guardias realizas en los festivos nacionales se compensarán a 47,71 euros el día entero de guardia.

- Las guardias realizadas los siguientes 7 días (festivos especiales): 24 de Diciembre (Noche Buena), 25 de Diciembre (Navidad), 31 de Diciembre (Noche Vieja), 1 de Enero (Año Nuevo), fiesta Local de "Sta. Teresa" (15 de octubre), Jueves Santo y Viernes Santo se abonarán a un precio elevado en un 75% obre el valor de las guardias en día festivo ordinario, es decir a 83,50 €.

Las guardias efectuadas en domingo se compensarán incrementando un 30% su valor en día normal (41,35 euros)

Estas cantidades se han calculado teniendo en cuenta el IPC previsto (2%)+0,5.

AÑO 2006: Todos los conceptos económicos de este artículo se incrementarán en el IPC REAL del año 2006 más 0,25.

AÑO 2007: Todos los conceptos económicos de este artículo se incrementarán en el IPC REAL del año 2007 más 0,25.

Artículo 31.- Horas nocturnas.

Los trabajadores que presten servicios o realicen guardias en turno de noche (desde las 23,00 horas hasta las 7,00 horas) percibirán un plus de un 25% sobre el valor de una hora ordinaria, por cada hora nocturna trabajada. El valor de la hora ordinaria se corresponde con el valor establecido en el artículo 26 como base de cálculo para las horas extraordinarias.

Artículo 32.- Cláusula de revisión

En caso de que el I.P.C. real y definitivo a 31 de Diciembre del 2.005 experimente un incremento superior al I.P.C. previsto para ese año (2%), se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, equivalente al exceso sobre la citada cantidad. Este aumento se efectuará sobre todos los conceptos retributivos de este convenio y se abonará con efectos retroactivos a 1 de Enero del año 2.005, incorporándose a las tablas salariales de ese año para el cálculo de los incrementos pactados en años sucesivos. La cantidad que deba abonarse en concepto de atrasos, se pagará de una sola vez en los dos meses posteriores a la publicación del I.P.C. definitivo del año 2005.

En los años 2006 y 2007 se actuará de la misma forma aplicando la subida correspondiente con el IPC previsto y posteriormente se hará la misma revisión establecida en el párrafo anterior si el IPC real de cada año supera al previsto para cada uno de los años citados.

Artículo 33.- Anticipos.

Los trabajadores podrán solicitar el anticipo de una mensualidad de salario y/o las cantidades devengadas en la fecha de la solicitud de la paga extraordinaria que corresponda. Las cantidades adelantadas se descontarán en la nómina del mes cuyo anticipo se solicita o/y, en su caso, en la nómina de la paga extraordinaria que corresponda. La empresa cursará estas solicitudes con la mayor celeridad posible, y en todo caso, en un plazo máximo de 72 horas desde su petición formal a la empresa.

Los casos excepcionales serán tratados individualmente.

VII.- DERECHOS SINDICALES Y SOCIALES

Artículo 34.- Participación sindical en la contratación.

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

— Número de trabajadores que se han de contratar.

— Modalidad de contrato a utilizar.

— Fecha de celebración de los contratos y duración de los mismos.

— Modo de selección de personal y criterios de selección.

Artículo 35.- Derechos Sindicales.

El Delegado de Personal de esta Empresa dispondrá de un crédito mensual de 16 horas para asuntos sindicales. No se computarán a estos efectos las utilizadas para reuniones que cite la propia empresa y las utilizadas en las reuniones de negociación de Convenio.

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

La utilización del crédito horario no supondrá merma en los emolumentos económicos que hubiera percibido de haber realizado su jornada de trabajo, con excepción de las guardias, si las mismas no se realizan.

Artículo 36.- Prendas de trabajo.

TAQUILLEROS, CONDUCTOR-TAQUILLERO.

INVIERNO (prendas que se entregan al trabajador cuando es dado de alta en la empresa)

Dos pares de Pantalones y un pantalón impermeable. Dos Polos de manga larga. Dos cazadoras (chaquetillas). Un Anorak.

