

Boletín Oficial de la Provincia de Ávila

Número 106

Martes, 3 de Junio de 2008

SUMARIO

	<u>Página</u>
ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	2
Ministerio de Trabajo e Inmigración.....	2, 4
JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN	5
Junta de Castilla y León	5
ADMINISTRACIÓN LOCAL	23
Ayuntamiento de Arenas de San Pedro	25, 27
Ayuntamiento de Arévalo	27
Ayuntamiento de Candeleda	25
Ayuntamiento de Casavieja.....	26
Ayuntamiento de Crespos	23
Ayuntamiento de Manjabálago	25
Ayuntamiento de Medinilla	24
Ayuntamiento de Mesegar de Corneja	25
Ayuntamiento de Sotillo de la Adrada.....	24, 27
Ayuntamiento de Tortoles.....	23

Plaza del Corral de las Campanas, nº 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 2.555/08

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Ávila
Subdirección Provincial de Gestión Recaudatoria**NOTIFICACIÓN DE LA PROVIDENCIA DE APREMIO A DEUDORES NO LOCALIZADOS**

El Jefe de la Unidad competente de la Tesorería General de la Seguridad Social, respecto de los sujetos responsables que figuran en la relación adjunta, por deudas a fa Seguridad Social cuya cuantía total asciende a la cantidad que asimismo se indica en la citada relación, ha dictado la siguiente

PROVIDENCIA DE APREMIO: En uso de la facultad que me confiere el artículo 34 de la Ley General de la Seguridad Social, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (B.O.E. 29-6-94) y el artículo 84 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio (B.O.E. 25-06-04), ordeno la ejecución contra el patrimonio del deudor.

Por haber resultado infructuosas las gestiones tendentes a la determinación del actual domicilio del deudor, procede practicar la notificación de la providencia de apremio, conforme prevé el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común, mediante la publicación del presente anuncio en el tablón de edictos del Ayuntamiento del último domicilio conocido del deudor y en el Boletín Oficial correspondiente.

La presente notificación se publica con el fin de requerir al deudor para que efectúe el pago de la deuda en el plazo de QUINCE DÍAS naturales siguientes a la presente publicación ante la correspondiente Unidad de Recaudación Ejecutiva, con la advertencia de que en caso contrario se procederá al embargo de los bienes del deudor en cantidad bastante para el pago de la deuda por principal, recargo, intereses en su caso, y costas del procedimiento de apremio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 84 del Reglamento General de Recaudación,.

Contra el presente acto, y dentro del mes siguiente a la fecha de publicación de este anuncio, podrá interponerse recurso de alzada ante el órgano superior jerárquico del que dictó el acto, por los motivos señalados en el artículo 34.3 de la Ley General de la Seguridad Social citada anteriormente, debidamente justificadas, suspendiéndose el procedimiento de apremio hasta la resolución del recurso.

Dichas causas son: pago, prescripción, error material o aritmético en la determinación de la deuda, condonación, aplazamiento de la deuda o suspensión del procedimiento, falta de notificación de la reclamación de la deuda, cuando esta proceda, del acta de liquidación o de las resoluciones que las mismas o las autoliquidaciones de cuotas originen.

Transcurridos tres meses desde su interposición sin haber sido resuelto, podrá entenderse desestimado, de acuerdo con lo previsto en el artículo 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Ávila, 26 de mayo de 2008

El Subdirector Provincial de Gestión Recaudatoria, *Juan Carlos Herráez Mancebo*.



DIRECCION PROVINCIAL : 05 AVILA

Table with columns: REG., T./IDENTIF., RAZON SOCIAL/NOMBRE, DIRECCION, C.P., POBLACION, TD NUM., PROV., APREMIO, PERIODO, IMPORTE. Includes REGIMEN 01 REGIMEN GENERAL.

REGIMEN 05 R.E.TRABAJADORES CTA. PROP. O AUTONOMOS

Table with columns: REG., T./IDENTIF., RAZON SOCIAL/NOMBRE, DIRECCION, C.P., POBLACION, TD NUM., PROV., APREMIO, PERIODO, IMPORTE. Includes REGIMEN 05 R.E.TRABAJADORES CTA. PROP. O AUTONOMOS.

REGIMEN 06 R.ESPECIAL AGRARIO CUENTA AJENA

Table with columns: REG., T./IDENTIF., RAZON SOCIAL/NOMBRE, DIRECCION, C.P., POBLACION, TD NUM., PROV., APREMIO, PERIODO, IMPORTE. Includes REGIMEN 06 R.ESPECIAL AGRARIO CUENTA AJENA.

REGIMEN 12 REGIMEN ESPECIAL EMPLEADOS DEL HOGAR

Table with columns: REG., T./IDENTIF., RAZON SOCIAL/NOMBRE, DIRECCION, C.P., POBLACION, TD NUM., PROV., APREMIO, PERIODO, IMPORTE. Includes REGIMEN 12 REGIMEN ESPECIAL EMPLEADOS DEL HOGAR.



DIRECCION PROVINCIAL : 03 ALACANT - ALICANTE

REG.	T./IDENTIF.	RAZON SOCIAL/NOMBRE	DIRECCION	C.P.	POBLACION	TD	NUM.PROV.	APREMIO	PERIODO	IMPORTE	
REGIMEN 05 R.E.TRABAJADORES CTA. PROP. O AUTONOMOS											
0521	07	131000770608	HASSANI CED DRISS	CL	BILBAO 17	05003	AVILA	03 03 2008	010315474	1007 1007	254,81

DIRECCION PROVINCIAL : 24 LEON

REG.	T./IDENTIF.	RAZON SOCIAL/NOMBRE	DIRECCION	C.P.	POBLACION	TD	NUM.PROV.	APREMIO	PERIODO	IMPORTE
REGIMEN 01 REGIMEN GENERAL										
0111	10	24105146361	TOBON ECHEVERRI ALEJANDR CR MIJARES 8		05450	CASAVIEJA	03 24 2007	018336424	0907 0907	208,32

DIRECCION PROVINCIAL : 28 MADRID

REG.	T./IDENTIF.	RAZON SOCIAL/NOMBRE	DIRECCION	C.P.	POBLACION	TD	NUM.PROV.	APREMIO	PERIODO	IMPORTE	
REGIMEN 01 REGIMEN GENERAL											
0111	10	28154170982	JHOPIMALIA, S.L.	PO	DEL RASTRO 6	05002	AVILA	03 28 2007	119728442	0907 0907	33,20
0111	10	28162728911	ANTICUARIO FUENLA S.L.	CL	LOS SAUCES 21	05100	NAVALUENGA	03 28 2007	110403409	0807 0807	1.360,78
0111	10	28162728911	ANTICUARIO FUENLA S.L.	CL	LOS SAUCES 21	05100	NAVALUENGA	02 28 2007	120060969	0907 0907	2.608,97
0111	10	28162729113	ANTICUARIO FUENLA S.L.	CL	LOS SAUCES 21	05100	NAVALUENGA	03 28 2007	110403510	0807 0807	325,52
0111	10	28162729113	ANTICUARIO FUENLA S.L.	CL	LOS SAUCES 21	05100	NAVALUENGA	02 28 2007	120061070	0907 0907	377,77
REGIMEN 05 R.E.TRABAJADORES CTA. PROP. O AUTONOMOS											
0521	07	281163213933	OZOG --- HALINA MARIA	CL	ANICETO MARINAS 4	05230	NAVAS DEL MA	03 28 2008	012066000	1007 1007	299,52

Número 2.556/08

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Tesorería General de la Seguridad Social
Subdirección Provincial de Gestión Recaudatoria

EDICTO DE NOTIFICACIÓN

El Subdirector Provincial de Gestión Recaudatoria de la Dirección Provincial de Ávila, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 27/11/92) a los sujetos responsables del pago de deudas comprendidos en la relación, de documentos que se acompaña, epigrafiados de acuerdo con el Régimen de la Seguridad Social en el que se encuentran inscritos, ante la imposibilidad por ausencia, ignorado paradero o rehusado, de comunicarles las reclamaciones por descubiertos de cuotas a la Seguridad Social, emitidos contra ellos, se les hace saber que, en aplicación de lo previsto en el artículo 30.3 de la Ley General de la Seguridad Social, de 20 de junio de 1994 (B.O.E. 29/6/94), según la redacción dada al mismo por el artículo 5. seis de la Ley 52/2003, de disposiciones específicas en materia de Seguridad Social (B.O.E. 11/12/03), en los plazos indicados a continuación, desde la presente notificación, podrán acreditar ante la Administración correspondiente de la Seguridad Social, que han ingresado las cuotas reclamadas mediante los documentos tipo 2 y 3 (Reclamaciones de deuda sin y con presentación de documentos), 9 (Reclamación acumulado de deuda) y 10 (Reclamación de deuda por derivación de responsabilidad):

a) Notificación entre los días 1 y 15 de cada mes, desde aquella hasta el día 5 del mes siguiente o el inmediato hábil posterior.

b) Notificación entre los días 16 y último de cada mes, desde aquella hasta el día 20 del mes siguiente o el inmediato hábil posterior, en su caso.

