

Boletín Oficial de la Provincia de Ávila

Número 165

Martes, 26 de Agosto de 2008

SUMARIO

	<u>Página</u>
ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	2
Ministerio de Trabajo e Inmigración	4
Subdelegación del Gobierno en Ávila.....	2, 3
JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN	5
Junta de Castilla y León	5
ADMINISTRACIÓN LOCAL	34
Ayuntamiento de Ávila	34
Ayuntamiento de Avellaneda	35
Ayuntamiento de El Oso	35
Ayuntamiento de Espinosa de los Caballeros.....	35
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	36
Comisión Asistencia Jurídica Gratuita	36
Juzgado de Instrucción N° 2 de Talavera de la Reina	36

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

TARIFA DE SUSCRIPCIÓN

ANUAL 72,80 € (I.V.A. incluido)
SEMESTRAL 41,60 € (I.V.A. incluido)
TRIMESTRAL 26,00 € (I.V.A. incluido)

**ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO**

Número 3.895/08

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. RAÚL ARANDA MUÑOZ, cuyo último domicilio conocido fue en C. SAN LUCAS, 4 2ª, de PINTO (MADRID), del acuerdo de iniciación de expediente sancionador N° AV-782/8 de esta Subdelegación del Gobierno en Ávila, mediante el que se le comunica la presunta infracción LEVE, tipificada en el artículo 26.h de la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana (B.O.E. de 22 de febrero) y sancionable en virtud de la competencia atribuida al Delegado del Gobierno en el artículo 29.1 de la citada Ley y el párrafo primero de la Disposición Adicional Cuarta de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado (B.O.E. de 15 de abril), con una multa de 0,01 a 300,51 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, *A. César Martín Montero*.

Número 3.896/08

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. MARÍA ZAMARREÑO VICENTE, cuyo último domicilio conocido fue en C. HIGUERA, 10, de CIUDAD RODRIGO (SALAMANCA), de la propuesta de resolución del expediente sancionador N° AV-808/8 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 5.1.B. 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 de la mencionada propuesta de resolución 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, *A. César Martín Montero*.

Número 3.897/08

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. FÉLIX PÉREZ RACINES, cuyo último domicilio conocido fue en C. ALCALDE RONQUILLO, 1, PUERTA 3, de ARÉVALO (ÁVILA), del acuerdo de iniciación de expediente sancionador N° AV-910/8 de esta Subdelegación del Gobierno en Ávila, mediante el que se le comunica la presunta infracción GRAVE, tipificada en el artículo 23.h de la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana (B.O.E. de 22 de febrero) y sancionable en virtud de la competencia atribuida al Delegado del Gobierno en el artículo 29.1 de la citada Ley y el párrafo primero de la Disposición Adicional Cuarta de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado (B.O.E. de 15 de abril), con una multa de 300,51 a 6.010,12 Euros, 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, *A. César Martín Montero*.

Número 3.898/08

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. JOAO ANDRE MACHADO DE MENEZES, cuyo último domicilio conocido fue en C. CID, 1, de VALENCIA (VALENCIA), de la sanción impuesta por el Delegado del Gobierno en Castilla y León, en expediente N° AV-449/8, por importe de 301,00 euros, por infracción GRAVE, tipificada en el artículo 25.1 de la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana (B.O.E. de 22 de febrero) y sancionable en virtud de la competencia atribuida al Delgado del Gobierno en el artículo 29.1 de la citada Ley y el párrafo primero



de la Disposición Adicional Cuarta de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado (B.O.E. de 15 de abril), con una multa de 300,51 a 6.010,12 Euros.

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 de la mencionada resolución que obra de manifiesto y a su disposición en la Subdelegación del Gobierno en Ávila, sita en la C/ Hornos Caleros, 1.

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

En el supuesto de que no haga uso del derecho a recurrir, el cumplimiento de la sanción impuesta deberá realizarse de acuerdo con lo señalado en la carta de pago que recibirá para que proceda a su ingreso en el plazo que se le indicará, en cualquier banco, caja de ahorros o cooperativa de crédito.

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

Número 3.803/08

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

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 las RESOLUCIONES de esta Administración 05/01 de la Tesorería General de la Seguridad Social, recaídas en los expedientes de BAJAS que se citan, a nombre de los interesados que asimismo se relacionan, por haber resultado la notificación infructuosa en el domicilio referenciado.

Asimismo se informa que las resoluciones objeto de las presentes notificaciones se encuentran en la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de Ávila, Administración 05/01, sita en Ávila, Avda. de Portugal, 4, 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.

RÉGIMEN: REEH/rg

EMPRESA/TRABAJADOR: ISABEL ANA GARRIGES CARNICER

C.C.C./NSS: 05100548067

RESOLUCIÓN: BAJA EMPLEADA: ÁNGELA SEGOVIA POZANCO

LOCALIDAD: MADRID

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



JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Número 3.879/08

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ÁVILA

Oficina Territorial de Trabajo

RESOLUCIÓN de 14 de agosto de 2008, de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Publicación del Texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para la actividad de HOSTELERÍA.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito provincial, para la actividad de HOSTELERÍA (Código del Convenio nº 0500065), que fue pactado con fecha 5 de agosto de 2008, de una parte, por la Asociación Abulense de Empresarios de Hostelería, y de otra, por las Centrales Sindicales CC. 00. y U.G.T., y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartado 2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y en la Orden del 12 de Septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (B.O.C. y L. de 24-09-97, nº 183).

