

Boletín Oficial de la Provincia de Ávila

Número 119

Viernes, 22 de Junio de 2012

SUMARIO

ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

- Edicto de resolución de percepción indebida de prestaciones por desempleo a el Khatif Abhti Mohammed 3

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

- Convenio colectivo de la Mancomunidad de Servicios Alto Tiétar 5

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE EL ARENAL

- Solicitud licencia ambiental para vivienda unifamiliar para casa rural de alquiler 22

AYUNTAMIENTO DE ALDEASECA

- Aprobación definitiva del presupuesto municipal para 2012 23

AYUNTAMIENTO DE GUI SANDO

- Notificación iniciación exptes. baja de oficio padrón municipal de habitantes, comienza por Niculin Oclagiu y otros 25

AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DEL CAMPILLO

- Aprobación inicial del presupuesto general de 2012 27

AYUNTAMIENTO DE LA COLILLA

- Aprobación definitiva del presupuesto general para el ejercicio 2012 28

AYUNTAMIENTO DE ARENAS DE SAN PEDRO

- Exposición pública del expediente de deslinde del bien de dominio público denominado Camino del Soto en Ramacastañas 30

AYUNTAMIENTO DE PAPT RIGO

- Aprobación inicial presupuesto general 2012 31
- Aprobación inicial de ordenanzas fiscales 32



ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN Nº 1 DE ÁVILA

- Sentencia verbal nº 95/2012 juicio verbal nº 95/2012 de Miguel Ángel Aranda Medina y otros 33



ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Número 2.083/12

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL

Dirección Provincial

REMISIÓN DE RESOLUCIÓN DE PERCEPCIÓN INDEBIDA DEL SUBSIDIO POR DESEMPLEO

Por esta Dirección Provincial se han dictado resoluciones en expedientes para el reintegro de la protección por desempleo, arriba indicada, declarando la obligación de los interesados que se relacionan, de devolver las cantidades percibidas indebidamente, por los motivos y períodos que igualmente se citan. Se ha intentado la notificación sin poderse practicar.

Lo que se notifica por medio de la presente, de conformidad con lo establecido en el art. 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, advirtiéndoles que de conformidad con lo establecido en el número 2, del art. 33 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril dispone de 30 días para reintegrar dicha cantidad, que podrá efectuar en la cuenta nº 0049 5103 71 2516550943 del Banco Santander, a nombre del Servicio Público de Empleo Estatal.

También podrá solicitar, el pago aplazado o fraccionado de la cantidad requerida, cuya concesión conllevará el correspondiente devengo del interés legal del dinero establecido anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En el supuesto de que no realizase el reintegro y fuese en algún momento beneficiario de prestaciones, se procederá a realizar su compensación con la prestación, según se establece en el art. 34 del Real Decreto 625/1985.

Transcurridos los 30 días sin que se haya producido el reintegro ni se haya compensado la deuda, se emitirá la correspondiente certificación de descubierto por la que se iniciará la vía de apremio, según lo dispuesto en el nº 2, del art. 33 del Real Decreto 625/1985.

Si el reintegro, la compensación o la solicitud de fraccionamiento o aplazamiento se realizase antes de la apertura de la mencionada vía de apremio, pero con posterioridad a la finalización del plazo de 30 días reglamentarios, la cantidad adeudada se incrementará de acuerdo con lo establecido en el nº 2, del art. 27 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con los siguientes recargos:

- Durante el primer mes posterior al período de pago reglamentario, el 3%
- Durante el segundo mes posterior al período de pago reglamentario, el 5%
- Durante el tercer mes posterior al período de pago reglamentario, el 10%
- A partir del cuarto mes posterior al período de pago reglamentario, el 20%

Contra esta resolución, conforme a lo previsto en el art. 71 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto-Legislativo 2/1995, de 7 de abril, podrá interponer, ante esta Dirección Provincial, reclamación previa a la vía jurisdiccional social dentro del plazo de 30 días hábiles siguientes a la fecha de notificación de la presente resolución.



De acuerdo con lo dispuesto en el art. 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, los expedientes reseñados, estarán de manifiesto por el mencionado plazo de 30 días en la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal.

