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 146 **Martes, 1 de Agosto de 2006**

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 17

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Diversos Ayuntamientos . . . . . 18 a 20

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Juzgado de Primera Instancia 20

ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Número 3.150/06

SUBDELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN ÁVILA

OFICINA DE EXTRANJEROS

EDICTO

Intentada la notificación al interesado, sin haber podido practicarse, y de conformidad con lo establecido en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, se procede a notificar a MÓNICA MARÍA BARBOSA (I.D. 50010584), de nacionalidad BRASILEÑA, cuyo último domicilio conocido fue en CALLE RIO ORBIGO, SN, de ÁVILA (Nº. expte. 050020060002632), la Resolución de EXPULSIÓN como responsable de la infracción prevista en el art. 53.a) de la LO 4/2000, modificada por la LO 8/2000, con prohibición de entrada al territorio español por un período de TRES AÑOS, prohibición de entrada que será extensiva por el expresado plazo a los territorios de Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, Francia, Finlandia, Grecia, Holanda, Islandia, Italia, Luxemburgo, Noruega, Portugal y Suecia, de conformidad con el art. 96 de Convenio de Aplicación del Acuerdo de Schengen.

Asimismo, se le comunica que dispone del plazo de diez días, a contar desde el siguiente a la publica-

ción del presente anuncio, para conocer el contenido íntegro de la mencionada resolución, que obre de manifiesto y a su disposición en la Subdelegación del Gobierno de Ávila, Oficina de Extranjeros, Paseo de la Estación, n°. 3.

Notifíquese la presente Resolución a las partes interesadas, haciéndoles saber que contra la misma, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer, potestativamente, recurso de reposición ante esta Subdelegación de Gobierno en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la notificación o publicación de la presente resolución, o bien, podrá interponer, directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo contencioso administrativo, Sala de lo contencioso administrativo, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la notificación o publicación de la presente resolución, todo ello de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre. de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, y artículos 8.3. 14.1, 25 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Ávila, 21 de Julio de 2006.

La Jefa de la Oficina de Extranjeros, *Gema González Muñoz.*

Número 3.152/06

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

INSTITUTO DE EMPLEO

Servicio Público de Empleo Estatal

EDICTO DE NOTIFICACIÓN

Habiéndose efectuado comunicación de Resolución de Suspensión de Prestaciones, por la Dirección Provincial del SPEE de Ávila, a Dª. Mª BEGOÑA MARTÍN CARRERA, con domicilio en la Calle Agustín Rodríguez Sahagún, 23 2 5 B, de Ávila, cuyo contenido literal es el siguiente:

"Examinado el expediente sancionador iniciado por el siguiente motivo: No renovó su demanda de empleo en la forma y fechas determinadas en su documento de renovación, y en atención a los siguientes

HECHOS:

1°.- Con fecha 01/06/06 se le comunicó una propuesta de sanción por dicho motivo, concediéndole el plazo de 15 días para que alegara las razones pertinentes, según lo dispuesto en el número 4, del artículo 37 del Reglamento General sobre los procedimientos para la imposición de sanciones por infra-cciones de orden social, y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 928/98, de 14 de mayo (B.O.E. n°. 132, de 3 de junio).

2°.- Transcurrido el mencionado plazo Ud. no ha efectuado alegación alguna, a los que son de aplicación los siguientes:

FUNDAMENTOS DE DERECHO.

1.- Los motivos expresados en la propuesta son causa de pérdida de la prestación por desempleo durante un mes según lo dispuesto en el número 1.a) del artículo 47 del Real Decreto Legislativo 5/2.000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social (BOE n° 189, de 8 de agosto), según la nueva redacción dada por el art. Quinto del Real Decreto-Ley 5/2002, de 24 de mayo.

2.- El número 4 del artículo 48 de esta misma Ley autoriza al INEM a dictar Resolución sobre esta materia.

Esta Dirección Provincial, en base a los preceptos citados, y demás de general aplicación, ha resuelto suspenderle la prestación por desempleo que está siendo percibida por Vd. por el período de un mes quedando sin efecto su inscripción como demandante de empleo, con la pérdida de derechos que como tal tuviera reconocidos.

Transcurrido el período de suspensión establecido, le será reanudada de oficio la prestación, siempre que mantenga la situación de desempleo y se inscriba de nuevo como demandante de empleo, para lo cual deberá personarse en su Oficina de Empleo.

Se advierte que de no estar conforme con el acuerdo adoptado, dispone de 30 días, contados desde la recepción de la presente Resolución, para interponer ante este Organismo, a través de su Oficina de Empleo, la preceptiva Reclamación Previa a la vía

jurisdiccional, según lo dispuesto en el artículo 71 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/95, de 7 de abril (B.O.E. nº 86, de 11 de abril).

ÁVILA, 3 de Julio de 2.006. EL DIRECTOR PROVINCIAL. (P.S. Apartado Primero 8.6 Resolución 01/06/05 del SPEE (BOE del 16 de julio)) EL SUBDIRECTOR PROV. DE PRESTACIONES, EMPLEO Y FORMACIÓN. FDO.: JESÚS DE LA FUENTE SAMPRÓN."

y no habiendo sido posible su notificación por correo certificado con acuse de recibo, se publica este Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento de Ávila, a fin de que sirva de notificación a todos los efectos legales, de conformidad con lo previsto en el artículo 59.4 de la Ley 30/92, de 26 de Noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. Nº 285 de 27/11/92).

Ávila, 19 de julio de 2006.

El Director Provincial. (P.S. Apartado Primero 8.6. Resolución 1.06.05 del SPEE (BOE de 16 de Julio)) El Subdirector Prov. de Prestaciones, Empleo y Formación, *Jesús de la Fuente Samprón.*

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Número 3.112/06

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ÁVILA

Oficina Territorial de Trabajo

RESOLUCIÓN de 17 de julio de 2006 de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Publicación del Texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa CENTRO ASISTENCIAL SANTA TERESA DE ARÉVALO, S.L.

Visto el texto del Convenio Colectivo para la empresa CENTRO ASISTENCIAL SANTA TERESA DE ARÉVALO, S.L. (Código de Convenio nº 0500122) que fue suscrito con fecha 05-07-2006, de una parte por los representantes de la empresa, y de otra por los representantes legales de los trabajadores, 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 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 2409-97, 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, *FranciscoJavier Muñoz Retuerce.*

CONVENIO COLECTIVO DE CENTRO ASISTENCIAL SANTA TERESA DE ARÉVALO, S.L.

TITULO 1 DISPOSICIONES GENERALES

Art.1.- Ámbito Territorial. Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación al centro de trabajo de Arévalo.

Art. 2.- Ámbito personal y funcional. El presente Convenio afecta al personal de plantilla que presta sus servicios en nomina de Centro Asistencial Santa Teresa de Arévalo, S.L., cualesquiera que sean sus cometidos.