ESTA OFICINA TERRITORIAL ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Oficina Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia".

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo P.A., *Juan José Ballesteros Mozas*

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE HOSTELERÍA

CAPÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL.

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

Artículo 2º.- ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL.

Las cláusulas de este Convenio serán de aplicación a las relaciones laborales de las empresas y trabajadores que presten sus servicios en aquellas mediante contrato de trabajo, conforme dispone. el artículo 1.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y siendo . su ámbito funcional de aplicación, a lo regulado en el artículo III del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería, firmado el 15/11/2007 y publicado en el B.O.E. de fecha 25 de febrero de 2008. Se incluyen en el sector de Hostelería, todas las empresas que independientemente de su titularidad y fines realicen en instalaciones fijas o móviles y tanto permanente como ocasional, como establecimientos de catering, colectividades, pizzerías, hamburgueserías, creperías, etc; asimismo salones de ocio y esparcimiento como cybercafes y de turismo, alojamientos rurales, camping y hospedajes en general.



Artículo 3º: VIGENCIA Y DURACIÓN.

Con independencia de la fecha de su publicación en el B.O.P., este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2008. Su duración será de dos años, dándose por finalizada el 31 de diciembre del 2.009.

La denuncia de este Convenio se entenderá producida de forma automática dentro del mes inmediatamente anterior al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación entre las partes: Estas acuerdan mantener las primeras reuniones de negociaciones dentro de los quince primeros días del mes de enero de 2010.

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

Artículo 4º.- COMPENSACIÓN, GARANTÍA. Y ABSORCIÓN.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Las mejoras establecidas en este Convenio serán absorbidas o compensadas por las mejoras de cualquier clase y forma que tengan establecidas o concedidas las empresas con carácter voluntario en cualquier momento o las que se establezcan en el futuro en virtud de disposiciones de cualquier título o rango.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia propia si, estimadas globalmente y en cómputo anual, superan las pactadas en este Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras acordadas.

Artículo 5º.- RESPETO A LAS CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

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

Artículo 6º.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

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

Del mismo modo se comprometen a velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.

CAPÍTULO SEGUNDO

CONTRATACIÓN

Artículo 7º.- CONTRATACIÓN DEL PERSONAL.

A) En toda contratación del personal podrá fijarse, siempre que se pacte por escrito, un período de prueba cuya duración no podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados y directivos que no correspondan con ninguno de los grupos del artículo 16 del III A.L.E.H. y dos semanas para el resto, excepto Meitres, Encargados de Barra, Jefes de Cocina y Recepcionistas, cuyo período de prueba no podrá exceder de un mes. De no existir contrato por escrito a todo trabajador se le considerará fijo a partir del primer día de su entrada al trabajo.

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

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



Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa o los representantes elegidos por los tratadores para el fin.

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

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

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

Artículo 8º.- CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

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

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

Artículo 9º.- CONVERSIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS.

Los contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos, existentes en la actualidad y los que pudieran realizarse durante la vigencia del presente convenio podrán transformarse en contratos indefinidos en los términos y con los beneficios que establece la normativa vigente, y la que en el futuro pueda promulgarse.

Artículo 10º.- CONTRATOS FORMATIVOS.

1. Contrato en Prácticas.

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos -como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

d) El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior.

e) La retribución del trabajador no podrá ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.



2. Contrato para la formación.

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

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

b) El número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, realizar en función de su plantilla, será el determinado reglamentariamente.

c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona minusválida, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.

d) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

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

Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación. Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psico-social o de rehabilitación sociolaboral.

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

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

h) La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.



i) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y por maternidad, y las pensiones. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

j) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.

k) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

Artículo 11º.- TRABAJADORES FIJOS-DISCONTINUOS A TIEMPO PARCIAL

Tendrán consideración de Fijos-discontinuos a tiempo parcial. todos los trabajadores que a la firma del presente Convenio formen parte ya de la plantilla de la empresa con este tipo de contratación.

Debido a las peculiaridades de la actividad del sector, siempre y cuando haya trabajo que los justifique, podrán realizarse contratos suscritos bajo la modalidad de fijos discontinuos a tiempo parcial.

En el contrato fijo discontinuo a tiempo parcial deberá de figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, su distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria. Incluidos los días en que el trabajador presta servicios.

Llamamiento: Los trabajadores fijos discontinuos a tiempo parcial serán llamados por orden de antigüedad, dentro de cada categoría y grupo profesional, atendiendo a su especialidad y al puesto de trabajo a ocupar.

En las interrupciones de contrato se seguirá el orden inverso de antigüedad.

Si el trabajador fijo discontinuo a tiempo parcial, debidamente llamado, no se presenta al llamamiento en la fecha indicada, sin comunicar causa. justificada alguna, se entenderá extinguido su contrato por dimisión del mismo

Artículo 12º.- PLURIEMPLEO.

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

Artículo 13º.- REQUISITO PREVIO AL CESE.

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

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

Artículo 14º.- CARNET DE MANIPULADOR. .

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

Artículo 15º.- ROPA DE TRABAJO.

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

**CAPÍTULO TERCERO**

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 16º.- CRITERIOS GENERALES.