ÁVILA, a 6 de junio de 2012

El Director Provincial, *Rubén Serrano Fernández*

Relación de Resolución de Percepción Indevida de Prestaciones de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 30/92 B.O.P.

Interesado	N.I.F.	Expediente	Importe	Tipo Recargo	Importe con Recargo	Período	Motivo
EL KHATIF ABHTI	53810792S	05201200000069	326,60	3%	336,40	08/08/2011 30/08/2011	BAJA POR NO
MOHAMMED				5%	342,93		PRESENTACIÓN ANUAL
				10%	359,26		DE RENTAS EN SUBSIDIO
				20%	391,92		MAYOR DE 52 AÑOS



JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Número 2.093/12

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ÁVILA

Oficina Territorial de Trabajo

RESOLUCIÓN de 8 de junio de 2012 de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Publicación del Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la entidad MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS ALTO TIÉTAR.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la entidad MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS ALTO TIÉTAR (Código del Convenio 05100012012012) que fue pactado con fecha 4 de junio de 2012, de una parte, por la representación de la entidad, y de otra, por el Delegado de Personal, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden del 12 de Septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (B.O.C. y L. de 24-09-97, nº 183).

ESTA OFICINA TERRITORIAL ACUERDA:

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

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

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

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS ALTO TIÉTAR"

CAPITULO I : NORMAS ESTRUCTURALES

Art. 1º. PARTES SIGNATARIAS.

El presente Convenio es firmado de una parte por la Mancomunidad de Servicios Alto Tiétar y de otra por el Delegado de Personal, como representación unitaria de los trabajadores.. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente convenio.

CAPITULO II: CONDICIONES GENERALES

Art. 2º ÁMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL.

El presente Convenio Colectivo afecta al personal fijo y temporal contratado que preste servicios en la Mancomunidad de Servicios Alto Tiétar y perciba sus retribuciones con cargo al Capí-



tulo 1 del Presupuesto, exceptuando a aquellos trabajadores contratados en virtud de subvenciones o ayudas concedidas a la Mancomunidad.

Será de aplicación en el ámbito territorial del presente convenio: municipios de La Adrada, Piedralaves y Sotillo de La Adrada.

Art. 3º ÁMBITO TEMPORAL:

El presente Convenio entrará en vigor desde el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial Correspondiente, teniendo efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2011.

La duración del Convenio será de 4 años, desde el 1 de enero del 2011 hasta el 31 de diciembre del 2014. Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones del nuevo convenio antes de su finalización.

Este Convenio una vez finalizada su duración, se considera prorrogado automáticamente en sus propios términos por años sucesivos si no es denunciado por escrito por cualquiera de las partes antes del último mes de su vigencia señalada en el presente artículo o cualquiera de sus prórrogas.

Una vez denunciado, permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo convenio.

Están legitimados para formular la denuncia las mismas representaciones que lo están para negociarlo, de acuerdo con el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad laboral Competente.

La negociación del nuevo Convenio, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la Comisión Negociadora.

El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio, en su caso, será de 8 meses, a partir del momento de expirar la vigencia del Convenio Anterior.

Para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación establecidos en los apartados anteriores sin alcanzarse un acuerdo, las partes se adhieren y someten a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos.

Art. 4º. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS:

Las condiciones establecidas en el presente Convenio se considerarán mínimas, respetando a título individual o colectivo aquellas condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las recogidas en este Convenio consideradas en conjunto y en cómputo anual, siempre recogidas legalmente.

Art. 5º. COMISIÓN PARITARIA

La Comisión Paritaria estará integrada por tres representantes de los trabajadores y tres de la Mancomunidad.

Esta Comisión se reunirá a instancia de partes, celebrándose tales reuniones dentro de las 48 horas siguientes a su convocatoria. A estas reuniones podrán asistir asesores designados por las partes.



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

- La interpretación, vigilancia y aplicación del presente Convenio.
- La adaptación de los procedimientos que se puedan establecer mediante acuerdos interprofesionales para solventar las discrepancias que puedan producirse en la negociación de las modificaciones de condiciones de trabajo o de las condiciones para la no aplicación del régimen salarial establecido en el convenio colectivo y de la negociación del convenio colectivo.
- En su caso, las funciones de conocimiento y resolución de discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial.