Un forro Polar.

Un par de botas de seguridad Un par de botas impermeables

Dos jerseys de lana con cuello de caja.

Guantes de seguridad.

Un cinturón.

Un Chaleco reflectante.

Una faja para las lumbares homologada

Cuatro pares de calcetines.

VERANO (prendas que se entregan al trabajador cuando es dado de alta en la empresa)

Dos pares de Pantalones

Dos polos de manga corta.

Dos Cazadoras (chaquetillas).

Un par de Zapatos de seguridad.

Dos jerseys cuello caja. Cuatro pares de calcetines.

- La empresa entregará cada año: Dos polos de M/L y dos de M/C; Un pantalón de Verano y uno de Invierno; Una Cazadora de Verano (o chaquetillas); ó un jersey cuello caja de verano y uno de invierno (se podrá pedir alterno una chaquetilla y un jersey cuello caja); y una cazadora de invierno (tipo forro polar); un par de zapatos de verano y otro par de invierno o unas botas; Guantes cuando los necesiten; dos pares de calcetines de verano y dos de invierno. El resto de ropa se cambiara en caso de deterioro de la misma, previa entrega a la empresa de la prenda deteriorada.

La entrega del vestuario de invierno se efectuará antes del 30 de septiembre, y el vestuario de verano antes del 30 de junio.

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

La calidad de la dotación de las prendas de seguridad deberá ser aprobada por el Delegado de Seguridad y Salud de la empresa, previamente a su compra.

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

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

Artículo 37.- Reconocimientos médicos.

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

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

Estos reconocimientos se efectuarán en jornada laboral, en el caso de ser posible. Artículo 38.- Prestación por I.T. y régimen asistencial.

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

Artículo 39.- Seguro de muerte e invalidez por accidente laboral.

La Empresa está obligada a tener concertado un seguro para todos los trabajadores, que les cubra el riesgo de muerte o invalidez permanente absoluta o total, derivadas ambas de accidentes de trabajo con un capital de 18.000.- euros en caso de fallecimiento y/o invalidez permanente absoluta o total y de un seguro de muerte natural de 6.000 euros.

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

La Empresa mostrará una copia del seguro citado a los representantes de los trabajadores. Artículo 40.- Responsabilidad civil y penal.

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

— Reclamación judicial al trabajador como consecuencia de su actuación profesional, siempre que ésta haya sido la correcta.

— Reclamación judicial del vigilante a terceras personas, como consecuencia de su actuación profesional, siempre que existan pruebas fehacientes de los hechos ocurridos.

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

Artículo 41.- Retirada del carnet de conducir.

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

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

B) Cuando a un conductor le sea retirado su carnet de conducir por un periodo no superior a tres meses, en ejecución de sanción administrativa o sentencia judicial por falta, nunca por delito, y siempre que la falta o infracción se haya cometido conduciendo un vehículo de empresa, por cuenta y orden de la misma, la empresa se compromete a ubicar al trabajador en un puesto de trabajo de inferior o igual categoría, mientras dure la retirada del carnet, con percepción del salario del Convenio más antigüedad.

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

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

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

Artículo 42.- Renovación del carnet de conducir.

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

VIII - CATEGORÍAS PROFESIONALES

Artículo 43.- Categorías profesionales.

ENCARGADO.

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

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

OFICIAL ADMINISTRATIVO

Es aquél personal colaborador directo del Encargado, que tiene a su cargo y desarrolla con adecuada preparación profesional, tareas administrativas de los departamentos, servicios o secciones de la administración de una empresa, ejerciéndolas con iniciativa y responsabilidad y que. puede tener o no personal bajo su supervisión.

OFICIAL DE OFICIOS VARIOS.

Es el personal que dependiendo del Encargado y del Oficial Administrativo realiza funciones de diversa índole en las que sea requerido para el buen funcionamiento de la empresa: ya sean funciones administrativas, de mantenimiento, vigilancia, limpieza y demás actividades similares a las anteriores que fueran requeridas. Normalmente desempeñará estas funciones y solamente en caso de suplencia y/o necesidad realizará otro tipo de servicio mientras dure dicha suplencia.