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

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

1. El presente cuadro de correspondencia entre las categorías previstas en la extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y los grupos profesionales recogidos en el III Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH) tiene como objeto, según expresa el propio Acuerdo en su artículo 16, facilitar a los empresarios y trabajadores la adaptación al nuevo sistema de clasificación.

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

Categorías del Acuerdo Laboral

Categorías de la Ordenanza

Grupo profesional I

Jefe de Recepción.

Jefe de Recepción.

Segundo Jefe de Recepción.

2º Jefe de Recepción.

Jefe de Administración.

Contable General.

Jefe de Primera.

Jefe de Segunda.

Jefe Comercial.

Primer Conserje.

Primer Conserje de Día. Segundo Conserje de Día.

Grupo profesional II

Conserje.

Conserje de Noche.

Conserje (Sección 8ª).

Recepcionista.

Recepcionista.

Cajero (Secciones 1ª y 2ª)

Administrativo.

Tenedor de Cuentas Clientes.

Interventor.

Contable.

Oficial de 1ª. Oficial de 2ª

Facturista.

Cajero (Sección 6)

Relaciones Públicas

Comercial

Técnico de Prevención de riesgos Laborales



Grupo profesional III

Ayudante de Recepción y/o Conserjería.	Ayudante de Recepción Ayudante de Conserjería Ayudante de Conserje Intérprete
Ayudante Administrativo.	Oficial de Contabilidad Auxiliar de Oficina y Contab. Auxiliar de Caja
Telefonista.	Telefonista de 1ª y 2ª

Grupo profesional IV

Auxiliar de Recepción y/o Conserjería.	Portero. Portero de coches. Portero recibidor. Portero de accesos. Portero de servicios. Vigilante de noche. Ordenanza de salón. Ascensorista. Botones. Cobrador. Taquillero. Aprendiz recepción y Contab. Mozo Equipajes para interior. Auxiliar de Oficina. Aspirante.
--	---

Área funcional segunda (Cocina y Economato)

Categorías del Acuerdo Laboral	Categorías de la Ordenanza
--------------------------------	----------------------------

Grupo profesional V

Jefe de Cocina.	Jefe de Cocina.
2º Jefe de Cocina.	2º Jefe de Cocina.
Jefe de catering.	

**Grupo profesional VI**

Jefe de Partida.
Cocinero.
Repostero.

Jefe de Partida.
Cocinero.
Repostero.
Oficial Repostero.

Encargado de Economato.

Encargado de Economato y Bodega.
Bodeguero.
Encargado de Almacén.

Grupo profesional VII

Ayudante de Economato.

Ayudante de Economato y Bodega.
Mozo de almacén.

Ayudante de Cocina.

Ayudante de Cocinero.
Ayudante de Repostero.

Grupo profesional VIII

Auxiliar de Cocina.

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

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

Categorías del Acuerdo Laboral

Categorías de la Ordenanza

Grupo profesional IX

Jefe de Restaurante o Sala.

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

Jefe de Operaciones de Catering.

Segundo Jefe de Restaurante o Sala.

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

Gerente de Centro

**Grupo profesional X**

Jefe de Sector
Jefe de Sala de Catering.
Camarero.

Jefe de Sector.
Jefe de Sala.
Camarero.
Dependiente de 1ª.
Dependiente.
Cafetero.
Cajero de Comedor.
Camarero de Pisos.
Planchista.

Barman.

Barman.
2º Barman.

Sumiller.
Supervisor de Catering.

Sumiller.
Supervisor.
Ayudante de Supervisor.

Supervisor de Colectividades.
Supervisor de restauración moderna.

Grupo profesionales XI

Ayudante de Camarero.

Ayudante de Camarero.
Ayudante.
Ayudante de Planchista.
Ayudante de Barman.
Ayudante de Dependiente.
Ayudante de Cafetero.
Dependiente de Segunda.
Dependiente.
Ayudante de Pisos.
Aprendiz.
Aprendiz de camarero (*).
Preparadores.

Preparador o Montador de Catering.
Conductor de Equipo Catering.
Ayudante de Equipo de Catering.
Preparador de restauración moderna.

Ayudante de Equipo.

Grupo profesional XII

Auxiliar de Colectividades
Auxiliar de Preparación/Montaje de Catering.
Monitor o cuidador de colectiviades
Auxiliar de restauración moderna

Ayudante de Preparación

**Área funcional cuarta (Pisos y Limpieza)**

Categorías del Acuerdo Laboral

Categorías de la Ordenanza

Grupo profesional XIIIEncargado general
Encargado de sección**Grupo profesional XIV**

Camarero de pisos

Grupo profesional XV

Auxiliar de pisos y limpieza

Área funcional quinta (Servicio de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)**Grupo profesional XVI**

Jefe de Servicios de Catering.

Grupo profesional XVIIEncargado de Mantenimiento
y Servicios Auxiliares.
Encargado de Mantenimiento
y Servicios Técnicos de Catering:
de Flota y de Instalaciones y Edificios
Encargado de sección.

Encargado de Trabajos.

Encargado de Trabajos

Encargado de Sala.

Grupo profesional XVIIIEspecialista de Mantenimiento
y Servicios Auxiliares

Mecánico o Calefactor.

Ebanista.

Carpintero.

Electricista.

Albañil.

Pintor.

Conductor.

Jardinero.

Especialista de Mantenimiento
y Servicios Técnicos de Catering: de Flota
y de Instalaciones y Edificios**Grupo profesional XIX**

Auxiliar de Mantenimiento y Servicios Auxiliares.