La Comisión regulará su funcionamiento, sistema de adopción de acuerdos, convocatoria, Secretaría Presidencia, así como los sistemas de solución de las discrepancias surgidas en su seno.

Los acuerdos que puedan ser adoptados en el seno de la Comisión, requerirán, para su validez, del voto favorable de la mayoría de los miembros de cada una de las dos representaciones, si bien, y por lo que respecta a la representación sindical, el voto será ponderado en función de la representatividad de cada sindicato en el sector. A tales efectos se considerará que corresponde a cada organización sindical la representatividad que se reconocieron las mismas al inicio de las negociaciones del presente Convenio Colectivo, y que se hará constar en el acta de constitución de la Comisión Paritaria.

No alcanzado el acuerdo en primera convocatoria, se podrá de mutuo acuerdo, posponer para la siguiente convocatoria en la que se seguirá igualmente, el sistema de mayorías recogido en el apartado anterior.

En los casos, en que se traslade a la Paritaria para su conocimiento y resolución de discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial, la misma deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días desde que la discrepancia fuera planteada.

Las representaciones presentes en la Comisión, deberán guardar el debido deber de sigilo respecto de la información a la que se tenga acceso.

La Comisión publicará los acuerdos, facilitando copia a ambas partes.

Asimismo, cuando no se alcance acuerdo en la Comisión, la Secretaría enviará al consultante, la posición mantenida por cada una de las representaciones.

No alcanzado acuerdo, ambas representaciones podrán, de mutuo acuerdo, someter a mediación o arbitraje la cuestión sobre la que se tenga la discrepancia.

El procedimiento de mediación se regirá por el sistema que a continuación se detalla:

Solicitud: Las partes del procedimiento deberán remitir el acuerdo expreso de sometimiento a la mediación de la Comisión Paritaria, haciendo constar por escrito las discrepancias existentes entre ambas, con expresión de la opinión sustentada por cada parte, y con remisión, asimismo, de la documentación y actas de las reuniones que durante del período de consultas se han mantenido por ambas partes.

Tramitación: El procedimiento se desarrollará según los trámites que la propia Comisión Paritaria considere apropiados, pudiendo requerir la comparecencia de las partes, y solicitar la documentación adicional que considere necesaria o pericial.

Promovido el procedimiento y durante su tramitación, las partes se abstendrán de adoptar cualquier medida dirigida a solucionar la cuestión.



Solución: La Comisión paritaria formulará propuesta para la solución efectiva del conflicto planteado, que podrá ser aceptada por las partes, siendo el acuerdo que alcance vinculante para ambas partes, y con naturaleza de acuerdo en período de consultas.

Para la adopción de acuerdos en el seno de la Comisión, se requerirá, para su validez, del voto favorable de la mayoría de los miembros de cada una de las dos representaciones, si bien el voto será ponderado en función de la representatividad de cada sindicato en el sector y de las Entidades que conformen la parte empresarial. A tales efectos se considerará que corresponde a cada organización sindical la representatividad que se reconocieron las mismas al inicio de las negociaciones del presente Convenio Colectivo.

De no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión, de conformidad con las mayorías antes señaladas, en el plazo improrrogable de 30 días desde que se haya constatado el desacuerdo, se emitirá informe razonado con la justificación de la imposibilidad de llegar a un acuerdo y la existencia o inexistencia de los requisitos legales que fundamentan la medida planteada.

Del mismo modo, en el caso de que la citada Comisión Paritaria no lograse un acuerdo en la cuestión o cuestiones debatidas que sean de su competencia, trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos (SERLA) sometiéndose en este sentido, a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante el correspondiente Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASCL).

Las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria lo serán sin perjuicio de las reconocidas legal o reglamentariamente a los órganos jurisdiccionales o administrativos.

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

En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan, directa e indirectamente, con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

CAPITULO III: CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

Art. 6º. INGRESO AL TRABAJO:

La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en cada momento y lo regulado en este convenio. En ningún caso antes de que el trabajador/a haya cumplido 16 años.