Respecto de las cuotas y otros recursos reclamados mediante documentos tipo 1 (Actas de liquidación), 4 (Reclamaciones de deuda por infracción), 6 (Reclamaciones de otros recursos) y 8 (Reclamaciones por prestaciones indebidas), en aplicación de lo establecido en el artículo 31 de la Ley General de la Seguridad Social y 55.2, 66 y 74 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social (R.D. 1415/2004, de 11 de junio, B.O.E. 25/06/04), los sujetos responsables podrán acreditar que han ingresado la deuda reclamada hasta el último día hábil del mes siguiente a la presente notificación.



Se previene que, caso de no obrar así, se iniciará automáticamente el procedimiento de apremio, mediante la emisión de la providencia de apremio, con la aplicación de los recargos previstos en el artículo 27 de la mencionada Ley y en el artículo 10 de dicho Reglamento General.

Contra el presente acto, y dentro del plazo de UN MES a contar desde el día siguiente a su publicación, podrá interponerse recurso de alzada ante la Administración correspondiente; transcurridos tres meses desde su interposición si no ha sido resuelto, podrá entenderse desestimado, de acuerdo con lo previsto en el artículo 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 27/11/92), que no suspenderá el procedimiento recaudatorio, salvo que se garantice el importe de la deuda reclamada conforme a lo dispuesto en el artículo 46 del citado Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.

Ávila, 26 de mayo de 2008

El Subdirector Provincial de Gestión Recaudatoria, *Juan Carlos Herráez Mancebo*.

DIRECCION PROVINCIAL : 05 AVILA

REG.	T./IDENTIF.	RAZON SOCIAL/NOMBRE	DIRECCION	C.P.	POBLACION	TD	NUM.RECLAMACION	PERIODO	IMPORTE
REGIMEN 01 REGIMEN GENERAL									
0111	10	05001676926	DIRECCION GENERAL DE REL	PZ LA SANTA 2	05001 AVILA	03	05 2008 010250777	0507 0507	166,63
0111	10	05003327138	CAMOGAR SERVICIO INTEGR	CL RAMON Y CAJAL 2	05480 CANDELEDA	03	05 2008 010444878	0707 0807	1.001,40
0111	10	05100144105	INCA RESTAURANTE, S.L.	CT GRUTA DEL AGUILA	05400 ARENAS DE SA	02	05 2008 010453467	1207 1207	859,31
0111	10	05100346993	CETINESA, S.L.	CL CAPITAN MENDEZ VI	05003 AVILA	03	05 2007 012824837	0807 0807	963,16
0111	10	05100414489	DIRECCION GENERAL DE REL	PZ LA SANTA	05001 AVILA	03	05 2008 010250979	0507 0507	33,61
0111	10	05100419947	RECIO BRAVO ALFREDO	CL LAS POZAS 1	05420 SOTILLO DE L	06	05 2008 010621906	0703 1104	3.789,62
0111	10	05101225956	AREVALO HERNANDEZ EMILIA	CL TORNADIZOS 45	05005 AVILA	02	05 2008 010462561	1207 1207	273,13
0111	10	05101517158	GARCIA RAMIREZ EMILIO	CL LA COLMENA 12	05420 SOTILLO DE L	02	05 2008 010469534	0107 1207	57,56
0111	10	05101723888	ESPOSITO LAINE RICARDO E	CL SANTO DOMINGO 14	05001 AVILA	02	05 2008 010114068	1007 1007	985,22
0111	10	05101846756	GONCALVES DA SILVA ALFRE	CL VIRGEN DE LAS FUE	05005 AVILA	02	05 2008 010487318	1207 1207	1.255,12
0111	10	05101846756	GONCALVES DA SILVA ALFRE	CL VIRGEN DE LAS FUE	05005 AVILA	02	05 2008 010487419	1107 1107	1.981,75

DIRECCION PROVINCIAL : 19 GUADALAJARA

REG.	T./IDENTIF.	RAZON SOCIAL/NOMBRE	DIRECCION	C.P.	POBLACION	TD	NUM.RECLAMACION	PERIODO	IMPORTE
REGIMEN 01 REGIMEN GENERAL									
0111	10	19101577678	DACHEA 2000 S.L.	CL DOCTOR ARANYENA 4	05250 HOYO DE PINA	02	19 2008 010676053	1207 1207	1.023,91

DIRECCION PROVINCIAL : 28 MADRID

REG.	T./IDENTIF.	RAZON SOCIAL/NOMBRE	DIRECCION	C.P.	POBLACION	TD	NUM.RECLAMACION	PERIODO	IMPORTE
REGIMEN 01 REGIMEN GENERAL									
0111	10	28162728911	ANTICUARIO FUENLA S.L.	CL LOS SAUCES 21	05100 NAVALUENGA	02	28 2008 014445732	1007 1007	1.665,36
0111	10	28162728911	ANTICUARIO FUENLA S.L.	CL LOS SAUCES 21	05100 NAVALUENGA	02	28 2008 020303118	1107 1107	1.611,65
0111	10	28162729113	ANTICUARIO FUENLA S.L.	CL LOS SAUCES 21	05100 NAVALUENGA	02	28 2008 014445833	1007 1007	335,80
0111	10	28162729113	ANTICUARIO FUENLA S.L.	CL LOS SAUCES 21	05100 NAVALUENGA	02	28 2008 020303219	1107 1107	335,80

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Número 2.540/08

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ÁVILA

Oficina Territorial de Trabajo

RESOLUCIÓN de 20 de mayo 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 de Trabajo para la empresa URBASER, S.A. -Planta de Tratamiento de Residuos Urbanos de Ávila Sur-



Visto el texto del Convenio Colectivo para la empresa URBASER, S.A. - Planta de Tratamiento de Residuos Urbanos de Ávila Sur- (Código de Convenio nº 0500601) que fue suscrito con fecha 16-11-2007, de una parte por los representantes de la empresa, y de otra por la Delegada de Personal, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto .1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y en la Orden del 12 de Septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (B.O.C. y L. de 2409-97, nº 183).

ESTA OFICINA TERRITORIAL ACUERDA:

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

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

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, *Francisco-Javier Muñoz Retuerce*.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER EN SU CENTRO DE TRABAJO DE ÁVILA SUR.

CAPITULO 1- NORMAS GENERALES

Art. 1º- ÁMBITOS PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa Urbaser, S.A. que presten sus servicios en la Planta de Tratamiento de Residuos Urbanos de Ávila Sur (Arenas de San Pedro).

Art. 2º- ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes, retrotrayéndose los efectos económicos indicados en la tabla salarial anexa, al 1 de enero de 2007, salvo indicación en contrario.

La vigencia del presente convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2012.

Art. 3º - DENUNCIA

Este Convenio Colectivo se denunciará automáticamente al finalizar su vigencia. No obstante permanecerá vigente en cuanto a sus deberes normativos y obligacionales hasta la firma del nuevo Convenio Colectivo que lo sustituya.

Art. 4º- CONDICIONES

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo indivisible y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su cómputo anual, sin que sea posible la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Art. 5º - GARANTÍA SALARIAL

Se respetarán las condiciones personales que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "Ad Personam".

Art. 6º- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

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



Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en la categoría de que se trate.

Art. 7º - EMPLEO Y CONTRATACIÓN

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias. Todos los contratos, independientemente de su duración y modalidad, se formalizarán por escrito.

En ningún caso, el período de prueba podrá ser superior a treinta días para todos los trabajadores. Las transformaciones de contratos temporales en indefinidos, serán comunicadas previamente a los Delegados de Personal.

Se observará lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en el Convenio General del Sector, sobre derecho de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Art. 8º - SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

Se estará a lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 49 y siguientes del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado publicado en el B.O.E. nº 58 el 7 de marzo de 1996. La empresa o entidad entrante reconocerá expresamente a la representación de los trabajadores.

Art. 9º - COMISIÓN PARITARIA

Se crea una Comisión Mixta de vigilancia en la aplicación e interpretación del Convenio integrada por dos representantes de la Empresa y dos miembros de la parte social pudiendo asistir a sus reuniones, con voz pero sin voto, los asesores que sus componentes designen.

Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los diez días siguientes a su convocatoria.

La Comisión se constituirá el mismo día de la firma del presente convenio, siendo sus funciones las que a continuación se detallan:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio y que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del Convenio.
- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo cualquier cuestión litigiosa de carácter individual o colectivo deberá someterse inexcusablemente al intento de conciliación en el seno de la Comisión Paritaria.

Los dictámenes de la Comisión Paritaria deberán de adoptarse por acuerdo conjunto de ambas partes, en el plazo máximo de diez días a contar del día siguiente a la que hubiere sido solicitada.

Art. 10º - COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por Convenios Colectivos, contratos individuales, sólo podrán afectar las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones pactadas.



CAPITULO II - JORNADA, DESCANSOS, TURNOS DE TRABAJO Y VACACIONES

Art. 11º - JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales prestadas de lunes a sábado con los descansos que establece la ley, salvo los puestos de trabajo que requieran una atención permanente que incluirá domingos y festivos. El personal disfrutará, dentro de la jornada de trabajo, de 20 minutos diarios para el bocadillo y aseo personal que serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo. En este sentido, se considerará que comienza el trabajo efectivo cuando el trabajador se encuentra ya vestido y preparado para trabajar y que termina cuando el trabajador abandona su puesto de trabajo.