Ayudante de Mecánico o Calefactor

Ayudante.

Ayudante de Ebanista, Carpintero.



Electricista, Albañil y Pintor.
Mozo de Billar o Salón de Recreo.
Guarda del exterior.

Área funcional sexta (Servicio complementarios)

Grupo profesional XX

Responsable de servicio

Grupo profesional XXI

Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, y otros titulados en Ciencias de la Salud).

Grupo profesional XXII

Especialista de servicio (socorrista o especialista de primeros auxilios, animador turístico o de tiempo libre, monitor deportivo, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista de atención al cliente).

Grupo profesional XXIII

Auxiliar de servicio (auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario).

Sobre niveles, funciones y clasificación profesional, será de aplicación a este Convenio lo recogido en el Capítulo Segundo del Acuerdo Laboral de Ámbito estatal para el sector de Hostelería, firmado el día 15/11/2007 y publicado en el B.O.E. el 25 de febrero de 2.008.

Artículo 17º: CATEGORÍAS DE ESTABLECIMIENTOS.

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

1ª Categoría: hoteles de 5, 4 y 3 estrellas, restaurantes 4 y 3 tenedores, bares y Cafesbares de primera categoría, bares americanos, tabernas inglesas, pubs, whiskerías, disco-pubs, discotecas, salones de té, tablaos.

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

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

CAPÍTULO CUARTO

ASPECTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 18º.- RETRIBUCIONES.

A) Las retribuciones de los trabajadores afectados por este Convenio, para el año 2008, serán las que establecen en la tabla salarial, que como Anexo 1 se incorpora al mismo, y del que forma parte integrante a todos los efectos, conforme a los niveles o grupos de asimilación establecidos también en dicho anexo.

En el caso de que el I.P.C. registrase a 31 de diciembre de 2.008 un incremento superior al 5% las tablas salariales y el resto de conceptos salariales pactados, serán objeto de una revisión salarial en el exceso sobre el 4,70% y tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2.008. La cantidad resultante se abonará en una sola paga en el primer trimestre del año siguiente.



B) Las condiciones económicas pactadas para el año 2009 serán el resultado de incrementar en un 5%, las Tablas salariales y el resto de conceptos salariales vigentes a 31 de diciembre del 2.008, una vez efectuada la actualización si fuera necesario.

En el caso de que el I.P.C. registrase a 31 de diciembre del 2.009 un incremento superior al 5% las tablas salariales y el resto de conceptos salariales pactados, serán, objeto de una revisión salarial en el exceso sobre el 4,70% y tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2.009. La cantidad resultante se abonará en una sola paga en el primer trimestre del año siguiente.

Artículo 19º.- ANTIGÜEDAD.

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

Por lo. que se refiere a los trabajadores cuya relación laboral se inicie con posterioridad al 1 de enero de 1.995, los aumentos por años de servicio consistirán en cuatrienios, hasta un máximo de tres, en la cuantía fija de 192,42 euros anuales para cada cuatrienio, uniforme e igual para todas las categorías y grupos profesionales.

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

Artículo 20º: GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

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

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

Artículo 21º. COMPLEMENTO EN ESPECIE.

Los trabajadores afectados por este convenio, que presten servicio en las horas de comida, cena o desayuno tendrán derecho a la manutención, como complemento salarial en especie, a recibir con cargo a la empresa y durante los días en que presten sus servicios. La cuantificación económica de dicho complemento se establece en 1,64 euros, habiéndose tomado en consideración para su determinación el coste que la manutención representa para la empresa

Artículo 22º.- PLUS DE TRANSPORTE.

El personal afectado por este convenio, indistintamente de que su jornada sea reducida o entera, percibirán en concepto de Plus de Transporte la cantidad de 47,00 euros mensuales, durante el año 2008 cualesquiera que sea la categoría profesional.

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

Artículo 23º.- PLUS POR QUEBRANTO DE MONEDA.

Las empresas abonarán a los cajeros-as y todos aquellos trabajadores que realicen esas funciones durante la jornada laboral, la cantidad de 58,76 euros mensuales en concepto de quebranto de moneda durante el año 2.008.

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



Artículo 24º.- PLUS DE NOCTURNIDAD.

Para el personal que presta servicios entre las diez de la noche y las seis de la mañana se establece un plus de nocturnidad consistente en el 25% del salario establecido en la tabla salarial anexa en este Convenio, siempre y cuando más de la mitad de la jornada laboral se realice en el horario señalado.

No habrá lugar al devengo del Plus de Nocturnidad, cuando el salario haya sido pactado considerando que el trabajo realizado sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 25º. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se acuerda reducir al máximo la realización de horas extraordinarias.

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

$$\text{Hora Extraordinaria: } \frac{\text{Retribución Anual (S. Base + Complementos + Antigüedad)}}{\text{Jornada en cómputo anual (1.792 horas)}}$$

Artículo 26º.- ANTICIPOS.

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

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

Artículo 27º.- PREMIO DE NATALIDAD.

Las empresas afectadas por este Convenio abonarán a los trabajadores, al nacimiento de hijos vivos, la cantidad de 65,65 euros.

Artículo 28º.- FIDELIDAD A LA EMPRESA.