Art. 3.- Vigencia. La vigencia del presente Convenio será de 5 años, 2006-2010. Su entrada en vigor será el 1 de enero de 2006, fecha a la que se retrotraerán sus efectos económicos, cualquiera que sea la fecha de su publicación el Boletín Oficial de la Provincia.

Art. 4.- Prorroga. Al cumplir la fecha de vencimiento, 31 de diciembre de 2010, y en caso de que no sucediera denuncia expresa por cualquiera de las partes intervinientes con al menos tres meses de antelación a su extinción, este Convenio se considerará prorrogado automáticamente de año en año, en las mismas condiciones económicas, laborales y sociales.

Art. 5.- Será causa para que cualquiera de las partes, a través de la comisión Paritaria del Convenio, pueda pedir la revisión del mismo, el hecho de que por disposiciones legales de cualquier índole y de rango superior se establezcan mejoras superiores a las estipuladas en este convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, de acuerdo con el artículo 3, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 6.- Compensación y absorción. Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente Convenio serán compensadas o absorbidas con los aumentos retributivos que directamente, y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por Convenio Colectivo de ámbito superior o por disposición legal, sólo en caso de que las variaciones, consideradas globalmente y en cómputo anual, resulten más favorables al personal que las contenidas en este Convenio. Todo ello, sin perjuicio de las excepciones que concretamente se contienen en el capítulo relativo a las condiciones económicas. Así mismo las condiciones económicas del presente Convenio compensarán y absorberán cualquiera mejoras individuales que pudieran existir consideradas globalmente y en cómputo anual.

Art. 7.- Denuncia del Convenio. La denuncia del Convenio se realizará por escrito en el plazo determinado en el artículo 4. Si las deliberaciones del nuevo Convenio se prolongasen por plazo que excediera de la vigencia del mismo, se entenderá éste prorrogado provisionalmente hasta finalizada la negociación y su posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto a la retroactividad.

Art. 8.- En el supuesto de que la Autoridad Laboral considerara que una parte del Convenio pudiera ser contraria a la Ley, durante la subsanación, el nuevo Convenio quedará en suspenso hasta la aprobación del Convenio en su totalidad.

TITULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 9.- Principio General. La organización práctica el trabajo y la jerarquización de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, quién se obliga a llevarla a cabo de tal forma que, mediante ellas, se obtengan las finalidades propuestas con la colaboración del personal. A este respecto, serán las respectivas direcciones, en el ámbito de su competencia, quienes actúen en colaboración con la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos a los trabajadores y sus representantes en la legislación vigente.

Art. 10.- Racionalización del trabajo. La Racionalización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:

a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos.

b) Establecimiento de plantillas correctas de personal.

TÍTULO III PROVISION DE VACANTES, CONTRATACION E INGRESO.

CAPITULO PRIMERO Procedimiento de provisión de plazas vacantes.

Art. 11.- Provisión de vacantes. El procedimiento para cubrir las vacantes existentes que se produzcan y los nuevos puestos de trabajo que se creen se realizará mediante acuerdo de la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores y, a ser posible, con el siguiente orden de preferencia:

a) Reingreso de excedentes voluntarios.

b) Cambio de puesto dentro del Centro.

c) Ascensos de categoría.

d) Personal de nuevo ingreso

Art. 12.- Cambio de puesto dentro del Centro. La concesión de cambio de puesto dentro del Centro, en el caso de que existiera más de una solicitud para una plaza vacante y siempre y cuando esta situación no implique un incremento de plantilla o de costes adicionales de la misma y el/la solicitante reúna los requisitos necesarios para el desarrollo del puesto vacante, se resolverá atendiendo al siguiente orden de preferencia:

a) Antigüedad en el puesto de trabajo.

b) Trabajadores con jornada reducida que deseen pasar a jornada completa.

c) Trabajadores con jornada nocturna que deseen pasar a jornada diurna.

En caso de igualdad entre dos o más trabajadores en alguna de las situaciones anteriores, se resolverá el cambio de puesto a favor del trabajador de más edad.

Art. 13.- Ascenso de categoría. Todo el personal de la Empresa con contrato indefinido tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los niveles profesionales de la misma.

En ningún caso se ascenderá por el mero transcurso de tiempo de servicio. De las circunstancias que concurran en la convocatoria y de su resolución, la Empresa informará la Representación Legal de los trabajadores.

Art. 14.- Personal de nuevo ingreso.

Selección. De acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia, es facultad de la Empresa, todo lo concerniente a la fijación de condiciones y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso, en lo relativo a aptitud, capacidad técnica, profesional, y cualesquiera otra que se estimen necesarias por virtud de la función o la tarea para las que se contrata al aspirante y no por las que pudiera estar habilitado para realizar, como consecuencia de un título o capacidad adquirida.

-No obstante, será preciso oír a las diferentes Direcciones del Centro, en lo relativo a los aspectos descritos en el párrafo anterior, dentro del ámbito de su competencia.

Art. 15.- Admisión y contratación.

a) Corresponde a la Dirección empresarial del Centro Asistencial Santa Teresa, con carácter exclusivo, al admisión e ingreso del personal a través de la contratación externa, sin perjuicio de que se cumplan las disposiciones legales sobre el empleo.

b) Según lo dispuesto en el Art. 15.1.6 del Estatuto de los Trabajadores, el Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción, recogido en el R.D. 2.720/98 de 18 de diciembre, Art. 3, podrá tener una duración máxima de 13 meses en un periodo de 18 meses, como consecuencia de la adhesión a lo acordado en el Convenio Colectivo de Residencias de la 3° Edad en su Artículo 13.

Art. 16.- Periodo de Prueba. Los ingresos del personal se considerarán hechos a título de prueba, teniendo ésta la duración siguiente:

a) Titulados superiores: 6 meses.

b) No cualificados: 15 días laborables.

c) Resto de personal: 2 meses.

La Situación de incapacidad Temporal suspende el periodo de prueba pero no la duración del contrato.

La no superación del periodo de prueba será comunicada por escrito a la representación de los trabajadores, con expresión de las causas que lo motiven.

CAPITULO SEGUNDO

Art. 17.- Cambio de puesto de trabajo.- En el supuesto de declaración a un trabajador de incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, la Empresa se compromete de acuerdo con los representantes de los trabajadores y siempre que ambas partes lo consideren posible, a gestionar su recolocación en el centro de trabajo en el plazo de 2 meses desde que se emita el informe del INSS u organismo que le sustituya. Dicha recolocación se efectuará en un puesto de trabajo que se adapte a su situación de incapacidad.

TITULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Art. 18.- En materia de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en los artículos correspondientes del Estatuto de los Trabajadores.