Desde la firma del presente Convenio Colectivo el personal disfrutará de cuatro sábados de descanso al año. Para el año 2008 y 2009 se disfrutará de once sábados de descanso al año. A partir del 1 de enero de 2010 se establece que el personal disfrutará de un sábado de cada dos (uno trabajado por cada uno de descanso). Las horas correspondientes a esos sábados se distribuirán durante el resto de los días de la semana (de lunes a sábado). No será de aplicación los sábados de descanso al personal contratado a tiempo parcial, cuando sin trabajar todos los días laborables de la semana, uno de los días estipulados en su contrato para prestar sus servicios sea el sábado. La jornada del sábado, se realizará en turno de mañana.

El calendario de libranza de sábados se establecerá, dado el carácter público del servicio que se realiza en el Centro de Tratamiento de R.S.U. y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. El mencionado calendario se elaborará en el último trimestre del año anterior.

La jornada en cómputo anual resultante de lo anteriormente expuesto será la siguiente:

- Año 2007: 1785 horas (Inclusión de la Fiesta Patronal)
- Año 2008: 1778 horas (Inclusión de 1 día de Permiso Retribuido)
- Año 2009: 1778 horas
- Año 2010: 1771 horas (Inclusión de 1 día de Permiso Retribuido)
- Año 2011: 1771 horas
- Año 2012: 1764 horas (Inclusión de 1 día de Vacaciones)

Art. 12º - HORAS EXTRAORDINARIAS

Ambas partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias de carácter habitual.

No obstante y dadas las características del servicio público que se presta y la naturaleza de la actividad, ambas partes reconocen la existencia de horas extraordinarias, entre las cuales se consideran las motivadas por atender ausencias imprevistas, cambios de turno y procesos punta en el tratamiento de los residuos. La realización de estas horas es voluntaria para el trabajador.

Será necesaria la realización de horas extraordinarias cuando estas tengan por objeto la prevención o reparación de averías, siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. También será necesaria la realización de horas extraordinarias cuando por retrasos en el cambio de turno (ausencias imprevistas) y por las circunstancias del puesto de trabajo, este no se pueda dejar sin cubrir. La realización de estas horas es obligatoria para el trabajador.

Desde la firma del presente Convenio Colectivo todas las horas que con carácter extraordinario realice el personal comprendido en el presente Convenio, les serán abonadas en las cuantías fijas, señaladas en el Anexo 1 correspondiente a la tabla salarial o podrán ser compensadas, de acuerdo entre las partes, por libranzas. En el caso de compensación por descanso, será por cada hora extraordinaria realizada una hora y quince minutos de descanso, estableciéndose el momento del disfrute del descanso mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador y siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan. La retribución de estas horas extraordinarias, a partir de la firma del presente Convenio, se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{H.E.} = \text{Salario Base} + \text{Plus T.P.P.} + \text{P.Transporte} * 1,20$$

Horas Anuales



El importe de la retribución de las Horas Extras que figura en la tabla salarial anexa será de aplicación desde el día de la firma por las partes del presente Convenio Colectivo.

Art. 13º - TRABAJOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS

Debido al carácter público del servicio que se realiza en el Centro de Tratamiento de R.S.U., cuando tengan que prestarse servicios en domingos y festivos por imperativos o necesidades del servicio, el personal percibirá, desde la firma del presente Convenio Colectivo, una compensación por el trabajo de dichos festivos que será, únicamente y exclusivamente económica percibiendo por hora efectiva de trabajo, las cantidades fijas, reflejadas en el Anexo 1. La retribución de las horas extraordinarias, a partir de la firma del presente Convenio, se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{H.E.Festiva} = \frac{\text{Salario Base} + \text{Plus T.P.P.} + \text{P.Transporte}}{\text{Horas Anuales}} * 1,25$$

Se considerarán como días de fiesta a los efectos oportunos del párrafo anterior, los acordados en la legislación vigente, conforme al calendario laboral publicado en cada momento, tanto en lo que se refiere a los días de fiesta de ámbito nacional, autonómicas como a fiestas locales y, asimismo, la fiesta de San Martín de Porres.

No será de aplicación lo estipulado en los dos párrafos anteriores al personal que en su contrato de trabajo quede estipulado que prestará sus servicios expresamente los domingos y festivos, descansando otro día de la semana. Para este personal, se establece una compensación económica mensual por todos los domingos o festivos trabajados de cada mes de 120 €. Esta cantidad será revisable en la misma proporción que el resto de conceptos salariales.

El importe de la retribución de las Horas Extras que figura en la tabla salarial anexa será de aplicación desde el día de la firma por las partes del presente Convenio Colectivo.

Art. 14º - VACACIONES

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de treinta y un días naturales ininterrumpidos para todo el personal con al menos un año de servicio en la Empresa y la parte proporcional que corresponda a los que no hayan prestado el servicio durante el año completo. Para el año 2012 y siguientes, las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de treinta y dos días naturales.

En el mes de febrero de cada año, se realizará el calendario vacacional de común acuerdo entre los Delegados de Personal y los representantes de la empresa. Las vacaciones se planificarán de forma que todo el personal pueda disfrutar de 15 días (16 desde 2012) de vacaciones en el período comprendido entre los meses de Julio y Septiembre, coincidiendo el comienzo de cada turno con la finalización del anterior. El resto del periodo vacacional (16 días) se distribuirá entre los meses de Abril, Mayo, Octubre, Noviembre y Diciembre. Se planificará una rotación de los turnos de vacaciones para años posteriores. El abono será el que determina el Anexo 1 para cada categoría.

Aquellos trabajadores que deseen disfrutar sus vacaciones, o parte de las mismas, fuera del periodo vacacional, deberá comunicárselo a la Empresa, con anterioridad al citado mes de febrero por escrito.

El personal que por petición de la Empresa tuviera que disfrutar sus vacaciones de verano fuera del periodo establecido (julio- septiembre), tendrá derecho a una bolsa de vacaciones por importe de 150 €.

En el caso de que algún trabajador, en el momento en que le corresponda iniciar su turno de vacaciones, se encuentre en situación de baja, debida a I.T por accidente laboral, se aplazará el disfrute de sus vacaciones hasta el día siguiente en que el trabajador sea dado de alta médica y siempre que esta se produzca dentro del año natural.

Si durante el disfrute de las vacaciones anuales, el trabajador padeciese una situación de incapacidad temporal dictaminada por la Seguridad Social, que derivase en hospitalización, no se computarán a efectos de la duración de las vacaciones, los días que haya durado la hospitalización. Será inexcusable la comunicación y acreditación de los días de hospitalización para que no se computen dichos días como de vacaciones. El trabajador continuará con sus vacaciones a partir del día siguiente a la fecha de alta hospitalaria, sumándose a los días pendientes de disfrute.



tar los correspondientes a la duración de la hospitalización y siempre que esta se produzca dentro del año natural. El trabajador podrá optar por aplazar a otro período las vacaciones restantes motivadas por la hospitalización previa autorización por la Empresa.

Art. 15º- FESTIVIDAD PATRONAL

La fiesta de San Martín de Porres, patrón de este gremio, se trasladará a los días 24 ó 31 de diciembre, o día anterior si coincidiera en domingo, distribuyendo la plantilla entre estos dos días para realizar la fiesta, y aceptando pasar al turno de mañana, el personal de turno de tarde que sea necesario.

Art. 16º - PERMISOS RETRIBUIDOS Y NO RETRIBUIDOS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Retribuidos

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días por el nacimiento o adopción de hijos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, a otra provincia, el plazo será de cuatro días.
- c) Tres días en caso de fallecimiento, operación quirúrgica, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, a otra provincia, el plazo será de cuatro días.
- d) Dos días en caso de fallecimiento, operación quirúrgica, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, a otra provincia, el plazo será de cuatro días.
- e) En los casos de hospitalización, el permiso correspondiente podrá disfrutarse de forma discontinua mientras dure esta situación. En el supuesto que el alta hospitalaria requiera un reposo domiciliario el permiso podrá disfrutarse ha 4 días posteriores al alta hospitalaria. La posibilidad de su disfrute de forma discontinua, en todos los casos, deberá ser previamente autorizado por la Empresa. El disfrute discontinuo de los permisos por hospitalización no podrá suponer una mejora en días con respecto al disfrute continuo.
- f) Un día por traslado de domicilio habitual.
- g) Desde el año 2008 se disfrutará de un día de permiso retribuido al año a elección del personal, preavisando a la empresa, con al menos, 72 horas de antelación. No podrán solicitarlo, para el mismo día más de dos trabajadores de la misma categoría y turno. Desde el año 2010 serán dos los días de permiso retribuido.
- h) 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 norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- j) En el supuesto de citaciones judiciales del personal como consecuencia producida en el desarrollo de su trabajo, y que no sea imputable al trabajador, por el tiempo indispensable.
- k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- l) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a sustituir su hora de ausencia al trabajo por la reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumular esta media hora en jornadas completas y añadirlas al permiso por maternidad. En el caso de acumular el permiso de lactancia en jornadas completas, el permiso será de 14 días naturales que se añadirán al permiso por maternidad de forma continua.