Art. 7º. PRUEBAS DE APTITUD:

La Mancomunidad estará obligada a realizar las pruebas de selección relacionadas con las funciones a desempeñar en el nuevo puesto de trabajo que sean necesarias para comprobar el grado de aptitud de los aspirantes. En las citadas pruebas estará al menos un representante de los trabajadores de nivel igual o superior. El trabajador/a contratado deberá ser inscrito en el libro de matrícula de la Mancomunidad, debiendo para ello aportar la documentación necesaria y firmado en el mismo.

Con motivo de la admisión, la Mancomunidad realizará un reconocimiento médico obligatorio.



CAPITULO IV: CONTRATACIÓN

Art 8º. CONTRATACIÓN.

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

Art 9º FIN DEL CONTRATO:

En los casos de contratos de trabajo de duración determinada y con motivo de la finalización del mismo siempre que estos tengan un duración superior a 1 año, la Mancomunidad deberá denunciarlo al trabajador con un preaviso de, como mínimo, 15 días a la finalización del mismo. Con 5 días se le comunicará la liquidación correspondiente en presencia del delegado de Personal, para que ambos puedan comprobar que es correcta la liquidación indicada.

Art. 10º PERSONAL FIJO

1.- El personal de la Mancomunidad, será seleccionado mediante los sistemas de oposición, concurso y concurso-oposición, respetando en todo caso los principios constitucionales de publicidad, mérito y capacidad.

2.- Hasta tanto se provean las plazas convocadas, éstas podrán cubrirse interinamente por las personas que, respetando los principios señalados en el párrafo anterior sean oportunamente seleccionadas.

3.- Las plazas vacantes deberán sacarse a oferta de empleo en el primer trimestre del año o cuando sea necesario.

CAPITULO V: CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Art. 11 º. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas. Los cometidos profesionales de cada grupo, categoría u oficio deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

Art. 12º. DEFINICIÓN DE GRUPO Y CATEGORIAS:

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo de técnicos.

Grupo de mandos intermedios.

Grupos de administrativos.

Grupo de operarios.

Cada grupo profesional comprende las categorías que para cada uno de ellos se especifica seguidamente.



Grupo de Administrativos:

- **Oficial de primera administrativo:** Empleado que actúa a las órdenes de un jefe administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Grupo de Operarios:

- **Conductor o maquinista:** En posesión del permiso de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

- Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

- **Peón especializado:** El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad y/o que sustituyen a los conductores cuando así es preciso.

- **Peón:** Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica.

CAPITULO VI: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 13º ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:

La Mancomunidad organizará el trabajo con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas legales aplicables.

El trabajador/a está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones de la Mancomunidad en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de las funciones asignadas a su grupo profesional. Estarán también incluidas el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

Art. 14º. PRESTACIÓN DE TRABAJO:

Normalmente será el habitual de acuerdo con su grupo profesional. No obstante, pasajeramente y por necesidad urgente, deberá el trabajador, realizar funciones correspondientes a un grupo inferior o superior al de origen, a condición de retribuirle de acuerdo con las disposiciones aplicables.

El trabajador que realice funciones superiores al de su grupo profesional, por un período superior a seis meses, durante un año, u ocho meses durante dos años, puede reclamar a la Mancomunidad el ascenso al grupo superior. Percibirá la diferencia retributiva mientras dure los trabajos correspondientes a funciones de grupo superior.

En estos casos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de las funciones generales cometidas propias de su grupo.



Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a los responsables correspondientes de la Mancomunidad.

Queda prohibido usar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto al determinado por la Mancomunidad, sin la expresa autorización de esta.

La Mancomunidad pondrá al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su arte los trabajadores utilizarán los medios de protección que la Mancomunidad les facilite.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o falta de adaptación en los supuestos de realización defunciones distintas de las habituales como consecuencia de su movilidad funcional (art. 39.3 ET).

La Mancomunidad deberá comunicar a los representantes de los trabajadores su decisión y las razones de ésta.