Art 19.- Las funciones y contenidos más significativos de cada categoría profesional, figuran como Anexo 1 del presente Convenio, debiéndose tener en cuenta que la redacción es meramente enunciativa, no suponiendo, por tanto, la obligación de la Empresa de tenerlas previstas todas ellas si la necesidad, el volumen de trabajo y los servicios no lo requieren. No obstante lo anterior se podrán crear nuevas categorías en función de nuevas necesidades que pudieran surgir. Las condiciones salariales de estas nuevas categorías, en consonancia con las tareas más significativas que se les asignen, se establecerán por asimilación a las ya existentes.

Art. 20.- Los niveles salariales del personal laboral del Centro Asistencial Santa Tersa distribuidos por Secciones, se especifican en el Anexo ÍÍ del presente Convenio.

TITULO V

JORNADA Y HORARIOS

Art. 21.- La jornada anual de trabajo efectivo se establece en 1596 horas anuales, equivalente a una jornada Semanal de 35 horas.

Art. 22.- Dentro de la jornada, siempre que su duración continuada sea igual o superior a 6 horas, el trabajador tendrá derecho a un descanso de 20 minutos diarios, que se computará como trabajo efectivo.

Se considerará a estos efectos como trabajo efectivo el realmente prestado en el puesto de trabajo y el que corresponda por los permisos retribuidos que legal o convencionalmente procedan.

Art. 23.- Jornada y Horarios. Las partes firmantes del presente convenio, a través de la Comisión Paritaria, desarrollarán los estudios de planificación necesarios tendentes a conseguir una reorganización de jornada y horarios que posibilite a todos los trabajadores, excepción hecha de aquellos casos en los que contractualmente queden establecidos estos aspectos, la libranza de un fin de semana completo (sábado/domingo) cada dos semanas

Los/as trabajadores/as con jornada a tiempo completo y con trabajo a turnos, seguirán disfrutando de una semana natural de vacaciones independiente de las vacaciones de verano. Esta semana de vacaciones adicional se disfrutará, alternativamente en Navidades y Semana Santa. Todo ello, sin perjuicio de que se haya de cumplir la jornada laboral anual pactada.

La Empresa elaborará un calendario laboral, que se expondrá en lugar visible del Centro de Trabajo que deberá contener:

El horario de trabajo.

Distribución anual de los días de trabajo

Descansos semanales, festivos y otros días inhábiles.

En todo caso tanto al comienzo como a la finalización de la jornada, el trabajador/a deberá encontrarse en su puesto de trabajo.

Art. 24.- Jornada Nocturna. Los trabajadores que realicen este tipo de jornada, salvo aquellos en que dentro de su sueldo se encuentre recogido este extremo, tendrán derecho a un plus de nocturnidad cuando al menos 4 horas se realicen en el periodo de tiempo que va desde las 22 horas de un día a las 6 del día siguiente. Cuando el periodo de trabajo realizado entre las 22 horas de un día y las 6 del día siguiente sea inferior a 4 horas, se abonará el plus de nocturnidad únicamente sobre las horas realmente trabajadas en dicho periodo. Se pacta expresamente, que los trabajadores que realicen jornada nocturna disfrutarán de las catorce fiestas anuales acumuladas en dos turnos en el período comprendido entre el 16 de diciembre y el 15 de enero siguiente.

Art. 25.- Control de asistencia. Los controles de puntualidad y asistencia que se establezcan, así como la flexibilidad, en su caso, serán de aplicación a todo el personal el Centro.

Art. 26.- Descanso Semanal. La distribución del descanso semanal podrá realizarse entre semana, siempre y cuando se respete que cada trabajador debe descansar como mínimo los fines de semana al mes que se recogen en el Art. 23 del presente Convenio.

Disfrutarán, también, de 14 fiestas laborables al año, las cuales tendrán carácter retribuido y no recuperable. Los trabajadores/as que por turno de trabajo previamente establecido hayan de trabajar en festivo, tendrán derecho al disfrute de al menos el 50% de los festivos anuales.

Sin perjuicio de lo señalado anteriormente se podrán pactar contracturalmente entre el trabajador y la empresa formas diferentes de disfrute de fines de semana o festivos, siempre que los mencionados pactos no representes un incremento de la jornada pactada en este Convenio.

Art. 27.- Horas extraordinarias. Las horas de trabajo que superen la jornada laboral, computada diaria, quincenal, mensual o anualmente, se considerarán extraordinarias. Su retribución se fija en un 175% cobrado y un 200% en periodos de descanso, siendo disfrutado dicho descanso de acuerdo con la Dirección de la Empresa.

TÍTULO VI FORMACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Art. 28.- De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar la promoción y formación profesional en el trabajo, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que a continuación se indican:

1.- Estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Los trabajadores que realicen estudios contemplados en el presente apartado tendrán derecho para la asistencia a clases a ejercitar la preferencia para elegir turno de trabajo o a la adaptación de la jornada ordinaria.

Tendrán derecho asimismo a los días de licencia retribuida para concurrir a exámenes en los términos establecidos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Cursos de perfeccionamiento profesional:

Los trabajadores que soliciten los cursos a que se refiere este apartado tendrá derecho:

a) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, cuando la organización del trabajo lo permita.

b) Si la organización del trabajo no permitiera la adaptación de la jornada, a que se refiere el apartado a), el/la trabajador/a podrá solicitar la reducción de la misma en un número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a las clases, con la consiguiente reducción proporcional del salario.

c) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los/las trabajadores/as que asistan a esta clase de cursos, podrán solicitar de forma preferente, que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes.

3.- Cursos de reconversión y perfeccionamiento profesional organizados por la Empresa:

La Empresa podrá organizar cursos directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, según las modalidades siguientes:

a) De reconversión profesional por transformación o modificación de los cometidos de la Empresa para asegurar la estabilidad del/a trabajador/a en su empleo.

b) De perfeccionamiento profesional para la adaptación del/a trabajador/a a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo.

En los supuestos anteriores, siempre que su realización sea declarada obligatoria por parte de la empresa, el tiempo de asistencia al curso se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos.

En caso de que la jornada laboral supere la jornada ordinaria, estas horas se abonarían como horas ordinarias.

c) Se establece un fondo por cuantía de seis mil euros (6.000 €), para la realización de cursos y otras actividades de formación y perfeccionamiento.

d) La empresa, para llevar a efecto los planes de formación, contará con la opinión de la representación legal de los trabajadores. Esta representación estará constituida por un máximo de dos personas y tendrá el fin de aportar ideas encaminadas a orientar acerca de la programación de las actividades formativas, fijación de criterios para la selección de participantes en las mismas, así como para la evaluación del Programa de Acción Formativa.

La Empresa se compromete a que, durante la vigencia del PRESENTE Convenio, se realicen al menos tres acciones de formación/reciclaje entre el personal sociosanitario, tendentes a una mejor y mayor cualificación de dicho personal.

TITULO VII. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

Art. 29 Vacaciones Anuales.

1.- Todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán ,derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio activo, un periodo anual de vacaciones de 30 días naturales ininterrumpidos.