A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se incluye dentro del concepto de hijo, tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos.

Las parejas de hecho disfrutarán en las mismas condiciones de todas las licencias referidas en el presente artículo, salvo la licencia señalada en primer lugar. Para acreditar la condición de pareja de hecho, el solicitante deberá aportar certificado del Registro que al efecto tenga la Administración, conforme estipula la legislación vigente.

No retribuidos

La Empresa podrá conceder al personal que lo solicite y por causas justificadas un permiso de hasta treinta días seguidos al año sin sueldo y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Los permisos deberán ser solicitados con una antelación mínima de quince días a la fecha de su disfrute, salvo casos de urgente necesidad. No podrán disfrutar de este derecho dos trabajadores simultáneamente.

CAPITULO III - CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 17º - SALARIO BASE

Es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría. El Salario Base se devengará por día natural a razón de 30 días naturales por mes.

Art. 18º - PLUS DE PENOSIDAD - TOXICIDAD - PELIGROSIDAD

Aquellas categorías que se determinan en la tabla salarial anexa del presente Convenio, percibirán un complemento de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad consistente en un importe equivalente al 20% del salario base diario a razón de 25 días al mes, abonándose por doce mensualidades. Este plus no lo percibirán las categorías de Oficial la Administrativo y Auxiliar Administrativo.

Art. 19º - PLUS DE ACTIVIDAD

Es el establecido en la tabla salarial anexa del presente Convenio Colectivo para la categoría de Oficial la Administrativo y Auxiliar Administrativo, abonándose por doce mensualidades.

Art. 20º - PLUS DE TRANSPORTE

De naturaleza extrasalarial, es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría y tiene el fin de compensar los gastos que deben realizar los trabajadores como consecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo. Se abonará por once mensualidades.

Art. 21º - PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se establece que todo el personal comprendido en este Convenio, percibirá tres pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes normas:

- Cuantía: Será cada una de ellas de 30 días de salario base más antigüedad
- Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Paga de Verano, Navidad y Marzo.
- Fecha de abono: Verano, 15 de julio o día hábil anterior; Navidad, el día 20 de diciembre o día hábil anterior y Marzo, el 31 de marzo o día hábil anterior del año siguiente a su devengo.

Período de devengo: Estas pagas se devengarán por el tiempo de trabajo en los períodos que a continuación se indican:

- a) Verano: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.
- b) Navidad: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.
- c) Marzo: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

**Art. 22º - PLUS DE NOCTURNIDAD**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintiuna y las seis horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base. Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado en dicho turno.

Art. 23º.- ANTIGÜEDAD.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán, como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en el servicio en la Planta de Tratamiento de Residuos Urbanos de Ávila Sur consistente en cuatro quinquenios del 5 % del Salario Base de cada categoría con el límite del 20% como tope de antigüedad para todas las categorías.

El importe de cada quinquenio comenzará a abonarse desde el mes en que se cumplan.

Art. 24º - ANTICIPOS REINTEGRABLES

El personal con un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar un anticipo reintegrable, sin intereses, por un máximo de 900 €, para los años 2007 y 2008 y 1.000 € a partir del año 2009.

La concesión de dicho anticipo reintegrable se llevará a cabo por la empresa quien deberá extremar la ponderación a la hora de valorar cada supuesto, obligándose los trabajadores solicitantes a acreditar cuantos extremos le sean requeridos. La amortización de dicho préstamo se hará en el plazo de un año como máximo. La empresa pondrá a disposición del fondo de préstamo la cantidad de 3.000 €, para los años 2007 y 2008, 3.500 € para los años 2009 y 2010, y 4.000 € para los años 2011 y 2012.

CAPITULO IV - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y MEJORAS ASISTENCIALES**Art. 25º - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

La organización del trabajo es facultad de la empresa, y corresponde a la misma fijar sistemas de trabajo, distribución de personal, etc.

En los casos en los que se produjera modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, siendo preceptivo, por lo tanto, informar a los representantes de los trabajadores.

Art. 26º - BUENA FE CONTRACTUAL Y SIGILO PROFESIONAL

En aras de la buena fe contractual, los trabajadores y sus representantes se hayan comprometidos en el cumplimiento de las naturales obligaciones de sigilo profesional, en todas aquellas cuestiones que sean de carácter reservado que puedan perjudicar los intereses empresariales.

Art. 27º - FORMACIÓN PROFESIONAL

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo manifiestan su voluntad de profundizar en el desarrollo de actividades formativas que favorezcan la capacidad de adaptación de los trabajadores y que contribuya al mantenimiento y mejora del empleo.

Asimismo, dará la formación necesaria en cumplimiento del artículo 19, apartados 1 y 2, de la Ley 31/1995, en materia de prevención de riesgos laborales.

Art. 28º - PROMOCIÓN INTERNA - ASCENSOS

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.



Para ascender a una categoría o nivel profesional distinto del que se ostenta se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
- Titulación.
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de dos meses para todo el personal. Durante este período, el trabajador ascendido ostentará la categoría a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

Con el fin de favorecer la promoción interna, se establece que cuando sea necesario cubrir una vacante, se realizarán pruebas de aptitud para el puesto de trabajo entre los trabajadores con categoría inferior que soliciten su inclusión en el proceso de selección. No obstante, cualquier ascenso deberá estar precedido de la superación de las pruebas de aptitud, de no ser así, la empresa optará por efectuar la selección con personal de nuevo ingreso.

Se informará a los representantes de los trabajadores del todo el proceso de selección pudiendo estar presentes en los mismos.

Art. 29º - VACANTES TEMPORALES

Cuando la empresa tenga la necesidad de sustituir temporalmente a trabajadores, podrá hacerlo, de común acuerdo, con el personal de la plantilla de inferior categoría, y con conocimiento de los Delegados de Personal. Durante el tiempo que el trabajador realice las sustitución, tendrá derecho a un complemento económico que le garantice igual retribución que si tuviera la categoría y puesto que ocupa que el trabajador sustituido. Las posibles sustituciones de vacantes temporales, no computarán a efectos de reclamación de categoría.

Art. 30º - EXCEDENCIAS

Excedencia forzosa.

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

Excedencia por cuidado de familiares:

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial, o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, los trabajadores y las trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en este apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores/as de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.



Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso, se viniera disfrutando.

En ambos casos el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación. Durante el primer y segundo año de excedencia se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Todo lo anterior se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho debidamente justificado. Para acreditar la condición de pareja de hecho, el solicitante deberá aportar certificado del Registro que al efecto tenga la Administración, conforme estipula la legislación vigente.

Excedencia voluntaria.

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

En el supuesto de ser inferior el periodo máximo, esta se podrá prorrogar, por una sola vez, con la sola condición de preavisarlo con dos meses de antelación a la finalización del periodo inicialmente solicitado. Dicha prórroga tendrá una duración mínima de cuatro meses, sin que en ningún caso pueda superarse el periodo máximo de cinco años.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

Durante el periodo de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

En los supuestos de excedencias voluntarias de hasta 24 meses de duración, el trabajador se incorporará inmediatamente a su puesto de trabajo, una vez vencido el plazo, siempre que se haya solicitado con dos meses de antelación.

En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

Art. 31^a- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, podrá el padre hacer uso de la totalidad, o en su caso de la parte que reste del periodo de suspensión. En los casos de fallecimiento del hijo/a el periodo de suspensión no se verá reducido salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara incorporarse al puesto de trabajo.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el niño/a precise, por alguna condición clínica, hospitalización tras el parto por más de siete días, el periodo de suspensión se ampliará tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

En los casos de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo/a discapacitado, el permiso por maternidad se ampliará en dos semanas más.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse a instancia de la madre o



del padre, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de 6 años o de menores de edad que sean mayores de 6 años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias o experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento provisional o definitivo, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. Los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo con la empresa.

En supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Por riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora o de riesgo durante la lactancia natural, la suspensión finalizará el día que se inicie la suspensión de contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el caso de nacimiento, adopción o acogimiento, la suspensión del contrato por paternidad será de trece días ininterrumpidos y dos días más por cada hijo a partir del segundo. Se podrá disfrutar a partir del permiso que establece el Art. 16 de este Convenio Colectivo por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo/a.

Reducción de la jornada por motivos familiares

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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 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 período de disfrute del permiso, corresponderán 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.

Permisos retribuidos.

Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen por cuenta ajena.



A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se incluye dentro del concepto de hijo, tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Todo lo anterior se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho debidamente justificado. Para acreditar la condición de pareja de hecho, el solicitante deberá aportar certificado del Registro que al efecto tenga la Administración, conforme estipula la legislación vigente.

Extinción del contrato de trabajo.