También podrá realizar labores que requieran la máxima confianza y discreción bajo las órdenes y supervisión de su Jefe inmediato

TÉCNICO DE MANTENIMIENTO.

Es el operario que tiene como función las tareas encomendadas por la dirección del centro de trabajo, y bajo las órdenes del Jefe de Centro o Encargado, en referencia a la instalación, mantenimiento, reparación y limpieza de las máquinas expendedoras de ticket, u otro tipo de máquinas necesarias para la realización del trabajo, así como la conservación de toda la señalización vertical de zona O.R.A.

También podrá realizar labores que requieran la máxima confianza y discreción bajo las órdenes y supervisión de su Jefe inmediato

TAQUILLERO.

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

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

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

Verifica el control y cuadre de la caja, entrega la recaudación al encargado o administrativo cada día. Excepcionalmente efectuará su ingreso siguiendo las instrucciones de sus superiores y elaborará cuantos documentos sean necesarios para el control y funcionamiento de la empresa.

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

CONDUCTOR-TAQUILLERO.

Es el empleado que estando en posesión del carnet de conducir que le habilita para ello, ha de efectuar sus funciones con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo que engancha y transporta, ocupándose de su correcto funcionamiento. Asimismo tendrá como misión el manejo de la grúa de transporte, la carga y descarga de vehículos, recoger llamadas del servicio, realizar los partes y cualquier tarea que contemplen los procedimientos relacionados con el Servicio de Grúa, así como el mantenimiento especificado en el procedimiento operativo de

mantenimiento semanal de la empresa “Gestión del servicio de grúa de Castilla-León. Mantenimiento preventivo de grúa”, y la limpieza de la grúa.

También realizará guardias según turnos y funciones específicas de la misma.

Además de estas funciones, el Conductor-taquillero, tendrá encomendadas las funciones del Taquillero.

Todas las categorías antedichas podrán además realizar funciones de Ayudante de grúa, consistentes en acompañar al Cajero-Gruista en la Grúa, No, se precisa tener carnet de conducir ni realizar la conducción de la grúa, sus funciones son, tomar nota de las llamadas en la grúa para hacer el posterior parte de calidad, hacer dos fotografías como mínimo a cada vehículo (en las cuales se deberá ver claramente la infracción y el vehículo con la matrícula), asegurar el enganche y desenganche del vehículo, poniendo las cinchas, garras o carros correspondientes asegurando la carga, exceptuando lo que se refiere a la conducción de la grúa. Los ayudantes de grúa también harán guardias.

Si fuera preciso contratar a algún trabajador con categoría distinta a las aquí reguladas o variar las funciones de las actuales categorías, la comisión paritaria del Convenio se reunirá para definir las funciones correspondientes a esa nueva categoría profesional y su nivel salarial, así como su régimen de descansos.

Artículo 44.- Promoción interna.

Cuando se produzca una vacante en un puesto de trabajo correspondiente a una categoría profesional regulada en este convenio, la empresa publicará en el tablón de anuncios el puesto vacante, el perfil solicitado, y las pruebas o/y entrevistas que se fueran a realizar. En el anuncio se hará constar un plazo para que los trabajadores interesados puedan presentar su Curriculum Vitae. Finalmente, la empresa decidirá entre alguno de los presentados si estima que reúnen las cualificaciones requeridas para ese puesto; de no ser así, la empresa recurrirá a personal externo.

IX.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 45.- Faltas y sanciones

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

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

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

Artículo 46.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

b) El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarropo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como falta grave o muy grave.

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

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

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

f) La falta de aseo o limpieza personal.

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

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

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

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

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

l) realizar la incorporación al servicio desde lugar distinto al asignado,

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

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

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

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

q) El vigilante durante su jornada de trabajo no cebra recostarse o sentarse sobre las paredes o vehículos.

Artículo 47.- Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

c) No prestar la debida atención al trabajo encomendado.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

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

k) La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo.

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

m) Proporcionar falsa información a los compañeros de trabajo.