2.- Los/as trabajadores/as que en la fecha determinada para la vacación anual no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicio prestado, en computo desde la fecha de ingreso o reingreso hasta el 31 de diciembre, redondeando el resultado en días al entero más próximo.

3.- El disfrute de los períodos de vacaciones se hará, salvo pacto individual en contrario, preferentemente en los meses de julio, agosto o septiembre. Cuando el disfrute de las vacaciones se efectúe en los meses señalados anteriormente, dicho disfrute se efectuará de forma rotatoria. En ningún caso coincidirán, el comienzo o el final de las mismas, con días de descanso salvo que ello conlleve el que no se cumpla con la jornada anual establecida. En caso de que un/a trabajador/a se encuentre en situación de U. a la hora de comenzar a disfrutar sus vacaciones, estas podrán ser disfrutadas, de acuerdo con la dirección de la Empresa, en un período diferente al previamente establecido pero siempre dentro del año natural.

4.- El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá con antelación mínima de dos meses en los tablones de anuncios.

Art. 30.- Licencias sin sueldo. El personal con contrato indefinido que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a un mes ni superior a seis meses en un periodo de dos años. Excepcionalmente, y por razones probadas de urgente necesidad de los/as trabajadores/as podrán concederse licencias de duración inferior al mes, siempre que la duración de las mismas sea al menos de diez días.

Los trabajadores/as con contrato temporal y al menos un año de prestación de servicios ininterrumpidos podrán hacer también uso de esta licencia sin suelo. En este caso la fecha de finalización de la licencia solicitada en ningún caso podrá ser posterior a la fecha en que habría de vencer el contrato de trabajo que los vincula a la Empresa.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un permiso no retribuido para al , compañamiento a consulta médica del/la cónyuge o familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad

Art. 31.- Reducción de la jornada por guarda legal. Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un/a minusválido/a físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución .proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Art. 32.- Permisos retribuidos. El/la Trabajador/a, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencia retribuida por los tiempos y causas siguientes:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 2 días naturales en caso de nacimiento de un hijo y en los de fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y un día natural caso de ser tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan a más de 50 Km. Del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de 4 días hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y dos días naturales caso de ser tercer grado de consanguinidad o afinidad. Queda excluido de forma explícita el alumbramiento de familiares distintos a la esposa del trabajador, cuando éste se produzca sin complicaciones.

c) 1 día natural por traslado de domicilio habitual cuando éste se encuentre en Arévalo y alrededores, hasta un máximo de 50 Kms. 2 días naturales cuando el traslado se produzca a más de 50 Km. de Arévalo. En ambos casos será necesario justificar la circunstancia.

d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de formación durante el tiempo necesario, debidamente justificado.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f) Las trabajadores, por lactancia de un hijo menos de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir ese derecho por una

reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

En el supuesto de. adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, se entenderá con los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior a partir de la propuesta de adopción por la Entidad Pública, siempre que el futuro adoptado conviva con la familia.

g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica o pruebas analíticas de la Seguridad Social, cuando coincidan el horario de consulta con el del trabajo, debiendo presentar el trabajador a la Dirección de la Empresa el volante justificativo de la asistencia a la referida consulta.

TITULO VIII

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 33.- Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los trabajadores, los/as trabajadores/as tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá la duración y estará sujeto a las condiciones que marque la normativa vigente.

b) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los estatutos del Sindicato, de ámbito provincia¡ o superior, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

Art. 34.- Los Trabajadores con contrato indefinido y un año, al menos, de antigüedad en la Empresa, podrán solicitar excedencia voluntaria.

La duración de esta excedencia no podrá ser inferior a un año ni superior a diez, y este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador una vez transcurridos dos años, si no se ha agotado el tiempo máximo y cuatro años si se ha agotado el tiempo máximo, desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en el supuesto de que se solicite para atender al cuidado de un hijo.

Del número de concesiones y denegaciones se dará cuenta a los representantes de los trabajadores.

Art. 35.- El/la Trabajador/a excedente voluntario que solicite su reincorporación, tendrá derecho a ocupar cualquier vacante que se produzca en su categoría. Si no existiendo en su misma categoría la hubiera en una categoría inferior a la que ostentaba, siempre que reúna los requisitos de conocimientos exigidos para su correcto desempeño, podrá optar a ella o bien esperar a que se produzca aquella.

En el caso de que optase a la reincorporación en una categoría inferior, tal incorporación estará sometida a periodo de prueba. Si este periodo de prueba no fuese superado por el trabajador/a éste volvería a su situación de excedencia.

Art. 36.- Los/as Trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante tres años, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. El primer año le será computado efectos de antigüedad. A partir del tercer año serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

Art. 37.- La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical efectiva, de acuerdo con los estatutos del Sindicato de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

TITULO IX

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art.- 38.- El Centro facilitará al personal de oficios varios el vestuario y calzado preciso para la realización de sus funciones. En caso de deterioro, previa entrega de los elementos deteriorados, se suministrará nueva indumentaria.

En todo lo demás se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas que la desarrollan.

TITULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 39.-

1. Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones, que se establecen en este artículo.

2. Las faltas disciplinarias de los/as trabajadores/as cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo podrá ser: Leves, graves o muy graves.

a) SERÁN FALTAS LEVES

a.1.- La incorreción con el público y con los compañeros o subordinados.

a.2.- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

a.3.- La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa injustificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.4.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de hasta dos días en el periodo de un mes.

a.5.- Las faltas de repetidas de puntualidad sin causa justificada de hasta tres días en el periodo de un mes.

a.6.- El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentos de los servicios.

a.7.- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

b) SERÁN FALTAS GRAVES

b.1.- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los/as demás trabajadores/as independientemente de su nivel o categoría.

b.2.- El incumplimiento de las instrucciones de los responsables de la unidad y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

b.3.- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

b.4.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de Seguridad e Higiene en el Trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del/a trabajador/a o de otros trabajadores/as.

b.5.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de hasta tres días en el periodo de un mes.

b.6.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de más de tres días y menos de diez días en el periodo de un mes.

b.7.- El abandono del trabajo sin causa justificada.

b.8.- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta ,naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones o amonestaciones por las mismas.

c) SERÁN FALTAS MUY GRAVES

c.1.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

c.2.- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.3.- El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

c.4.- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

c.5.- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas de diez días o más al mes, o más de veinte al trimestre.

c.6.- La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c.7.- La obtención de beneficios económicos de los usuarios o proveedores del Centro.

c.8.- La simulación de enfermedad o accidente.

c.9.- La simulación o encubrimiento de faltas de otros/as trabajadores/as en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo bajo.

c.10.- La negligencia que puede causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.

c.11.- La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos en los que tenga conocimiento por razón de trabajo en el Centro.

c.12.- El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas.

c.13.- La utilización del tiempo sindical en funciones diferentes a esto.

- Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las f faltas, serán las siguientes:

a) por faltas leves:

· Amonestación por escrito.

· Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

· Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas, de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) por faltas graves:

· Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

· Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por periodo de uno o dos años.

c) por faltas muy graves:

· Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un días a tres meses.

· Inhabilitación para el ascenso por un periodo de dos a seis años.

· Despido.

Art. 40.- Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los/as trabajadores/as y al interesado.

Art.- 41.- Las faltas prescribirán:

a) Las leves a los diez días.

b) Las graves a los veinte días

c) Las muy graves a los sesenta días.

En todo caso, a partir de la fecha en que la Dirección tuvo comunicación del hecho causante y, como máximo, a los seis meses de haberse producido el mismo.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que, en su caso, pueda instruirse, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de dos meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Transcurrido un año desde el cumplimiento de la sanción, se trate de falta grave o muy grave, se acordará la cancelación de las anotaciones en los expedientes del trabajador a instancia del interesado. Las anotaciones por tetas leves se cancelarán a los tres meses del cumplimiento de la sanción.

Art. 42.- La Empresa vendrá obligada a llevar un libro de sanciones, debidamente visado por la Delegación Provincial de Trabajo respectiva, en el que anotarán todas las impuestas al personal, con independencia de su constancia en el expediente de los interesados.

TITULO XI

ESTRUCTURA DEL SALARIO

Art. 43.- La estructura retributiva del personal comprendido en este Convenio estará constituida por los siguientes conceptos:

1.- Salario legal:

1.1. Salario Base

1.2. Plus convenio.

1.3. Plus distancia

1.4. Complementos salariales:

a) Complementos personales:

- Complemento Personal No absorbible.

b) Complementos de puesto de trabajo:

1.5.1 De penosidad.

1.5.2 De nocturnidad

1.5.3 De toxicidad

2.- Percepciones no salariales:

2.1 Dietas y desplazamientos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador, como consecuencia de su actividad laboral.

Art. 44.- Definición de la estructura salarial.

1.1.- Salario Base: es la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo ,mensual, en función de su nivel. Las cuantías establecidas figuran en el Anexo Íl.

1.2.- Plus convenio.- Este complemento es de índole funcional y su cuantía mensual se fija en función de la actividad profesional. Las cuantías establecidas figuran en el Anexo II.

1.3.- Plus de Distancia. Con objeto de compensar los desplazamientos de los trabajadores/as desde sus domicilios hasta el lugar de trabajo, se acuerda establecer este plus mensual. Se distribuirá en 12 pagas. Su cuantía figura en el Anexo II.

Se establecen los complementos salariales que a continuación se citan, debiéndose ajustar a las especificaciones siguientes:

a): Complementos personales:

Complemento Personal No absorbible.- Complemento Personal que no es compensado ni absorbido por ninguna mejora que pueda surgir. Será distribuido en 14 pagas anuales y revalorizada en los mismos términos que el resto de conceptos.

b).- Complemento de Puesto de Trabajo

1.5.1. De penosidad (14 pagas). Es un complemento que retribuye la especial penosidad derivada del desarrollo de las tareas profesionales. Su cuantía se establece en treinta y cinco euros (35 €).

1.5.2. Plus de Nocturnidad (14 pagas). Su cuantía se establece en un 25% del Salario Base.

1.5.3. Plus de Toxicidad (14 pagas). Este complemento se aplica a aquellas categorías profesionales en las que su desarrollo implica toxicidad. Se cuantifica en el 10% del Salario Base.

Dietas y Desplazamientos:

El importe de la media dieta (gastos de manutención sin pernoctar fuera del domicilio habitual) será de 26.67 euros.

El importe de la dieta completa (gastos de manutención pernoctando fuera del domicilio habitual) será de 53.34 euros.

Cuando por motivos laborales el trabajador haya de utilizar su vehículo el precio por km. recorrido se establece en 0.19 euros.

Art. 45.- Pagas extraordinarias. Los/as trabajadores/as tendrá derecho a la percepción de dos gratificaciones extraordinarias al año, de cuantía igual al salario base, complemento personal no absorbible, plus convenio y complementos o pluses especificados. Estas se percibirán antes de los días 15 de los meses de julio y diciembre.

Art.- 46. Compensación por enfermedad o accidente. Cuando se de la circunstancia de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, y mientras dure ésta, el trabajador afectado percibirá el 75% del salario real desde el primer día de la Baja y hasta el día 30 inclusive, a partir del día 31 se percibirá el 100% del salario real. En el caso de que la Incapacidad Temporal requiera hospitalización el complemento será del 100% del salario real desde el primer día.

Cuando la Incapacidad Temporal se derive de Accidente de Trabajo o Enfermedad profesional, se complementará el 100% del salario real desde el primer día.

TITULO XII
FOMENTO DE EMPLEO

Art.- 47.- Dentro de la política de promoción del empleo en el Centro, la jubilación será obligatoria al cumplir el/la trabajador/a la edad de sesenta y cinco años, con la única excepción de aquellas personas que, en el momento de cumplir esta edad, no reúnan las cotizaciones necesarias para acceder a la prestación por esta contingencia.

La empresa se compromete a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas de empleo plazas de idéntica categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

Los/as trabajadores/as podrán jubilarse voluntariamente al cumplir la edad de sesenta y cuatro años realizando contrato de relevo, sin aplicación de coeficientes reductores.

TITULO XIII
ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL

Art. 48.- Póliza de seguros. La empresa suscribirá un seguro permanente que cubrirá los siguientes conceptos y cuantías:

a) Fallecimiento: 9.500 euros.

b) Incapacidad profesional total y permanente: 9.500 euros. (incluye Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez)

c) Muerte por Accidente: 19.000.

El citado seguro de vida afectará a todos los trabajadores fijos de plantilla y a aquellos que adquieran esta cualidad a lo largo de la vigencia del presente Convenio, así como a los contratados por tiempo determinado cuando éste exceda de seis meses y a partir del sexto mes. Todo ello sin perjuicio de que se cumplan los requisitos que a tal efecto exija la compañía de seguros contratada.

Centro Asistencial Santa Teresa de Arévalo, S.L. quedará exento de esta obligación, con relación a los trabajadores afectados por este seguro que no superen los requisitos para poder asegurarse impuestos por la compañía de seguros y, en consecuencia, exenta de responsabilidad absolutamente en los supuestos citados anteriormente.

Art. 49.- Ayuda a Minusvalidos. Se crea un fondo de ayuda para Educación Especial y adquisición de Recursos Técnicos para reintegración social de hijos minusválidos de trabajadores de la empresa por un importe de 5600 euros para el conjunto de la plantilla, con un máximo de 530 €/año por trabajador.

Para tener derecho a esta ayuda, los trabajadores deberán presentar la Certificación de Minusvalía dictaminada por la E.V.O. superior al 33%. La concesión en su caso, de dicha ayuda, se llevará a cabo por la Empresa y los representantes de los Trabajadores.