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión del contrato por razones de maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Art. 32º - VIOLENCIA DE GÉNERO

Reducción y reordenación del tiempo de trabajo

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de reordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezca conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

Suspensión y Extinción de la relación laboral

La trabajadora con la condición de víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo. La duración de este periodo de suspensión no puede exceder, inicialmente de seis meses. Según establecen las Leyes correspondientes, el período de suspensión se considerará como cotización efectiva a efectos de prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y desempleo. Esta causa de suspensión se considera como situación legal de desempleo. Se considera, asimismo, situación legal de desempleo la resolución voluntaria de la relación laboral por parte de la trabajadora al verse obligada a abandonar, temporal o definitivamente, su puesto de trabajo como consecuencia de la violencia de género. Todo ello, de conformidad con lo establecido en las normas y leyes correspondientes.

Excedencia

La trabajadora con la condición de víctima de violencia de género tendrá derecho a un periodo de excedencia por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de 5 años, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo, siendo la incorporación automática al mismo al finalizar la excedencia, siempre que se haya solicitado con un mes de antelación. La trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.



Faltas de Asistencia

La trabajadora víctima de violencia de género no podrá ser sancionada por ausencias o faltas de puntualidad, motivadas por su situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditadas por los servicios sociales o sanitarios. Tales ausencias no se computan a efectos de Extinción del contrato por causas objetivas como absentismo laboral. Ello requiere la acreditación de tal condición por los servicios sociales de atención o de salud, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Movilidad Geográfica y Cambio de Centro de Trabajo

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Despido Nulo

Se considerará nulo el despido de las trabajadoras víctimas de la violencia de género por el ejercicio de su derecho de reducción de jornada o reordenación del tiempo de trabajo, suspensión de la relación laboral, excedencia, movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

Art. 33º - INCAPACIDAD TEMPORAL

La Empresa, complementará la prestación que reglamentariamente le corresponda al trabajador hasta completar el cien por cien de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial del Anexo I, desde el primer día de la baja, exceptuando el plus extrasalarial de transporte, en los casos de baja por accidente laboral o enfermedad profesional.

Para los casos de Incapacidad Temporal debida a enfermedad común que requiera hospitalización superior a tres días la Empresa, complementará la prestación que reglamentariamente le corresponda al trabajador hasta completar el cien por cien de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial del Anexo I, desde el primer día de la baja, exceptuando el plus extrasalarial de transporte, con un tope anual máximo de sesenta días al año o setenta y cinco ininterrumpidos. Será inexcusable la comunicación y acreditación de los días de hospitalización para que se complementen las prestaciones reglamentarias.

Para los casos de Incapacidad Temporal debida a enfermedad común o accidente no laboral la Empresa, complementará la prestación que reglamentariamente le corresponda al trabajador hasta completar el setenta y cinco por ciento de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial del Anexo I, desde el primer día de la baja, exceptuando el plus extrasalarial de transporte, solo y únicamente si durante los doce meses anteriores el trabajador no se ha encontrado en dos o más situaciones de Incapacidad Temporal. Desde el año 2010 el 75% se percibirá desde el 4 día de baja a partir de la segunda situación de baja por Incapacidad Temporal.

Los efectos de este artículo se aplicarán a partir de la firma del presente convenio y para las bajas que se produzcan a partir de la mencionada firma.

Lo estipulado en el presente Artículo 33º solo será de aplicación cuando el trabajador tenga derecho a la prestación económica de incapacidad temporal conforme a la legislación vigente.

La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico.



Art. 34º - PÓLIZA DE ACCIDENTES

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio colectivo, o sus beneficiarios, tendrán derecho a las siguientes indemnizaciones:

- 10.000 Euros, en caso de fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional, para los años 2007, 2008 y 2009, y de 13.000 € para el resto de la vigencia del convenio.

- 10.000 Euros, en caso de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta, derivado de accidente laboral o enfermedad profesional, para los años 2007, 2008 y 2009, y de 13.000 € para el resto de la vigencia del convenio.

A efectos de este artículo se considera enfermedad profesional y accidente laboral, la contraída o el sufrido con ocasión de la prestación de servicio a esta empresa, incluido el Accidente in itinere conforme a lo dispuesto en el R.D. Ley 1/1994 de 20 de junio de la Ley General de la Seguridad Social.

Estas indemnizaciones serán contratadas por la empresa con un tercero externo, siguiendo las estipulaciones recogidas en el R.D. 1588/1999 de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, y no tendrán efecto hasta la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Art. 35º - JUBILACIÓN ANTICIPADA, PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO.

Jubilación Anticipada

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el R.D. 1194/1985 de 17 de julio o legislación vigente, y la empresa estará obligada a encontrar a otro trabajador conforme a lo dispuesto en dicha norma.

No obstante, no será posible solicitar la citada jubilación anticipada a los 64 años, al personal que hubiese optado por la modalidad de jubilación anticipada parcial que se regula a continuación.

Jubilación Parcial y Contrato de Relevo

Al amparo de lo dispuesto por el Art. 166.2 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio y el Art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y con el fin de impulsar la celebración de contratos de relevo, se establece la posibilidad de que los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo opten por jubilarse a tiempo parcial, a partir de los 60 años de edad y antes de alcanzar los 65 años, concertando paralelamente con la Empresa un contrato a tiempo parcial reduciendo su jornada de trabajo habitual y salario. Dicha posibilidad está sujeta a los siguientes requisitos:

1. Podrán acceder a la jubilación parcial que se regula en el presente acuerdo los trabajadores que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en cinco años, como máximo, a la exigida con carácter general (es decir 60 años). Dicha acreditación se efectuará presentando ante la Empresa informe de la Entidad gestora que certifique esas condiciones generales. Junto al mencionado informe deberá presentarse escrito del interesado dirigido a la Empresa solicitando acogerse a lo dispuesto en el presente artículo, con una antelación de al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además será necesario que, al momento de inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas por la legislación vigente.

2. El porcentaje de jornada en que se podrá solicitar la jubilación parcial será como máximo del 85%, y la empresa estará obligada a concederla, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la Empresa como mínimo el 15%. No obstante, si por necesidades del servicio fuera necesario, la Empresa podrá modificar, mediante acuerdo con el trabajador, los porcentajes antes mencionados respetando en todo caso lo establecido en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores. Sin perjuicio de los pactos individuales establecidos anteriormente, las partes firmantes de éste convenio se comprometen, en el caso de que durante la vigencia del presente acuerdo sufran alguna modificación las leyes o reglamentos que se puedan dictar en el futuro en relación con su contenido, a renegociar a través de la Comisión Mixta Paritaria, en el caso que sea posible, una nueva redacción que se adapte a la nueva legislación.



3. Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato de trabajo a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descansos y vacaciones deberán realizarse de modo ininterrumpido durante los meses de julio, agosto y septiembre de cada año, comenzando en el turno que establezca la Empresa. La duración será el número de días que resulte de multiplicar el % de jornada de trabajo por 365 días, dentro de los cuales estarán incluidos, además de los sábados, domingos y festivos que correspondan, la parte proporcional de vacaciones y permisos. No obstante, la prestación laboral en el transcurso del primer año y durante el último, estará condicionada a la fecha de solicitud, estableciendo la Empresa la fecha de la prestación en el caso de no ser posible realizarla en los meses mencionados anteriormente.

4. El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará mes a mes.

5. La Empresa celebrará simultáneamente un contrato de relevo por escrito en modelo oficial con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la Empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años, salvo que el trabajador sustituido cesara con anterioridad al servicio de la Empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo del relevista.

6. La jornada del trabajador relevista podrá ser a tiempo parcial o a jornada completa. En todo caso, su duración debe ser, como mínimo igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido que se jubila parcial y anticipadamente, pudiendo en consecuencia simultanearse con la del trabajador que se jubila parcialmente. Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador sustituido, de conformidad con lo establecido en el artículo 22 del Convenio General del Sector, publicado en el BOE de 7 de marzo de 1996.

7. El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste a aquél para alcanzar la edad de 65 años, momento en que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador a la situación de jubilación total.

8. Las prendas de trabajo se entregarán a los jubilados parcialmente en función de la temporada en la que preste servicio y al menos cada tres años.

9. En materia de Incapacidad Temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este Convenio Colectivo, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en el vigente Convenio Colectivo, que no será de total aplicación a este personal la regulación contenida en el artículo 32 del mismo, de modo que tales trabajadores solo tendrán derecho al complemento que corresponda en función de la contingencia, durante el período en que el trabajador estuviese prestando sus servicios profesionales para la Empresa

10. Las indemnizaciones concedidas en el Artículo 33 del presente Convenio Colectivo, le serán reconocidos en su integridad a los trabajadores jubilados parcialmente, únicamente en el caso de que la baja médica o fallecimiento que hubiese sido el origen de dichas contingencias se produzca durante el período en que el trabajador estuviese prestando sus servicios profesionales para la Empresa.

11. Cuando se modifique la legislación vigente, la empresa y la representación de los trabajadores se reunirán para valorar la nueva regulación. Este artículo quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara.

12. En todo lo no reflejado expresamente en este artículo se estará al principio de proporcionalidad en relación a la jornada efectiva de trabajo contratada.