Los trabajadores, al cumplir quince años de servicios continuados y efectivos en una misma empresa percibirán por una sola vez la cantidad de 412,48 euros, y al cumplir veinticinco años de servicios continuados y efectivos a una misma empresa, percibirán por una sola vez una cantidad de 647,71 euros.

No obstante lo anterior, los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, tuvieran reconocida una permanencia continuada y efectiva de quince o/y veinticinco años, tendrán derecho a percibir las cuantías señaladas en el párrafo anterior, por una sola vez, siempre y cuando no las hubieren ya percibido en ejercicios anteriores. En este caso el abono de las mismas se percibirá en el plazo máximo de tres meses desde la publicación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 29º.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

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

Artículo 30º.- SEGURO DE ACCIDENTES

Las empresas contratarán una póliza de Seguro de Accidentes por los siguientes conceptos:

- Muerte en accidente de trabajo: 6.006 euros.
- Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez, derivada de accidente de trabajo: 6.563,05 euros.

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



CAPÍTULO QUINTO

JORNADA LABORAL Y PERMISOS RETRIBUIDOS

Artículo 31º.- JORNADA LABORAL.

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

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

El cómputo anual de horas de trabajo se establece, en 1.792 horas.

Artículo 32º.- VACACIONES.

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

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

El período vacacional no se iniciará en día de descanso.

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

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

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

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

Cuando el trabajador no pueda disfrutar las vacaciones antes del 31 de diciembre de cada año, por causas no imputables y ajenas a él, las empresas vendrán obligadas a expedir recibo de adeudo de vacaciones.

En este supuesto y con el recibo de adeudo de vacaciones, la Empresa y el Trabajador de común acuerdo fijarán la fecha de disfrute, a ser posible dentro del primer trimestre del año siguiente.

Artículo 33º: LICENCIAS.

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

- Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. A estos efectos se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o bien posteriormente a requerimiento de cualquiera de las partes. En defecto de esta justificación se presentará la que a estos efectos expidan los servicios médicos de la Seguridad Social.

- Un día natural al año para acudir a funerales distintos de los regulados en el punto anterior.

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

- Un día natural por traslado de domicilio.

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

- Un día natural al año para acudir a celebraciones tales como bodas, bautizos y comuniones, excluidas las señaladas en el punto anterior.



- Quince días naturales en caso de matrimonio.

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

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una forma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el impute de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

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

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

- Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este ..derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

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

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

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

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

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

Artículo 34°. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

En relación a la conciliación de la vida laboral y familiar, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2.007, de 22 de marzo de, para la igualdad efectiva de, mujeres y hombres, y demás normas que en un futuro la desarrollen o/y la complementen.

**Artículo 35º.- CONSULTAS MÉDICAS.**

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

Artículo 36º.- FIESTA PATRONAL.

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

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

CAPÍTULO SEXTO**SUBROGACIÓN CONVENCIONAL EN EL SUBSECTOR DE COLECTIVIDADES O RESTAURACIÓN SOCIAL.
GARANTÍAS POR CAMBIO DE EMPRESARIO****Artículo 37º.- INTRODUCCIÓN.**

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

Artículo 38º.- EXCLUSIÓN.

En la presente regulación, y sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria segunda de este Acuerdo, no será de aplicación a la actividad de alojamiento y hospedaje, ni como empresa principal o cliente, ni como empresa cedente o cesionaria, por lo que las empresas de este subsector de actividad se regirán, exclusivamente en esta materia, por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

Artículo 39º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Artículo 40. OBJETO Y SUPUESTOS DE LA SUCESIÓN O SUSTITUCIÓN EMPRESARIAL.

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

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

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

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

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

e) Se incluyen, asimismo:

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

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

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

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

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

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

Artículo 41º.- ADSCRIPCIÓN DEL PERSONAL.

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

a) Trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro de actividad con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses en el mismo, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo.



A efectos de este cómputo se entenderá como tiempo trabajado los períodos de vacaciones, incapacidad temporal u otros supuestos de suspensión de contrato por causa legal o paccionada.

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

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

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

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

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

Artículo 42º.- ASPECTOS FORMALES DE LA SUBROGACIÓN.

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

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

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

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

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

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



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

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

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

Artículo 43º.- CONTENIDO DE LA PROTECCIÓN.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 44º.- GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

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

**Artículo 45º.- DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA.**

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

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

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

Artículo 46º.- READAPTACIÓN DEL NÚMERO DE TRABAJADORES.

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

Artículo 47º.- DOCUMENTO SUBROGATORIO.

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

CAPÍTULO SÉPTIMO**RÉGIMEN DISCIPLINARIO LABORAL****Artículo 48º.- FALTAS Y SANCIONES DE TRABAJADORES.**

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

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

Artículo 49º.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

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

**Artículo 50º.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.**

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

Artículo 51º.- FALTAS LEVES.

Serán faltas leves:

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

Artículo 52º.- FALTAS GRAVES.

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de un mes o bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.
3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en un mes.
4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.
5. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.
6. La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 53º.- FALTAS MUY GRAVES.

Serán faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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



7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores.
9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en la situación de' incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.
10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.
11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.
12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

Artículo 54º.- CLASES DE SANCIONES.

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

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

A) Por faltas leves:

Amonestación.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Despido disciplinario.

Artículo 55º.- PRESCRIPCIÓN.

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

CAPÍTULO OCTAVO GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 56º.- DERECHOS Y LIBERTADES SINDICALES.