TITULO XIV COMISIÓN PARITARIA

Art. 50.- Comisión Paritaria. La Comisión paritaria estará integrada por dos representantes de los/as trabajadores/as y dos de la Empresa.

Esta comisión se reunirá a instancia de partes, celebrándose tales reuniones salvo que justificadamente no resultara posible, dentro de las 48 horas siguientes a su convocatoria.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación de este Convenio, la Comisión Paritaria deberá intentar mediar y conciliar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos, individuales y colectivos, les sean sometidos por las partes.

Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión Paritaria a través de los miembros de esta Comisión.

En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencia 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 e indirectamente, con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio colectivo.

DISPOSICIONES FINALES.

Primera.- El Centro procederá a concertar un seguro que cubra la responsabilidad civil profesional del personal a su servicio que pudiera derivarse del cumplimiento de las obligaciones laborales. La determinación de las funciones y contingencias concretas que se consideren incluidas en el objeto del seguro se efectuará previos los estudios pertinentes. La cuantía se establece en 300.600 euros.

Segunda.- CLÁUSULA DE REVISIÓN ANUAL DE SALARIOS. Se establece para el año 2006 una subida salarial igual al incremento del ¡PC previsto con REVISIÓN ,una vez conocido el real, en el mes siguiente a que se conozca su publicación por el INE. El mismo procedimiento se seguirá para los incrementos a realizar en los años 2007, 2008, 2009 y 2010.

ANEXO I

CONTENIDO Y FUNCIONES MÁS SIGNIFICATIVAS DE CADA CATEGORÍA PROFESIONAL.

SECCIÓN SANITARIA ASISTENCIAL

JEFE DE SERVICIO

Corresponde al mismo:

1. Organizar y dirigir el servicio dentro de las normas del reglamento interno del establecimiento, de las instrucciones permanentes y órdenes generales y de acuerdo con las orientaciones de la Dirección.

2. Ostentar la jefatura inmediata del personal sanitario que, con cualquier carácter, desempeñe un puesto de trabajo encuadrado en el servicio o haya adscrito al mismo.

3. Velar por el correcto funcionamiento del Servicio y por el debido cumplimiento de todo el personal sanitario encuadrado o adscrito al mismo.

4. Vigilar la conservación y trato adecuado de las instalaciones de su servicio.

5. Desempeñar cualquier otra función que se señale en los reglamentos, instrucciones y órdenes generales o que le haya sido delegado expresamente por la Dirección.

6. Celebrar reuniones periódicas con sus colaboradores y su personal, para informarles de la marcha del servicio y de las instrucciones u orientaciones que fueran necesarias.

7. Celebrará reglamentaria y periódicamente sesiones clínicas.

8. Cumplir los servicios de guardia que le señalen, a tenor del reglamento del Centro o instrucciones correspondientes.

JEFE DE ENFERMERÍA

Le corresponde al mismo:

1. Organizar, dirigir y controlar los servicios de enfermería velando por el adecuado cuidado de los usuarios.

2. Analizar constantemente, las distintas actividades del personal de enfermería en orden a la eficacia del Servicio.

3. Mantener informada a la Dirección del Centro de las actividades del Servicio de Enfermería.

4. Organizar y dirigir al personal de enfermería, con el objeto de marar las directrices a desarrollar en la actuación de dicho personal.

5. Organizar con la Dirección y participar en el programa de educación sanitaria y en la orientación del personal de nuevo ingreso en los servicios de enfermería.

6. Disponer lo necesario para el adiestramiento del personal auxiliar diplomado y auxiliares de clínica de personal de enfermería.

SUPERVISORA

Es el/la profesional que bajo la dependencia de la Jefatura de Enfermería, desarrolla las siguientes funciones:

1. Asumir la responsabilidad del orden, disciplina y limpieza de la unidad que le esté encomendada.

2. Acompañar al médico en la visita a los usuarios.

3. Cumplir y hacer cumplirlas indicaciones de los facultativos, ajustándose rigurosamente a las mismas y dejando constancia escrita de sus actividades.

4. Velar por que sean observadas las prescripciones facultativas a los residentes.

5. En el traslado de los residentes a otra unidad dispondrán de lo necesario, cuidando que se cumplan todos los requisitos establecidos reglamentariamente para estos casos.

6. Solicitar, ateniéndose a las normas del Reglamento Interno del Centro, el material necesario para atender a los usuarios en las unidades.

7. Distribuir y coordinar, de cuerdo con la Jefatura de Enfermería, las tareas que corresponden a todo el personal sanitario de su sala o servicio.

DUE.DIA

Es el/la profesional que, bajo la dependencia del Jefe/a de Enfermería o del Director del Centro o persona en quien delegue, tiene las siguientes funciones:

1. Vigilancia y atención a los usuarios en sus necesidades sanitarias, en especial en el momento en que éstos requieran sus servicios.

2. Preparación y administración de los medicamentos según las prescripciones facultativas, reseñando los tratamientos.

3. Planificación y realización de los trabajos propios de la categoría de enfermería.

4. Colaboración con los/as médicos/as, preparando el material y medicamentos que hayan de ser utilizados.

5. Ordenación del material, determinando el que pueda ser utilizado.

6. Ordenación de historias clínicas, anotando en ellas cuantos datos relacionados con la propia función deban figurar en las mismas.

7. Supervisión del aseo personal y suministro de comidas del usuario encamado, así como los cambios posturales preventivos, efectuando junto al Auxiliar de enfermería o Cuidador/a la realización de los cambios posturales no preventivos.

8. Control de la higiene personal de los/as residentes así como de los medicamentos y alimentos que los mismos mantienen en las habitaciones.

9. Atención a las necesidades sanitarias que presente el personal que trabaja en el Centro en caso de necesidad o urgencia.

10. colaboración con los/as fisioterapeutas en las actividades cuyo nivel de exigencia de cualificación sea compatible con su titulación de DUE cuando sus funciones específicas se lo permitan.

11. Realización de pedidos de farmacia.

12. Vigilancia y cuidado de la ejecución de las actividades de tipo físico prescritas pro el Médico/a observando las incidencias que puedan aparecer durante su realización.

13. Amortajamiento y preparación del usuario/a fallecido/a junto con él/la Auxiliar de Enfermería o Cuidador/a, para su traslado a las dependencias mortuorias.

14. En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, que le sean solicitadas, incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

DUE NOCHE

Es el/la profesional que realizando las mismas funciones que el/la DUE DIA ha sido contratado/a específicamente para desarrollarlas en horario nocturno.

DUE PRACTICAS

Es el/la profesional que con contrato en prácticas o contrato temporal de duración inferior a dos años y bajo la dependencia del/de la DUE DÍA o DUE NOCHE, o del/de Jefe/a de Enfermería o del Director del Centro o persona en quien delegue, asiste directamente en sus funciones a los/as DUE DÍA o DUE NOCHE y los suple en caso de ausencia.