Dada la particularidad de la actividad de la empresa y sus prestaciones de servicios a entidades públicas y/o privadas, lo que implica que puede haber cambios de titularidad en la adjudicación del servicio que se contrata, y teniendo en cuenta que opera la subrogación empresarial, la empresa entrante tiene la obligación de mantener las condiciones personales y laborables que en su día se hubiesen pactado con la empresa saliente, tales como: jornada a reducir, distribución de jornada, pago de salarios, etc. Asimismo, la empresa saliente se compromete a faci-



litar toda la documentación referente a estos trabajadores, especificando caso por caso las condiciones de cada trabajador.

Art. 36° - ROPA DE TRABAJO

La empresa proporcionará a su personal las siguientes prendas de trabajo: Verano: Un pantalón, una camisa, una chaquetilla y un gorro para el personal de triaje. Invierno: Un pantalón, una camisa, una chaquetilla, un gorro para el personal de triaje y un jersey de cuello alto.

Anualmente: La empresa entregará un par de calzado, siendo el reglamentario par cada puesto de trabajo.

Bianualmente: Un anorak.

La ropa de verano se entregará en el mes de mayo y la de invierno en el mes de septiembre.

Art. 37° - CONDICIONES

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria fijada en su artículo 11 (art. once), por lo que al personal con jornada a tiempo parcial se le aplicara proporcionalmente en función de la jornada que realice.

Art. 38° - ACOSO SEXUAL

El acoso sexual en el trabajo es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante para quien los sufre.

Todos los trabajadores y trabajadoras serán tratados con la dignidad que corresponde a la persona y sin discriminación por razón de sexo, no permitiéndose el acoso sexual ni las ofensas basadas en el sexo, tanto físicas como verbales.

En cualquier caso, tales situaciones se tratarán con la máxima discreción y confidencialidad.

La conducta que produzca el hostigamiento sexual hacia cualquier trabajador o trabajadora, será considerada como falta muy grave pudiendo ser sancionada por aplicación de lo establecido en el Art. xx del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO V - SALUD LABORAL

Art. 39° - MARCO NORMATIVO

Partiendo de lo establecido en la Constitución Española y en las disposiciones específicas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, el marco legal en materia de Seguridad y Salud será el formado por la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que desarrolla dicha Ley, en especial y con carácter general, el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el R.D. 39/1997 de 17 de enero.

Art. 40°- OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

La Empresa, mantendrá una política activa de prevención de riesgos de sus trabajadores, mediante la aplicación y desarrollo de un sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales. Ello comprende fundamentalmente:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no pueden ser evitados. c) Planificar la prevención.
- d) Asegurar la eficacia y actualidad del plan de prevención.
- e) Organizar el sistema de prevención en la Empresa.
- f) Coordinarse con otros empresarios en materia de prevención de riesgo/laborales si procede.

**Art. 41º- VIGILANCIA DE LA SALUD**

La Empresa garantizará a todo el personal a su servicio la vigilancia de su estado de salud con una periodicidad mínima anual., en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, que se realizará durante la jornada de trabajo.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Art. 42º- EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

La Empresa proporcionará a los trabajadores los equipos de protección individual que se requieran para cada puesto de trabajo.

En caso de deterioro prematuro de algún E.P.I., previa justificación y entrega del E.P.I. deteriorado, este será sustituido.

Art. 43º -OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES I

Las obligaciones de los trabajadores están contenidas fundamentalmente en el art. 29 de la L.P.R.L. y en el art. 19 del E.T.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos, tendrá la consideración de incumplimiento laboral, a los efectos previstos en el art. 58.1 del E.T.

Art. 44º- DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Se estará a lo dispuesto en el capítulo V de la L.P.R.L.

La Empresa deberá proporcionar al Delegado de Prevención los medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, dentro del horario de trabajo o fuera de la jornada laboral, siendo este tiempo considerado a todos los efectos como tiempo trabajado.

Así mismo, el Delegado de Prevención deberá guardar el sigilo profesional debido respecto a las informaciones a que tuvieran acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

El Delegado de Prevención, tendrá las competencias y en función de estas, las facultades en materia de prevención, según lo dispuesto en el art. 36 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 45º - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Dado que el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza de Alcantarillado establece una denominación diferente para algunas categorías profesionales con respecto a las que se utilizaban en el Convenio de referencia anterior, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan la modificación, con efectos desde la firma del presente Convenio Colectivo, de las categorías profesionales en los términos siguientes:

Convenio Actual / Equivalencia Convenio Anterior
ENCARGADO GENERAL / ENCARGADO GENERAL
ENCARGADO/ENCARGADO
OFICIAL CONDUCTOR 1º/CONDUCTOR ESPECIALISTA DE 1º
CARRETILLERO / CARRETILLERO ESPECIALISTA
OFICIAL TALLER / MECÁNICO ESPECIALIZADO
OFICIAL CONDUCTOR / CONDUCTOR ESPECIALIZADO
OFICIAL MAQUINISTA / OFICIAL



PEÓN ESPECIALIZADO / ESPECIALISTA

PEÓN / PEÓN

AUXILIAR ADMINISTRATIVO / AUXILIAR ADMINISTRATIVO

OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA / OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA

La clasificación del personal afectado por este Convenio es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las plazas si las necesidades de la actividad de la empresa no lo requiere.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

La tabla salarial provisional para el año 2007 es la que figura en el anexo I del presente Convenio Colectivo.

El incremento salarial para los años 2008 y 2009 será el índice General de Precios al Consumo previsto por el Gobierno para cada uno de los años más 0,5%.

El incremento salarial para los años 2010, 2011 y 2012 será el índice General de Precios al Consumo previsto por el Gobierno para cada uno de los años más 1%.

En caso de que el índice General de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara a 31 de diciembre de cada año de vigencia un incremento superior al índice General de Precios al Consumo previsto por el Gobierno, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, y se aplicará con efectos retroactivos al 1 de enero de cada año.

Asimismo, para los años 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012, se establece un incremento salarial lineal y anual para todas las categorías profesionales de 200 €, 300 € y 500€ según se establece en el siguiente cuadro:

- Año 2008: 300 € más I.P.C. (Real) Año 2008 + 0,5%
- Año 2009: 200 € más I.P.C. (Real) Año 2009 + 0,5%
- Año 2010: 300,E más I.P.C. (Real) Año 2010 + 1%
- Año 2011: 500 € más I.P.C. (Real) Año 2011 + 1%
- Año 2012: 500 € más I.P.C. (Real) Año 2012 + 1%

Los importes correspondientes a los incrementos salariales lineales se trasladarán durante los años 2008 y 2009 directamente al plus de transporte pasando a partir de 2010 a incorporarse proporcionalmente a todos los conceptos que figuran en la tabla salarial anexa al presente Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

El personal que estuviese percibiendo a la fecha de la firma de este Convenio Colectivo una Ayuda Familiar de 9 € por mes e hijo a su cargo en edades comprendidas entre los 0 a 16 años lo mantendrá fijo como un complemento personal mientras se mantengan las condiciones que permitieron su percepción y hasta como máximo el 31 de diciembre de 2009, fecha en la que desaparecerá el complemento para todo el personal.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Durante la vigencia del presente Convenio ambas partes se comprometen a resolver los posibles conflictos que puedan surgir por interpretación o adecuación de las condiciones pactadas en el presente Convenio respecto a otras normas anteriores o futuras, por vía de acuerdos sin perjuicio de las competencias propias de la autoridad laboral o jurisdiccional que corresponda.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no pactado en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza-ele Alcantarillado y en normas de general aplicación.



TABLA SALARIAL PROVISIONAL AÑO-2007 URBASER, S.A.

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TOX/PEN/PEL	PLUS DE ACTIVIDAD	P.TRANSPORTE	RETRIBUCIÓN BRUTA
PEON	689,10	114,85		52,39	12.290,99
PEON ESPECIALIZADO	709,39	118,23		52,39	12.635,92
OFICIAL TALLER / OFICIAL CONDUCTOR / OFICIAL MAQUINISTA	757,08	126,18		52,39	13.446,65
CARRETERO	757,08	126,18		52,39	13.446,65
ENCARGADO GENERAL	932,20	155,37		52,39	16.423,69
ENCARGADO	849,50	141,58		52,39	15.017,79
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA	801,55		133,59	52,39	14.202,62
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	689,10		114,85	52,39	12.290,99
OFICIAL CONDUCTOR 1º	801,55	133,59		52,39	14.202,64
	15	12	12	11	

CATEGORIA	RETRIBUCION HORAS EXTRAS 2007	
	Hora Extra	Hora Extra festivo
PEON	8,26	8,61
PEON ESPECIALIZADO	8,49	8,85
OFICIAL TALLER / OFICIAL CONDUCTOR / OFICIAL MAQUINISTA	9,04	9,42
CARRETERO	9,04	9,42
ENCARGADO GENERAL	11,04	11,5
ENCARGADO	10,10	10,52
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA	9,54	9,95
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	8,26	8,61
OFICIAL CONDUCTOR 1º	9,54	9,95

Horas Base 1785

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Número 2.445/08

AYUNTAMIENTO DE CRESPOS

EDICTO DE APERTURA DE INFORMACIÓN PÚBLICA

En este Ayuntamiento de Crespos (Ávila) se ha presentado el siguiente proyecto de construcción en suelo rústico:

Promotor: JUAN HERNANDO, S.L.