A) Convenios colectivos y conflictos colectivos.

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

B) Formación profesional.

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

C) Expediente de regulación del empleo.



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

D) Información económica y financiera.

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

E) Sanciones y despidos.

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

F) Contrataciones.

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

G) Clasificación del personal.

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

II) Sistemas de distribución.

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

Artículo 57º.- GARANTÍAS SINDICALES.

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

- Delegados de personal o miembros del Comité de Empresa:
- Desde 6 hasta 100 trabajadores, 15 horas mensuales.
- De 101 a 250 trabajadores, 20 horas mensuales.

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

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

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

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

Artículo 58º.- PERMISOS ESPECIALES.

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

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

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



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

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

CAPÍTULO NOVENO

ÓRGANOS DE SEGUIMIENTO Y CONTROL

Artículo 59º: COMISIÓN PARITARIA.

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

Asimismo, la Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado.

Funciones:

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

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

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

Procedimiento:

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

CAPÍTULO DÉCIMO

LEGISLACIÓN

Artículo 60º.- LEGISLACIÓN APLICABLE

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

**DISPOSICIÓN ADICIONAL.**

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

**ANEXO I
AÑO 2008**

	1 ^a Categoría	2 ^a Categoría	3 ^a Categoría
ÁREA FUNCIONAL PRIMERA (RECEPCIÓN, CONSERJERÍA, RELACIONES PUBLICAS, ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN)			
Categorías del Acuerdo Laboral			
GRUPO PROFESIONAL I			
Jefe de Recepción.	809,49	799,38	798,90
Segundo Jefe de Recepción.	796,43	794,19	791,90
Jefe de Administración.	809,49	799,38	798,90
Jefe Comercial.	809,49	799,38	798,90
Primer Conserje.	809,49	799,38	798,90
GRUPO PROFESIONAL II			
Conserje.	796,43	794,19	791,90
Recepcionista.	784,40	782,51	775,60
Administrativo.	784,40	782,51	775,60
Relaciones Públicas.	784,40	782,51	775,60
Comercial.	784,40	782,51	775,60
Técnico de prevención de riesgos laborales	796,43	794,19	791,90
GRUPO PROFESIONAL III			
Ayudante de Recepción y/o Conserjería.	784,40	782,51	775,60
Ayudante Administrativo.	784,40	782,51	775,60
Telefonista	784,40	782,51	775,60
GRUPO PROFESIONAL IV			
Auxiliar de Recepción Consejería.	784,40	782,51	775,60
ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA (COCINA Y ECONOMATO)			
Categorías del Acuerdo Laboral			
GRUPO PROFESIONAL V			
Jefe de Cocina.	809,49	799,38	798,90
2º Jefe de Cocina.	796,43	794,19	791,90
Jefe de Catering.	809,49	799,38	798,90



GRUPO PROFESIONAL VI

Jefe de Partida.	796,43	794,19	791,90
Cocinero.	784,40	782,51	775,60
Repostero	784,40	782,51	775,60
Encargado de Economato	784,40	782,51	775,60

GRUPO PROFESIONAL VII

Ayudante de Economato.	782,63	765,57	759,29
Ayudante de Cocina	782,63	765,57'	759,29

GRUPO PROFESIONAL VIII

Auxiliar de Cocina.	782,63	765,57	759,29
---------------------	--------	--------	--------

ÁREA FUNCIONAL TERCERA (RESTAURANTE, BAR
Y SIMILARES; PISTA PARA CATERING)

Categorías del Acuerdo Laboral

GRUPO PROFESIONAL IX

Jefe de Restaurante o Sala.	809,49	799,38	798,90
Jefe de Operaciones de Catering.	809,49	799,38	798,90
Segundo Jefe de Restaurantes o Sala.	796,43	794,19	791,90
Gerente de Centro	809,49	799,38	798,90

GRUPO PROFESIONAL X

Jefe de Sector	796,43	794,19	791,90
Jefe de Sala de Catering	796,43	794,19	791,90
Camarero	784,40	782,51	775,60
Barman	784,40	782,51	775,60
Sumiller	784,40	782,51	775,60
Supervisor de Catering	784,40	782,51	775,60
Supervisor de Colectividades	784,40	782,51	775,60
Supervisor de restauración moderna	784,40	782,51	775,60

GRUPO PROFESIONAL XI

Ayudante de camarero	782,63	765,57	759,29
Preparador o Montador de Catering	782,63	765,57	759,29
Conductor de Equipo de Catering	782,63	765,57	759,29
Ayudante de Equipo de Catering	782,63	765,57	759,29
Preparador de restauración moderna	782,63	765,57	759,29

GRUPO PROFESIONAL XII

Auxiliar de Colectividades	782,63	765,57	759,29
----------------------------	--------	--------	--------



Auxiliar de Preparación/ Montaje de Catering	782,63	765,57	759,2
Auxiliar, de restauración moderna	782,63	765,57	759,29
Monitor o cuidador de colectividades	782,63	765,57	759,29

ÁREA FUNCIONAL CUARTA (PISOS Y LIMPIEZA)

Categorías del acuerdo laboral

GRUPO PROFESIONAL XIII

Encargado General	809,49	799,38	798,90
Encargado de Sección	784,40	782,51	775,60

GRUPO PROFESIONAL XIV

Camarero de pisos	784,40	782,51	775,60
-------------------	--------	--------	--------