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

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

p) La anulación de denuncias sin causa justificada evidente.

q) La reiterada falta de aseo y limpieza personal

Artículo 48.- Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves:

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

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

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

d) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones etc, e) La embriaguez y/o drogodependencia durante la jornada laboral.

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

g) Revelar planes de organización del trabajo a persona o personas ajenas a la empresa, sustraer documentos y formularios o copiarlos sin autorización de la empresa.

h) El abuso de autoridad.

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

j) La disminución continuada y voluntaria en el trabajo.

k) La desobediencia continua y persistente.

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

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

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

Artículo 49.- Sanciones. Aplicación.

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

A) Faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

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

C) Faltas muy graves:

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

b) Despido

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

El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta. La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa. Circunstancias del caso.

Antecedentes de conducta del empleado.

Grado de intencionalidad y negligencia.

3.- Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa. Una vez recibido el inicio de expediente por el trabajador, éste tendrá un plazo de 5 días hábiles para hacer las alegaciones en su defensa que estime pertinente. Pasado dicho plazo, haya hecho o no alegaciones el trabajador, la empresa resolverá, comunicando la resolución por escrito al trabajador.

La apertura de expediente contradictorio supondrá la interrupción del plazo de prescripción de la falta correspondiente;,

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

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

Art. 50.- Prescripción.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio de ámbito nacional de Aparcamientos y Garajes vigente, y expresamente lo referente a la regulación de la subrogación del personal en el caso de sucesión de contratas.

TABLAS PROVISIONALES 2005 CINTRA APARCAMIENTOS, S.A. AVILA

CATEGORIAS	S. BASE	P. VESTUARIO	Q. MONEDA	TOTAL AÑO
	x14	x12	x12	
ENCARGADO	983,25	40,82	40,82	14.745,24
OFICIAL ADMINISTRATIVO	903,18	-	40,82	13.134,44
CONDUCTOR/TAQUILLERO	814,09	40,82	40,82	12.377,00
OFICIAL OF. VARIOS	814,09	40,82	40,82	12.377,00
TECNICO DE MANTENIMIENTO	848,29	40,82	-	12.365,91
TAQUILLERO	690,69	40,82	40,82	10.649.33

Plus asistencia	0,85 euros/ día efectivo trabajado
guardias	29,71 euros/día de guardia (ayudante gruista) 31,82 euros/día de guardia (conductor)
Guardias domingos	38,60 euros/día de guardia en domingo (ayudante gruista) 41,35 euros/día de guardia en domingo (conductor)
Festivos ordinarios en turno o guardia	47,71 euros/festivo trabajado o de guardia
Festivos especiales en turno o guardia	83,51 euros/festivo especial trabajado o de guardia
Hora nocturna trabajada	25% del valor de una hora ordinaria
Hora extraordinaria trabajada	75% más del valor de una hora ordinaria

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Número 3.325/05

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ÁVILA

EDICTO

D. Oscar Ramírez Jiménez, en nombre y representación de EDOSKI, S.L., ha solicitado en esta Alcaldía Licencia Ambiental para la actividad de BAR MUSICAL situada en C/ JESÚS DEL GRAN PODER, 16 c/v BAJADA DE LOS BERROCALES, 2 de esta Ciudad, expediente nº 174/2005.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo establecido en el artículo 27.1 de la Ley 11/2003, de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León, para que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer, puedan hacer por escrito en el Registro General del Ayuntamiento, las observaciones pertinentes en el plazo de VEINTE DÍAS a contar desde el día siguiente al de la inserción del presente Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Ávila, 2 de septiembre de 2005.

El Teniente Alcalde Delegado de Medio Ambiente y Urbanismo, *Luis Alberto Plaza Martín.*

Número 3.094/05

AYUNTAMIENTO DE ARENAS DE SAN PEDRO

EDICTO

La Alcaldesa Presidente del Ayuntamiento de Arenas de San Pedro (Ávila), Dª Carmen de Aragón Amunárriz,

HACE SABER

Que D/D Grupo Campogar Servicio Integral ha solicitado en este Ayuntamiento Licencia Ambiental para la instalación de Línea Subterránea Eléctrica de Baja Tensión en el paraje Riomuelas, polígono 5, parcela 36.