Situación: PARCELA 268 DEL POLÍGONO 17 DE ESTE TERMINO MUNICIPAL.

Objeto: CONSTRUCCIÓN DE UNA NAVE ALMACÉN DE 24 POR 20 M., DESTINADA A LA GUARDA DE CEREALES Y UNA NAVE DE 36 POR 20 M. PARA ALMACÉN DE ABONOS Y FERTILIZANTES.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 5/1999, de 8 de abril, de Urbanismo de Castilla y León y Reglamento que la desarrolla, y en cumplimiento del artículo 27 de la Ley 11/2003, de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León, se abre período de información pública por término de veinte días hábiles, a contar desde el siguiente a la inserción del presente Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para que, quienes se vean afectados de algún modo por dicha actividad, presenten las obser-

vaciones que consideren pertinentes, mediante escrito dirigido al Sr. Alcalde y presentado en el Registro general de este Ayuntamiento.

El expediente se halla de manifiesto y puede consultarse, durante las horas de oficina, en la Secretaría de este Ayuntamiento.

En Crespos, a 9 de mayo de 2008.

El Alcalde, *Santiago Blázquez Hernández*.

Número 2.447/08

AYUNTAMIENTO DE TORTOLES

EDICTO

Aprobado definitivamente por este Ayuntamiento, el Presupuesto General para el año de 2008, caso de que durante el período de exposición no se produjeran reclamaciones en contra suya, por un importe de Ochenta y un mil novecientos dos euros, nivelado en ingresos y gastos, con el siguiente desarrollo a nivel de capítulos:

INGRESOS:

1.- Impuestos directos	13.505,00 €
2.- Impuestos indirectos	3.425,00 €
3.- Tasas y otros ingresos	15.082,00 €



4.- Transferencias corrientes	13.260,00 €
5.- Ingresos patrimoniales	1.630,00 €
7.- Transferencias de capital	35.000,00 €
TOTAL INGRESOS	81.902,00 €
GASTOS:	
1.- Gastos de personal	12.552,00 €
2.- Gastos en bienes corrientes	29.350,00 €
6.- Inversiones reales	40.000,00 €
TOTAL GASTOS	81.902,00 €

Igualmente y dando cumplimiento a lo que dispone el artículo 127 del Real Decreto Ley 781/86 de 18 de abril, la plantilla de personal queda fijada de la siguiente forma:

Denominación de las plazas.

- Personal funcionario de carrera.

A) Funcionarios con habilitación de carácter nacional:

1.- Secretario-Interventor, una plaza, agrupado con Becedillas, Bonilla de la Sierra y Mesegar de Corneja.

Estará de manifiesto al público por espacio de quince días hábiles contados a partir del siguiente a la publicación de éste Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Contra dicha aprobación definitiva puede interponerse, directamente, recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal correspondiente de esta jurisdicción.

En Tórtoles, a 13 de mayo de 2008.

El Alcalde, *Ilegible*.

Número 78/08

AYUNTAMIENTO DE SOTILLO DE LA ADRADA

EDICTO

Por D. Emilian Filipov Kovachev se ha solicitado licencia ambiental para actividad comercial de alimentación sin obrador en C/. Ermita, 4 de esta localidad.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo establecido en el artículo 27 de la Ley 11/2003 de 8 de Abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León, para que quienes se consideren afectados por algún modo por la actividad que se pretende establecer, puedan hacer, por escrito en la Secretaría del Ayuntamiento (Registro General) las observaciones pertinentes en el plazo de veinte días a contar desde el día siguiente a la inserción del presente Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Sotillo de la Adrada, a 14 de diciembre de 2.007.

La Alcaldesa, *M^a Jesús Broncano Díaz*.

Número 2.456/08

AYUNTAMIENTO DE MEDINILLA

ANUNCIO

Exposición del Acuerdo Provisional de la Imposición y Ordenación de Contribuciones Especiales PAVIMENTACIÓN CALLE GENERALÍSIMO Y PLAZA DE VICENTE IZQUIERDO

Por Acuerdo del Pleno de fecha 17 de ABRIL DE 2008 se acordó provisionalmente la imposición y ordenación de las contribuciones especiales para financiar LA REALIZACIÓN DE LAS OBRAS de PAVIMENTACIÓN DE LA CALLE GENERALÍSIMO Y LA PLAZA DE VICENTE IZQUIERDO, el cual se expone al público de forma íntegra por el plazo de 30 DÍAS, en el tablón de anuncios de la Entidad, así como en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila y podrán presentarse las reclamaciones que se estimen oportunas,

Durante el citado plazo los propietarios o titulares afectados podrán constituirse en Asociación administrativa de contribuyentes según lo dispuesto en el artículo 36.2 del TRLHL.

Transcurrido el término de exposición al público sin que se hayan presentado reclamaciones, el Acuerdo provisional se elevará a definitivo.

En Medinilla a 12 de mayo de 2008.

La Alcaldesa, *Soledad Muñoz Arribas*.



Número 2.484/08

AYUNTAMIENTO DE MANJABÁLAGO**ANUNCIO**

Rendida la Cuenta General de este Ayuntamiento correspondiente al ejercicio de 2007 e informada debidamente por la Comisión Especial de Cuentas de este Ayuntamiento en sesión celebrada el día 30 de marzo de 2008, en cumplimiento y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 116 de la Ley 7/85 y 212 del R.D. 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, queda expuesta al público dicha cuenta en la Secretaría de esta Entidad por plazo de quince días hábiles para que durante el mismo y ocho días mas puedan los interesados presentar por escrito los reparos, observaciones y reclamaciones que estimen pertinentes.

En Manjabálago, a 30 de Abril de 2008.

El Alcalde, *llegible*.

Número 2.080/08

AYUNTAMIENTO DE ARENAS DE SAN PEDRO**EDICTO**

MARÍA YOLANDA DE MENDRANO CALVO, con DNI 5352065-B ha solicitado en este Ayuntamiento Licencia Ambiental para Explotación Ganadera Ovino, Caprino en Régimen Extensivo en el Polígono 4 Parcela 45 en el término municipal de Arenas de San Pedro, expediente 1303/2007/01

Por lo que en cumplimiento de lo establecido en el art. 271 de la Ley 11/2003 de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León, se somete el expediente a información pública durante VEINTE DÍAS contados a partir del siguiente al de la publicación del presente Edicto, para que se formulen por escrito en este Ayuntamiento cuantas observaciones se estimen oportunas.

Arenas de San Pedro, a 22 de abril de 2008.

El Alcalde, *Oscar Tapias Gregoris*.

Número 2.485/08

AYUNTAMIENTO DE CANDELEDA**ANUNCIO**

ASUNTO: Rectificación de número de parcela como sigue:

Habiendose publicado el anuncio de D. Manuel Morcuende Nieto en representación de Caprino de Candeleda S.L. en el Boletín Oficial de la Provincia de fecha 4/07/2007 y con el número 3901/07 se procede a la rectificación de la parcela, siendo el número 93 en lugar de la 103.

Candeleda a 20 de mayo de 2008.

La Alcaldesa, *Rosa María Sánchez Infante*.

Número 2.448/08

AYUNTAMIENTO DE MESEGAR DE CORNEJA**EDICTO**

Aprobado definitivamente por este Ayuntamiento, el Presupuesto General para el año de 2008, caso de que durante el período de exposición no se produjeran reclamaciones en contra suya, por un importe de Sesenta y dos mil ochocientos veintitrés euros, nivelado en ingresos y gastos, con el siguiente desarrollo a nivel de capítulos:

INGRESOS:

1.- Impuestos directos	12.515,00 €
2.- Impuestos indirectos	2.875,00 €
3.- Tasas y otros ingresos	13.863,00 €
4.- Transferencias corrientes	16.360,00 €
5.- Ingresos patrimoniales	430,00 €
7.- Transferencias de capital	16.780,00 €
TOTAL INGRESOS	62.823,00 €

GASTOS:

1.- Gastos de personal	12.033,00 €
2.- Gastos en bienes corrientes	32.760,00 €



6.- Inversiones reales	18.030,00 €
TOTAL GASTOS	62.823,00 €

Igualmente y dando cumplimiento a lo que dispone el artículo 127 del Real Decreto Ley 781/86 de 18 de abril, la plantilla de personal queda fijada de la siguiente forma:

Denominación de las plazas.

- Personal funcionario de carrera.

A) Funcionarios con habilitación de carácter nacional:

1.- Secretario-Interventor, una plaza, agrupado con Becedillas, Bonilla de la Sierra y Tórtoles.

Estará de manifiesto al público por espacio de quince días hábiles contados a partir del siguiente a la publicación de éste Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Contra dicha aprobación definitiva puede interponerse, directamente, recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal correspondiente de esta jurisdicción.

En Mesegar de Corneja, a 14 de mayo de 2008.