GRUPO PROFESIONAL XV

Auxiliar de Pisos y Limpieza	782,63	765,57	759,29
------------------------------	--------	--------	--------

ÁREA FUNCIONAL QUINTA (SERVICIOS DE
MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES)

Categorías del Acuerdo Laboral

GRUPO PROFESIONAL XVI

Jefe de Servicios de Catering	782,63	765,57	759,29
-------------------------------	--------	--------	--------

GRUPO PROFESIONAL XVII

Encargado de mantenimiento y Servicios Auxiliares	782,63	765,57	759,29
Encargado de sección	782,63	765,57	759,29
Encargado de Mantenimiento y Servicios Técnicos de Catering: de flota y de Instalaciones y Edificios.	782,63	765,57	759,29

GRUPO PROFESIONAL XVIII

Especialista de Mantenimiento y Servicios Auxiliares.	782,63	765,57	759,29
Especialista de Mantenimiento y Servicios Técnicos de Catering: de flota y de Instalaciones y Edificios.	782,63	765,57	759,29

GRUPO PROFESIONAL XIX

Auxiliar de Mantenimiento y Servicios Auxiliares	782,63	765,57	759,29
--	--------	--------	--------

ÁREA FUNCIONAL SEXTA (SERVICIOS
COMPLEMENTARIOS)

GRUPO PROFESIONAL XX

Responsable de servicio	809,49	799,38	798,90
-------------------------	--------	--------	--------



GRUPO PROFESIONAL XXI

Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, y otros titulados en Ciencias de la Salud).

796,43

794,19

791,90

GRUPO PROFESIONAL XXII

Especialista de servicio (socorrista o especialista de primeros auxilios, animador turístico o de tiempo libre, monitor deportivo, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista de atención al cliente).

11 784,40

712,51

775,60

GRUPO PROFESIONAL XXIII

Auxiliar de servicio (auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario)

782,63

765,57

759,29

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Número 3.933/08

**EXCMO. AYUNTAMIENTO DE
ÁVILA****A N U N C I O**

Mediante Decreto del día de la fecha, se ha dispuesto la aprobación de la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos a la Oposición Libre convocada por este Excmo. Ayuntamiento para la provisión en propiedad de DOS PLAZAS DE BOMBERO-CONDUCTOR, incluidas en la Oferta de Empleo Público del año en curso, así como la determinación de la composición del Tribunal Calificador y el lugar, fecha y hora en que darán comienzo las pruebas correspondientes.

1º Lista definitiva de aspirantes. No habiendo sido formulada, en tiempo y forma, reclamación alguna contra la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos a la convocatoria, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia número 132, de 9 de julio de 2008, y de conformidad con las previsiones contenidas en las Bases que rigen la convocatoria, se eleva a definitiva la indicada lista en iguales términos a los publicados.

2º Tribunal Calificador. La composición del Tribunal Calificador es la siguiente:

TITULARES

PRESIDENTE: Don Alfredo Delgado González

VOCALES: Don Mario Galán Sáez

Don Mariano Martínez Náñez

Don Julio López Fernández

SECRETARIO Doña Aránzazu Fidalgo Pérez

SUPLENTES

PRESIDENTE: Don Mariano Bernaldo de Quirós Mateo

VOCALES: Doña Fátima García Sáiz

Don Félix Hernández Vítores

Don José Sáez Maroto

SECRETARIO Doña Begoña Mayoral Encabo

3º Inicio de las pruebas. La primera de las pruebas de la Oposición dará comienzo el próximo día 6 de octubre de 2008, a las 13,00 horas, en el Salón de Actos del Servicio Municipal de Extinción de Incendios, sito en la calle Jorge de Santayana s/n (Parque de Bomberos) de esta Ciudad.

Los aspirantes deberán acudir provistos de D.N.I. y de bolígrafo.



Lo que se hace público para general conocimiento y en cumplimiento de lo establecido en las Bases de la convocatoria, sirviendo el presente de llamamiento a los aspirantes afectados.

Ávila, 20 de agosto de 2008.

El Tte. de Alcalde Delegado, (Res. 20/06/07), *José Fco. Hernández Herrero*.

Número 3.753/08

AYUNTAMIENTO DE AVELLANEDA

ANUNCIO

Por D. JOSE LUIS SANCHO MARTÍN DNI 6570569-K domicilio C/ Socorral, 3 de 05581 Avellaneda (Ávila) se solicita licencia ambiental para explotación de ovino (menos de 47) en polígono 1 parcela 228 y 229 de Avellaneda. Lo que se hace público a efectos de presentación de alegaciones ante el Ayuntamiento en el plazo de veinte días a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el BOP artículos 27.1 de la Ley 11/2003 de 8 de Abril de Prevención Ambiental de Castilla y León.

LINDEROS

PARCELAS 227, 244, 230, 231

Avellaneda, 5 de Agosto de 2008.

El Alcalde, *Vicente Hernández Martín*.

Número 3.808/08

AYUNTAMIENTO DE ESPINOSA DE LOS CABALLEROS

EDICTO

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el 7 de agosto de 2008, acordó, con carácter provisional, de conformidad con lo dispuesto en el Texto

Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales la modificación de las tasas que luego se dirán, así como la aprobación de las correspondientes Ordenanzas Reguladoras:

Tasas a modificar:

- Tasa por suministro de agua potable
- Tasa por recogida de residuos sólidos urbanos

Se anuncia que ese acuerdo, con todos sus antecedentes, permanecerá expuesto al público en la Secretaría del Ayuntamiento por término de 30 días, a contar del siguiente al de la publicación de este anuncio en el B.O. de la provincia, durante cuyo plazo podrán los interesados examinar los expedientes y presentar las reclamaciones oportunas.