Lo que en cumplimiento de lo establecido en el art 27.1 de la Ley 11/2003 de 8 de abril de Prevención Ambiental de Castilla y León, se somete el expediente a información pública durante veinte días, contados a partir del siguiente a la inserción de este anuncio, para que se formulen, por escrito en este Ayuntamiento, las observaciones que se estimen oportunas.

Arenas de San Pedro, a 9 de agosto de 2005.

La Alcaldesa, *Carmen de Aragón Amunárriz.*

Número 3.095/05

AYUNTAMIENTO DE ARENAS DE SAN PEDRO

ANUNCIO

Dª Carmen de Aragón Amunárriz, Alcaldesa Presidente del Ayuntamiento de Arenas de San Pedro (Ávila), por el presente,

Hace saber:

Que por D/D Grupo Campogar Servicio Integral se ha solicitado en este Ayuntamiento, Licencia Municipal de Obras para construir Línea Subterránea Eléctrica de Baja Tensión en Suelo rústico, en el paraje o sitio "Ríomuelas, Polígono 5 y Parcela 36" del Término Municipal de Arenas de San Pedro.

Lo que se hace público conforme a lo determinado en el art. 307.3 del Decreto 22/2004 de 29 de enero por el que se aprueba el Reglamento de Urbanismo de Castilla y León, y se somete dicho expediente a un periodo de información pública de veinte días, contados a partir del día siguiente a la presente publicación, para que cuantos interesados formulen en este Ayuntamiento de lunes a viernes en horario de oficina, las alegaciones, sugerencias o cualquier otro documento que estimen en su derecho sobre el particular.

Arenas de San Pedro, a 9 de Agosto de 2005.

La Alcaldesa, *Ilegible.*

Número 3.096/05

Ayuntamiento de Arenas de San Pedro

Anuncio

Dª Carmen de Aragón Amunárriz, Alcaldesa Presidente del Ayuntamiento de Arenas de San Pedro (Ávila), por el presente,

Hace saber:

Que por D. Antonio Lechuga Melcón (Grupo Campogar Servicio Integral) se ha solicitado en este Ayuntamiento, Licencia Municipal de Obras para construir Línea Subterránea Eléctrica de Baja Tensión en Suelo rústico, en el paraje o sitio Las Lagunillas, polígono 7 y parcela 32 del término municipal de Arenas de San Pedro.

Lo que se hace público conforme a lo determinado en el art. 307.3 del Decreto 22/2004 de 29 de enero por el que se aprueba el Reglamento de Urbanismo de Castilla y León, y se somete dicho expediente a un periodo de información pública de veinte días, contados a partir del día siguiente a la presente publicación, para que cuantos interesados formulen en este Ayuntamiento de lunes a viernes en horario de oficina, las alegaciones, sugerencias o cualquier otro documento que estimen en su derecho sobre el particular.

Arenas de San Pedro, a 9 de Agosto de 2005.

La Alcaldesa, *Ilegible.*

Número 3.156/05

Ayuntamiento de Las Berlanas

Anuncio

Por don Alfonso Pintado Jorge, con domicilio en carretera de Monsalupe número 72, de esta Localidad de Las Berlanas, se solicita LICENCIA AMBIENTAL, para explotación de ganado porcino, al amparo de la Ley 5/2005, de 24 de mayo, de establecimiento de un régimen excepcional y transitorio para las explotaciones ganaderas en Castilla y León.

Por lo que y en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 7 de dicha Ley 5/2005, se somete a información pública el expediente, para que los que pudieran resultar afectados de algún modo por la mencionada actividad, puedan examinarlo en este Ayuntamiento y formular las observaciones pertinentes en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Las Berlanas, 19 de agosto de 2005.

El Alcalde, *Manuel E. Galán del Pozo.*

Número 3.334/05

Ayuntamiento de Martínez

Edicto

Por Acuerdo del Pleno de este Ayuntamiento de fecha 21 de julio de 2005 se ha dispuesto la contratación de la obra de Construcción de un Depósito de Agua, exponiendo al público el pliego de condiciones por el plazo de 8 días a efecto de reclamaciones y convocando simultáneamente la licitación que quedará aplazada en caso de formularse aquellas.