AUXILIAR DE CLÍNICA

Es el/la profesional que bajo la dependencia Del Jefe de Enfermería, Dirección del Centro o persona en quien delegue cualquiera de los anteriores, realizará las siguientes funciones:

1. Las funciones precisas para cubrir las necesidades de asistencia y atención al usuario en relación con las tareas de la vida diaria que no pueda realizar por si mismo.

2. La atención del aseo personal, así como la ayuda al usuario en sus necesidades fisiológicas, recepción y distribución de comidas a enfermos e incapacitados en su unidad, así como la retirada del servicio, suministrando los alimentos a aquellos residentes que no puedan hacerlo por sí mismo.

3. Hechura y cambio de camas de los usuarios.

4. Recogida de la ropa usada y su puesta a disposición del Servicio de lavandería. Preparación o cuidado de la ropa limpia.

5. Limpieza y preparación de mobiliario, material, aparatos clínicos.

6. Acompañamiento a los residentes a ambulatorios y clínicas, si ello fuera necesario.

7. Entrega y recogida de análisis clínicos.

8. Siguiendo las directrices médicas, realizará los cambios posturales preventivos y colaborará en otros según las indicaciones de sus superiores.

9. Comunicación a los/as DUE y médicos responsables de cuantos signos llamen su atención a las espontáneas manifestaciones de los residentes sobre sus síntomas.

10. Colaboración en todos aquellos servicios especiales con los responsables de los mismos.

11. Administración de los medicamentos orales y tópicos prescritos, previamente preparados por el DUE, así como la toma de constantes cuando las necesidades del servicio lo requieran.

CUIDADOR/A

Realizará las siguientes funciones:

1. Es el personal que, bajo la dependencia del Jefe de Enfermería , del Director del Centro o de persona en que cualquiera de los dos delegue realiza tareas auxiliares referidas, tanto a la vida diaria del usuario que por motivo de su discapacidad las precisa, cuando no tenga carácter sanitario, como al proceso recuperador o de habituación para la autonomía personal; esto último siempre en coordinación y siguiendo las directrices de los profesionales responsables.

2. Recogida de la ropa de uso personal de los usuarios y su puesta a disposición del servicio de lavandería.

3. Realización de las labores propias de la auxiliar de comedor-oficio poniendo especial cuidado en el manejo de los materiales.

4. Ayudar en las labores propias de la auxiliar de clínica cuando para ello sea requerido.

5. Ejecutar las labores de limpieza de la Unidad en la que esté asignada

SECCIÓN DE SERVICIOS GENERALES Y MANTENIMIENTO

COCINERO

Es el/la trabajador/a que bajo las. dependencias del Jefe/a de Cocina asumirá las funciones que le delegue éste, le sustituirá en su ausencia.

1. Elaboración y condimentación de los servicios, con sujeción al menú de regímenes alimenticios que se le facilite por el/la Jefe de cocina.

2. Así mismo, cuando las necesidades del servicio lo requieran, colaborará en las tareas de limpieza de la maquinaria, de los utensilios y accesorios de cocina, siempre y cuando no lo reclamen otras funciones prioritarias.

LIMPIADOR/A

Esta categoría se ocupa del aseo, limpieza de habitaciones, pasillos, cafeterías, oficinas y demás dependencias del Centro.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES CENTRO ASISTENCIAL SANTA TERESA DE AREVALO

2006

CATEGORIA PROFESIONAL	S.BASE	P. CONVENIO	P. DIST.	BRUTO MES	BRUTO AÑO
SECCION SANITARIO ASISTENCIAL					
JEFE DE SERVICIO	1052,78	1361,94	58,49	2473,20	34507,85
FARMACEUTICO	467,89	263,20	58,49	789,58	10937,12
MEDICO ADJUNTO	985,94	711,06	58,49	1755,48	24459,81
PSICOLOGO	985,94	711,06	58,49	1755,48	24459,81
ANALISTA	492,98	453,70	58,49	1005,17	13955,44
TRABAJADOR SOCIAL	843,90	336,73	58,49	1239,11	17230,60
DUE DIA	843,90	475,43	58,49	1377,81	19172,38
DUE NOCHE	843,90	553,13	58,49	1455,51	20260,17
DUE PRACTICAS	843,90	310,51	58,49	1212,89	16863,55
TERAPEUTA OCUPACIONAL	843,90	475,43	58,49	1377,81	19172,38
MONITOR OCUPACIONAL	785,41	198,02	58,49	1041,92	14469,86
AUXILIAR CLINICA	726,92	143,71	58,49	929,12	12890,72
CUIDADORA	693,50	145,38	58,49	897,37	12446,21
SECCION ADMINISTRACION					
JEFE DE SECCION	1052,79	1790,09	58,49	2901,37	40502,19
JEFE DE NEGOCIADO	1052,79	566,50	58,49	1677,78	23371,88
OFICIAL 1ª ADMTVO	944,15	391,04	58,49	1393,68	19394,50
OFICIAL 2ª ADMTVO	843,90	207,22	58,49	1109,61	15417,54
AUX. ADMTVO.	710,22	160,42	58,49	929,13	12890,86
SECCION SERVICIOS GENERALES Y MENTENIMIENTO					
ENCARGADO DE MANTENIMIENTO	818,83	781,23	58,49	1658,54	23102,64
OFICIAL 1ª MANTENIM.	744,77	139,83	58,49	943,08	13086,21
CONDUCTOR	744,77	150,81	58,49	954,07	13239,98
OFICIAL 3ª MANTENIM.	711,34	128,13	58,49	897,96	12454,47
TELEFONISTA	711,34	161,54	58,49	931,37	12922,19
PEON	652,83	174,92	58,49	886,24	12290,45
PINCHE DE COCINA	661,21	149,85	58,49	869,56	12056,80
LIMPIADORA	661,21	149,85	58,49	869,56	12056,80

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Número 3.154/06

AYUNTAMIENTO DE MAELLO

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 23.3 de la Ley 7/1985, reguladora de las Bases de Régimen Local y por disfrute de quince días de vacaciones del Sr. Alcalde ejercerá las funciones correspondientes a la Alcaldía el Primer Teniente de Alcalde, D. José Antonio Chaveinte García, durante los días 1 al 16 de agosto, ambos inclusive.

Maello, 1 de agosto de 2006

Firmas, *Ilegibles*

Número 3.148/06

AYUNTAMIENTO DE SINLABAJOS

ANUNCIO

En la Intervención de esta Entidad Local y conforme disponen los artículos 112 de la Ley 7/85, de 2 de abril, y 169,1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por R.D.L. 2/2004, se encuentra expuesto al público, a efectos de reclamaciones, el Presupuesto General de esta Entidad para el presente ejercicio 2006, aprobado inicialmente por la Corporación en Pleno, en sesión celebrada el día 28 de Junio de 2006.