Si no se presentasen reclamaciones en el plazo, indicado el acuerdo, hasta entonces provisional, se entenderá definitivamente aprobado.

Espinosa de los Caballeros, a 8 de agosto de 2008.

El Alcalde-Presidente, *Enrique Rueda Sacristán*.

Número 3.847/08

AYUNTAMIENTO DE EL OSO

EDICTO

Rendidas las Cuentas General del Presupuesto y de la Administración del Patrimonio correspondientes al ejercicio de 2.007, e informadas debidamente por la Comisión Especial de Cuentas de esta Entidad, en cumplimiento y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 116 de la Ley 7/85 y 212 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, quedan expuestas al público en la Secretaría de esta Entidad, por plazo de quince días hábiles, para que durante el mismo y ocho días más, puedan los interesados presentar por escrito los reparos, observaciones y reclamaciones que estimen pertinentes.

En El Oso, a 1 de agosto de 2008.

El Alcalde, *Felícísimo Gil Salcedo*.



ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Número 3.876/08

COMISIÓN ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA

Intentada sin efecto la notificación de la Resolución adoptada en la reunión celebrada el día 18 de julio de 2008 de la Comisión de Asistencia Jurídica Gratuita, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley 30/92, de 26 de Noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se publica el presente edicto para que sirva de notificación:

EDICTO

Examinada la solicitud de reconocimiento de derecho a la asistencia jurídica gratuita formulada por DOÑA JULIA MARÍA ESTEVES PASSEIRA, con domicilio en la Calle Rafaela de Antonio, 10 de Ávila, así como la Resolución adoptada por el Ilustre Colegio de Abogados de Ávila, procede denegar revocando aquella, el beneficio solicitado, al amparo del artículo 8 de la Ley 1/96, de que se desprende la lógica exigencia de que la solicitud esté ligada a un procedimiento subsistente o que pretende iniciarse, siendo así que, como resulta del expediente, el procedimiento a que la solicitud viene vinculada Diligencias Previa n° 483/07, concluyó con anterioridad a la fecha en que tuvo entrada la solicitud (14-3-2008), habiéndose dictado Sentencia por el Juzgado de Primera Instancia e Instrucción n° 4 de Ávila el día 11-9-2008.

La presente resolución podrá ser impugnada por escrito dirigida a la Secretaría de la Comisión de Asistencia Jurídica Gratuita en el plazo de cinco días a contar desde el siguiente a su notificación.

Lo que le traslado de orden del Sr. Presidente a los efectos de Diligencias Previa n° 483/07, seguido ante el Juzgado de Primera Instancia e Instrucción n° 4 de Ávila.

En Ávila, a 13 de agosto de 2008.

La Secretaria de la Comisión, *María Soledad de la Cal Santamarina*.

Número 3.888/08

JUZGADO DE INSTRUCCIÓN N° 2 DE TALAVERA DE LA REINA

D. JOSE LUIS COLMENERO RUIZ, Secretario del Juzgado de Instrucción n° 2 de los de TALAVERA DE LA REINA.

POR EL PRESENTE HAGO CONSTAR: Que en los autos de JUICIO DE FALTAS n° 210 /2007 ha recaído SENTENCIA, cuyo encabezamiento y parte dispositiva, literalmente copiados son del tenor literal:

SENTENCIA

En Talavera de la Reina, a 22 de Mayo de 2007.

Vistos por mí, D^a Consolación del Castillo Fuentes Rosco, Magistrado-Juez del Juzgado de Instrucción N° 2 de Talavera de la Reina (Toledo), los presentes autos de Juicio de Faltas Inmediato N° 210/07 en los que han sido partes, el MINISTERIO FISCAL y como denunciante-denunciado, GELASIO MARQUÉS DA SILVA, JENNY LORENA TORREJON IGLESIAS y LUIS MIGUEL PASCUAL GONZÁLEZ, en virtud de las facultades que me han sido dadas por la Constitución y en nombre del Rey, dicto la siguiente Sentencia: Y **FALLO.-** Que debo absolver y absuelvo a GELASIO MARQUÉS DA SILVA, JENNY LORENA TORREJÓN y LUIS MIGUEL PASCUAL GONZÁLEZ de la falta que les venía siendo imputada en este procedimiento, con declaración de las costas procesales de oficio.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que no es firme y que contra la misma cabe interponer recurso de apelación ante la Ilma. Audiencia Provincial de Toledo que, habrá de presentarse en este Juzgado en el plazo de cinco días contados desde su notificación. Durante este período las actuaciones se hallarán en secretaría a disposición de las partes.

Expídase testimonio de esta resolución para su unión a los presentes autos, archivándose su Original en el Libro de Sentencias de este Juzgado.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Concuerda bien y fielmente con su original al que me remito y para que así conste, y para que sirva de notificación en legal forma a LUIS MIGUEL PASCUAL GONZÁLEZ, extendiendo y firmo el presente testimonio en TALAVERA DE LA REINA, a UNO DE AGOSTO DE DOS MIL OCHO.

El Secretario, *Ilegible*.