1.- ENTIDAD ADJUDICADORA:

a) Organismo: Ayuntamiento de Martínez

b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría.

c) Número de Expediente: 1/2005 INV. COMP. FCL 2005

2.- OBJETO DEL CONTRATO:

a) Descripción: Construcción de Depósito de Agua.

b) Lugar de ejecución: Polígono 6 parcela 9021.

c) Plaza de Ejecución: 6 meses.

3.- TRAMITACIÓN, PROCEDIMIENTO Y FORMA DE ADJUDICACIÓN

a) Tramitación: Ordinaria.

b) Procedimiento: Abierto.

c) Forma: Concurso.

4.- PRESUPUESTO BASE DE LICITACIÓN.

Tipo de licitación 35.741,18 Euros, ¡va incluido.

5.- GARANTÍAS:

a) Provisional: No se exige.

b) Definitiva: 4% del precio de adjudicación.

6.- OBTENCIÓN DE DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN.

a) Entidad: Ayuntamiento de Martínez.

b) Domicilio: Calle Mayor 4.

c) Localidad y Código Postal: 05151 MARTÍNEZ

d) Teléfono: 920368151

f) Fecha límite de obtención de documentación e información: Durante el periodo de presentación de proposiciones.

7.- REQUISITOS ESPECÍFICOS DEL CONTRATISTA.

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

b) Solvencia técnica y económica y financiera.

8.- PRESENTACIÓN DE LAS OFERTAS 0 DE LAS SOLICITUDES DE PARTICIPACIÓN

a) Fecha límite de presentación: 26 días naturales a contar desde el día siguiente al de la publicación del anuncio en el B.O.P., si el último día fuera sábado, se prorrogará al primer día hábil siguiente.

b) Documentos a presentar: las proposiciones constarán de dos sobres cerrados denominados A y B, conteniendo cada uno de ellos lo que se indica en la cláusula 8 del Pliego de Condiciones.

c)) Lugar de presentación. Secretaría General del Ayuntamiento, en Calle Mayor 4, en horario de oficina.

9.- APERTURA DE OFERTAS. A las 13 horas del primer martes o jueves hábil siguiente a la terminación del periodo de presentación de ofertas.

Martínez, 6 de Septiembre de 2005.

El Alcalde, *Ilegible.*

Número 3.222/05

Ayuntamiento de la Villa de Mombeltrán

Anuncio

D. ENRIQUE NÚÑEZ GONZÁLEZ tiene solicitada licencia ambiental para el ejercicio de la actividad de TALLER DE CERRAJERÍA Y FORJA, a desarrollar en la nave a ejecutar en la parcela nº 10 del polígono industrial "El Cubo" de esta localidad de Mombeltrán.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 27 de la Ley 11/2003, de 8 de Abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León de la Junta de Castilla y León, para que quienes se consideran afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer, pueden ejercer el derecho a formular las alegaciones y observaciones que consideren oportunas por escrito y ante este Ayuntamiento, en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al de la publicación de éste Anuncio en el presente Boletín Oficial de la Provincia.

En Mombeltrán, a 24 de Agosto de 2005.

El Alcalde, *Julián Martín Navarro.*

Administración de Justicia

Número 3.336/05

Juzgado de Primera Instancia Nº 2 de Ávila

Edicto

DON MIGUEL ÁNGEL PÉREZ MORENO MAGISTRADO-JUEZ DEL JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA Nº 2 DE ÁVILA.

HAGO SABER: Que en este Juzgado se sigue el procedimiento EXPEDIENTE DE DOMINIO. INMATRICULACIÓN 383 /2005 a instancia de MIGUEL FLOREAL RODRÍGUEZ PACHO , expediente de dominio para la inmatriculación de las siguientes fincas:

URBANA, sita en el termino municipal de El Fresno, en su C/ Horcajo num. 13, referencia catastral 1275614UK5917N0001MQ, con una extensión superfi-

cial de 171 m2, destinada a almacén agrícola, de una planta, cubierta en la mitad aproximada de la superficie, que linda entrando a la derecha con finca de herederos de Tiburcio Rodríguez Gómez, a la izquierda con finca de Pedro Jiménez Gómez, al fondo con finca de Estanisla Martín Caballero, y frente con calle de su situación.