Los interesados que estén legitimados según lo dispuesto en el artículo 170.1 del citado T.R., y por los motivos taxativamente enumerados en el número 2 de dicho artículo 170, podrán presentar reclamaciones con sujeción a los siguientes trámites:

a) Plazo de exposición y admisión de reclamaciones: Quince días hábiles a partir del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia,

b) Oficina de presentación: Registro General.

c) Órgano ante el que se reclama: Ayuntamiento Pleno,

Sinlabajos, 4 de Julio de 2.006.

El Alcalde-Presidente, *Ilegible.*

Número 3.129/06

AYUNTAMIENTO DE NAVAQUESERA

ANUNCIO

De conformidad con el artículo 17 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se encuentra expuesto al público el expediente de imposición y ordenación de la Tasa por prestación del servicio de cementerio, aprobado provisionalmente por la Asamblea Vecinal de esta Corporación, en sesión celebrada el día 19 de junio de 2.006.

Los interesados podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas, con sujeción a las siguientes normas:

- Plazo de presentación de reclamaciones: treinta días hábiles a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el B.O.P.

- Oficina de presentación: secretaría del Ayuntamiento

- Órgano ante el que se reclama: Asamblea Vecinal

Navaquesera, a 18 de julio de 2.006.

El Alcalde, *Ilegible.*

Número 3.139/06

AYUNTAMIENTO DE HIGUERA DE LAS DUEÑAS

ANUNCIO

Aprobado por el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 30 de mayo de 2006, el expediente de contratación que contiene el Pliego de Condiciones Económico-Administrativas que ha de

regir la subasta de ejecución de "Recinto Cubierto de Usos Múltiples"; se abre un segundo periodo de licitación por haber quedado desierta la primera subasta celebrada.

El modelo de proposición figura en el Pliego de Condiciones, pudiendo presentarse en la secretaría del Ayuntamiento en el plazo de 26 días naturales desde la aparición de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Higuera de las Dueñas a 19 de julio de 2006.

El Alcalde, *Juan Díaz Jaro*

Número 2.942/06

AYUNTAMIENTO DE LA COLILLA

ANUNCIO DE APROBACIÓN PROVISIONAL

El Pleno dei Ayuntamiento de La Colilla, en sesión ordinaria celebrada el día 12 de Junio de 2006, acordó la aprobación provisional de la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por Ordenanza Fiscal Reguladora de la Tasa por Licencia Urbanística exigidas por la Legislación del suelo .

"MODIFICACIÓN ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR LICENCIA URBANÍSTICA

En virtud de la Providencia de Alcaldía de fecha 8 de junio , el estudio técnicoeconómico del coste de los servicios y actividades administrativas, desarrollada con motivos de las licencias urbanísticas exigidas por la legislación del suelo el texto íntegro de la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por licencias urbanística, y el informe de Secretaría, conforme al artículo 54 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, y según la propuesta de Dictamen de la Comisión Informativa de Hacienda, el Pleno del Ayuntamiento de La Colilla, previa deliberación y por unanimidad del número legal de miembros de la Corporación,

ACUERDA

PRIMERO. Aprobar la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la Tasa por licencias urbanísticas exigidas por la legislación del suelo con la redacción que a continuación se recoge:

ARTICULO 6. Base Imponible y liquidable

Se modifica el primer párrafo con la redacción siguiente:

Constituirá la base imponible el coste real y efectivo de la construcción, instalación u obra, y se entiende por tal, a estos efectos, el coste de ejecución material que figure en el proyecto visado por el Colegio profesional correspondiente y, en otros casos, el presupuesto declarado por el sujeto pasivo.

No forman parte de la base imponible el impuesto sobre el Valor Añadido, ni tampoco los honorarios de profesionales, el beneficio empresarial del contratista ni cualquier otro concepto que no integre, estrictamente, el coste de ejecución material.

ARTICULO 7. Tipos de gravamen.

ACTIVIDAD	CUOTA
Obras e instalaciones en general señaladas en el art. 288 del Reglamento de Urbanismo de Castilla y León, incluidas las generadoras de energía.	1% de la base imponible.
Obras de nueva planta en casco urbano de edificación aislada o pareada	0.50 % de la base imponible
Obras menores	Mínimo 30 euros
En general, los demás actos que señalen los Planes, Normas u Ordenanzas	1% de la base imponible
Demolición de construcciones e instalaciones, excepto ruina inminente.	1,5% del valor de la construcción o instalación a demoler, con un mínimo de 30 euros.

Demarcación de alineaciones y rasantes: metros lineales de fachada del inmueble	1 euros metro lineal
Movimientos de tierra, los metros cúbicos de tierra a remover	1 euros
Parcelaciones urbanas, superficie expresada en metros cuadrados	0,30 euros
Primera utilización de los edificios y modificación del uso de los mismos	0.60 euros por superficie útil

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

En La Colilla a 3 de Julio de 2006.

El Alcalde, *Juan Carlos Montero Muñoz*

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Número 3.136/06

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA Nº 1 DE PIEDRAHÍTA

EDICTO

DOÑA ANA ISABEL BENITO DE LOS MOZOS JUEZ DEL JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA N° 1 DE PIEDRAHITA.

HAGO SABER: Que en este Juzgado se sigue el procedimiento EXPEDIENTE DE DOMINIO. REANUDACIÓN DEL TRACTO 225/2006 a instancia de JULIAN ÁNGEL TRAPERO GÓMEZ expediente de dominio para la reanudación del tracto de las siguientes fincas:

"Casa en el Barrio de las Almacerías, señalada con el número once, en la titulada Plaza de los Herreros, señalada con el n° 12, en Piedrahíta. Tiene una superficie de unos cinco metros de largo por cuatro de ancho, con soportales. Linda, derecha, corral y tenada de Darío Benito Sánchez; izquierda, casa de Emilia Sánchez; fondo, corral de Darío Benito Sánchez y frente, plazuela pública llamada de los Herreros. Recompone de planta baja, principal y desván. Inscrita al tomo 1352, libro 62, de Piedrahíta, folio 94, inscripción 2ª, finca número 4756".

Expediente de dominio para inmatriculación de la siguiente finca:

"Corral circundante a la vivienda anteriormente descrita de una superficie de 114,93 m2. Linda izquierda, herederos de MILAGROS HERNÁNDEZ ENCINAR, MANUEL PRIETO SÁNCHEZ, Herederos de FEDERICO LÓPEZ HERNÁNDEZ".

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.

Así mismo se cita a DARÍO BENITO SÁNCHEZ como titular registral y persona de quien proceden los bienes; al solicitante del expediente, como persona a cuyo nombre están catastrados y Herederos de MILAGROS HERNÁNDEZ ENCINAR, MANUEL PRIETO SÁNCHEZ, Herederos de FEDERICO LÓPEZ HERNÁNDEZ para que dentro del término anteriormente expresado pueda comparecer en el expediente alegando lo que a su derecho convenga.

En Piedrahíta, a diecisiete de julio de dos mil seis.

Firmas, *Ilegibles.*