La Alcaldesa, *Illegible*.

Número 2.451/08

AYUNTAMIENTO DE CASAVIEJA

ANUNCIO

CALENDARIO FISCAL 2008.

Por Decreto de la Alcaldía de fecha 16 de mayo de 2008 han sido aprobados los padrones fiscales de los tributos que se mencionan a continuación, las liquidaciones definitivas correspondientes, así como el calendario fiscal para su cobro en período voluntario en los plazos que se señala:

- Impuesto sobre bienes inmuebles de naturaleza rústica y urbana (IBI), año 2008.

- Impuesto sobre actividades económicas (IAE), año 2008.

- Impuesto sobre vehículos de tracción mecánica (IVTM), año 2008.

- Tasa por suministro de agua potable (AGUA), año 2007.

- Tasa por recogida de basuras (BASURA), año 2008.

- Tasa por entrada de vehículos y reservas de la vía pública (VADOS), año 2008.

Período voluntario de cobro: del 1 de julio al 30 de noviembre de 2008.

Plazo de exposición: Los citados padrones fiscales estarán expuesto al público en la Secretaría del Ayuntamiento durante el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Recursos: Durante el plazo de exposición, los interesados podrán presentar ante la Alcaldía recurso de reposición previo al contencioso-administrativo contra la aprobación del padrón y las liquidaciones correspondientes. Dentro del plazo de quince días contados desde el siguiente al término del plazo de exposición, contra los datos catastrales contenidos en los padrones del IBI, se podrá interponer solicitud de rectificación de errores o recuso de reposición potestativo ante la Gerencia Territorial del Catastro de Ávila; contra la inclusión o exclusión del sujeto pasivo, o la alteración de datos en el matrícula del IAE se podrá interponer recurso de reposición potestativo ante la Delegación de la Agencia Estatal Tributaria en Ávila. En ambos casos se podrá interponer alternativamente y nunca simultáneamente reclamación económico-administrativa ante el Tribunal Económico Administrativo Regional de Castilla y León.

Lugar y forma de pago: Estarán puestos al cobro los recibos en las oficinas de recaudación del Ayuntamiento, Avda. Castilla y León, 8. El ingreso deberá realizarse en alguna de las formas previstas en el artículo 33 del Reglamento General de Recaudación (Real Decreto 939/2005, de 29 de julio), y podrá efectuarse en las siguientes cuentas corrientes de titularidad municipal:

- Caja de Ahorros de Ávila, Cuenta nº 2094 0051 74 0051071748.

- Caja Duero, Cuenta nº 2104 0310 87 9139523359.

Transcurrido el período voluntario de cobro, se iniciará el periodo ejecutivo con devengo del recargo de



apremio e intereses de demora, conforme a lo dispuesto en el artículo 127 de la Ley General Tributaria. Si el ingreso se hace antes de ser notificada la providencia de apremio, se aplicará un recargo del 10 %. Una vez notificada la providencia de apremio, se aplicará el recargo del 20 % del importe de la deuda no ingresada más los intereses de demora.

Casavieja, a 16 de mayo de 2008.
El Alcalde, *Tomás del Castillo Polo*.

Número 2.457/08

AYUNTAMIENTO DE ARENAS DE SAN PEDRO

EDICTO

ALMACÉN DÉ MATERIALES RAMOS SL, con CIF B05135892 ha solicitado en este Ayuntamiento Licencia Ambiental para Instalación Fotovoltaica en Ctra. AV-925 en el término municipal de Arenas de San Pedro, expediente 1222/2007/01

Por lo que en cumplimiento de lo establecido en el art. 271 de la Ley 11/2003 de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León, se somete el expediente a información pública durante VEINTE DÍAS contados a partir del siguiente al de la publicación del presente Edicto, para que se formulen por escrito en este Ayuntamiento cuantas observaciones se estimen oportunas.

Arenas de San Pedro, a 13 de mayo de 2008.
El Alcalde, *Oscar Tapias Gregoris*.

Número 2.497/08

AYUNTAMIENTO DE SOTILLO DE LA ADRADA

ANUNCIO

Aprobado el Padrón del agua del primer cuatrimestre de 2008 por la Junta de Gobierno Local, a efectos

de su notificación colectiva, de acuerdo con el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria (LGT en adelante), y del trámite de información pública, se expone al público en dependencias del Ayuntamiento, por el plazo de quince días hábiles, a efectos de reclamaciones. En el caso que no se presenten reclamaciones en el plazo de exposición pública, se considerará aprobado definitivamente el padrón.

Contra el acto de aprobación de la citada lista cobratoria podrá interponerse recurso de reposición ante la Alcaldía en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de finalización del término de exposición pública.

De acuerdo con el artículo 62.3 LGT se pone en conocimiento de los contribuyentes que se procederá al cobro de las tasas aprobadas en periodo voluntario durante dos meses siguientes a la aprobación definitiva del padrón.

Transcurrido el plazo de ingreso voluntario sin que se haya satisfecho la deuda se iniciará el periodo ejecutivo, de, acuerdo con los artículos 26, 28 y 161 LGT, lo que determinará la exigencia de los intereses de demora, así como los recargos que correspondan y, en su caso, de las costas del procedimiento de apremio.

Sotillo, a 9 de mayo de 2008.
La Alcaldesa, *M^a Jesús Broncano Díaz*.

Número 2675/08

AYUNTAMIENTO DE ARÉVALO

ANUNCIO DE LICITACIÓN

MODIFICACIÓN DE LA CONTRATACIÓN DE LOS SERVICIOS DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE LOS FESTEJOS TAURINOS EN ARÉVALO DURANTE LAS FIESTAS DE ARÉVALO DE JULIO DE 2008

Por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 2 de Junio de 2008 se ha procedido a modificar el Pliego de condiciones que sirve de base a la contratación de los servicios de organización y gestión de los festejos taurinos durante las fiestas de



Arévalo de Julio de 2008, abriéndose nuevo plazo para la presentación de ofertas.

1.- ENTIDAD ADJUDICADORA.

- a) Organismo: Excmo. Ayuntamiento de Arévalo.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría General. Contratación.
- c) Número de expediente: 2/2008.

2.- OBJETO DEL CONTRATO.

- a) Descripción del objeto: CONTRATACIÓN DE LOS SERVICIOS DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE LOS FESTEJOS TAURINOS EN ARÉVALO DURANTE LAS FIESTAS DE ARÉVALO DE JULIO DE 2008.

3.- TRAMITACIÓN, PROCEDIMIENTO Y FORMA DE ADJUDICACIÓN.

- a) Tramitación: Urgente .
- b) Procedimiento: Abierto.
- c) Forma: Concurso.

4.- PRESUPUESTO BASE DE LICITACIÓN.

Importe total: 180.000 euros, IVA incluido.

5.- GARANTIAS.

Provisional: 2% del tipo licitación.
Definitiva: 5% del precio de adjudicación.

6.- OBTENCIÓN DE DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN.

- a) Entidad: Ayuntamiento de Arévalo.
- b) Domicilio: Pza. del Real, 12.
- c) Localidad y Código Postal: Arévalo. 05200.
- d) Teléfono: 920.30.16.90
- e) Telefax: 920.30.08.52
- f) Fecha límite de obtención de documentos e información: Último día de presentación de ofertas.

7.- REQUISITOS ESPECIFICOS DEL CONTRATISTA.

- a) Estarán facultados para concurrir todas las personas naturales o jurídicas, españolas o extranjeras, que, teniendo plena capacidad para obrar, no se

hallen incursas en alguna de las circunstancias establecidas en los artículos 43 al 50 de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público.

CLASIFICACIÓN: No se requiere.

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

a) Fecha límite de presentación: 8 días naturales a contar desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia. Si el último día coincidiera en sábado se prorroga al primer día hábil siguiente.

b) Documentación a presentar: Las proposiciones se presentarán en un sobre cerrado, dentro del cual se introducirán otros dos sobres, uno para los requisitos de admisión al concurso y otro para la propuesta técnica y económica.

c) Lugar de presentación: Secretaría General del Ayuntamiento de Arévalo o en los lugares previstos en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

1. Entidad: Ayuntamiento de Arévalo. Secretaría General, en horario de 9,00 a 14,00 horas.

2. Domicilio: Pza. del Real, 12.

3. Localidad y código postal: Arévalo. 05200.

9.- APERTURA DE LAS OFERTAS.

a) Entidad: Excmo. Ayuntamiento de Arévalo. Sala de Comisiones.

b) Domicilio: Pza. del Real, 12.

c) Localidad: Arévalo. 05200.

d) Fecha: El día siguiente hábil a la finalización del plazo de presentación de plicas, si no existieran deficiencias subsanables o al día siguiente de finalizar el plazo de subsanación de aquéllas, si las hubiera.

e) Hora: 10 horas.

10.- GASTOS DE ANUNCIOS.

Anuncios, gastos de formalización y protocolización del contrato, y cuantos otros se deriven del mismo, incluidos los impuestos y tasas que procedan, serán de cuenta del adjudicatario.

Arévalo, 2 de Junio de 2008

El Alcalde, *Vidal Galicia Jaramillo*