Por el presente y en virtud de lo acordado en providencia de esta fecha se convoca a las personas ignoradas a quienes pudiera perjudicar la inscripción solicitada para que en el término de los diez días siguientes a la publicación de este edicto puedan comparecer en el expediente alegando lo que a su derecho convenga.

En Ávila, a 8 de septiembre de 2005.

El Magistrado Juez, *Ilegible.*

Número 3.371/05

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Nº 3 de Ávila

Edicto Citación a Juicio

DON JAVIER GARCÍA ENCINAR, Magistrado-Juez del Juzgado e instrucción nº 3 de Ávila.

HAGO SABER

Que en este Juzgado de mi cargo se sigue juicio de Faltas número 401/2005, sobre: amenazas, siendo denunciado: LUIS MIGUEL HUERTAS GARCÍA, con último domicilio conocido en Calle Marqués de Santo Domingo, nº 9, portal 3, 1º-A de Ávila, encontrándose en la actualidad en paradero desconocido. Y por resolución dictada en el día de la fecha se acuerda el señalamiento del presente juicio, para el día 29 DE SEPTIEMBRE DE 2005 A LAS 12.30 HORAS, debiendo comparecer con las pruebas de que intente valerse en juicio, según lo previsto en el art. 970 de- la Ley de Enjuiciamiento Criminal y 8 del D. de 21 de noviembre de 1952, pudiendo concurrir asistido de Letrado.

Y para que conste y sirva de citación en forma a LUIS MIGUEL HUERTAS GARCÍA, expido la presente en Ávila a 6 de septiembre de 2005.

El Secretario, *Ilegible.*

Número 3.376/05

Juzgado de Primera Instancia Nº 2 de Ávila

Edicto

DON MAGISTRADO-JUEZ DEL JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA Nº 2 DE ÁVILA .

HAGO SABER: Que en este Juzgado se sigue el procedimiento EXPEDIENTE DE DOMINIO. INMATRICULACIÓN 332/2005 a instancia de CRISPÍN CABALLERO SÁNCHEZ, AMELIA MARTÍN PINDADO, expediente de dominio para la inmatriculación de las siguientes fincas:

URBANA: Casa sita en el casco urbano del municipio de la colilla (Ávila) en calle Cerrillo Bajo número setenta y tres. El solar tiene una superficie de ciento cincuenta metros cuadrados, todos ellos ocupados por la edificación.

La edificación que se destina a vivienda está compuesta por dos plantas, baja y primera. La Planta baja tiene una superficie construida de ciento cincuenta metros cuadrados, y la planta primera tiene una superficie de ochenta y tres metros cuadrados, siendo la superficie total construida de doscientos treinta y tres metros cuadrados, ambas se destinan a vivienda y están distribuidas en distintas dependencias y servicios para habitar.

Linda: frente, en parte con la calle de su situación y en parte con la parcela señalada en el número 73-D de la misma citada calle de situación. Derecha entrando, en parte con la parcela señalada con el número setenta y cinco de la calle Cerrillo, en parte con la parcela señalada con el número setenta y siete de la misma citada calle; izquierda en parte con el límite del casco urbano y en parte con la calle de situación; y fondo con la parcela señalada con el número setenta y siete de la calle Cerrillo.

REFERENCIA CATASTRAL: 0815515U15001N0001PE

Por el presente y en virtud de lo acordado en providencia de esta fecha se convoca a las personas ignoradas a quienes pudiera perjudicar la inscripción solicitada para que en el término de los diez días siguientes a la publicación de este edicto puedan comparecer en el expediente alegando lo que a su derecho convenga.

En Ávila, a 9 de septiembre de 2005.

El Magistrado Juez, *Ilegible.*