Art. 15 REVISIÓN DE RECORRIDOS DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURAS:

La Mancomunidad estará obligada a realizar una revisión cada tres años de los distintos recorridos realizados por los equipos de la recogida de basura, con el fin de igualar el trabajo realizado por los dos equipos existentes, sin perjuicio de que se realicen cuantas revisiones sean necesarias en periodos inferiores a los tres años y se comunique esa información al representante de los trabajadores

Art. 16º PRENDAS DE TRABAJO:

A los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio, a excepción del personal administrativo, se les entregará la siguiente ropa de trabajo, en la cuantía y frecuencia que se indica a continuación:

CONDUCTORES Y MAQUINISTA:

- 2 jerseys de invierno al año
- 2 pantalones al año
- 4 camisas al año (2 de manga larga y 2 de manga corta)
- 1 par de botas al año
- 1 par de zapatos en verano
- 1 traje de agua cada dos años
- 1 monos al año
- 1 anorak cada 4 años, de igual o superior calidad a la actual o Chaqueta de las mismas características (A elegir).
- 4 pares de guantes al año

PEONES Y PEONES ESPECIALIZADOS:

- 2 jerseys de invierno al año
- 2 pantalones o 2 monos al año
- 4 camisas al año (2 de manga larga y 2 manga corta)



- 2 par de botas al año
- 1 traje de agua al año
- 1 anorak cada 2 años, de igual o superior calidad a la actual
- 1 par de botas de agua cada dos años
- 1 gorra de invierno al año
- 10 pares de guantes al año
- 4 pares de guantes de agua al año
- 50 mascarillas de papel al año
- 1 cinturón riñonera cada 4 años

PEÓN ESPECIALIZADO VERTEDERO:

- 2 jerseys de invierno al año
- 2 pantalones o 2 monos al año
- 4 camisas al año (2 de manga larga y 2 manga corta)
- 1 par de botas de protección al año
- 1 traje de agua al año
- 1 anorak cada 2 años, de igual o superior calidad a la actual
- 1 par de botas de agua cada dos años
- 1 gorra de invierno al año
- 10 pares de guantes al año
- 4 pares de guantes de agua al año
- 1 mascarilla especial cada vez que sea necesario

Dichas prendas podrán ser renovadas antes de tiempo, cuando estas sufran algún tipo de deterioro por motivo de servicio.

Art. 17º. SEGURIDAD E HIGIENE:

La Mancomunidad pondrá a disposición de los trabajadores los medios necesarios para la Seguridad e higiene en el trabajo, como duchas y taquillas, siempre que la Mancomunidad disponga de locales adecuados para tal fin, y adoptará las medidas pertinentes como consecuencia de su control sobre las instalaciones e instrumentos que para la realización del trabajo pone a disposición de los trabajadores, afectando igualmente a los trabajadores dichas medidas en cuanto a su obligación de observar en su propio interés, determinadas conductas y prohibiciones.

Los camiones del Servicio llevarán un botiquín de urgencias.

La Mancomunidad realizará un reconocimiento médico anual a los trabajadores.

CAPITULO VII: PROMOCIÓN Y ASCENSOS

Art. 18º PROMOCIÓN Y ASCENSOS: (Es una promoción interna)

Cuando la Mancomunidad necesite contratar personal o exista vacante de Categorías Superiores, podrá ofertar dichos puestos a los trabajadores de la Mancomunidad que puedan acceder a ellos, teniendo en cuenta los conocimientos del puesto de trabajo, historial profesional y antigüedad.



Para ascender a una categoría o nivel profesional distinto del que se ostenta se establecerán por la Mancomunidad pruebas teniendo en cuenta que se cumplan los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

CAPITULO VIII: RETRIBUCIONES

Art. 19º SISTEMA SALARIAL:

Se considerará como salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional de los servicios laborales, las percepciones salariales

Serán revisadas cada año en función de la legislación correspondiente (Ley de Presupuestos Generales del Estado)

No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Percepciones salariales: Tendrán la condición de salario las siguientes percepciones económicas:

- Salario Base: Aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo. El salario base del personal afectado por el presente Convenio es el que se especifica en la tabla del anexo que se detalla al final de Convenio, incluidos los días de vacaciones.
- Complementos salariales: Son las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo. Pueden ser: de actividad, quebranto moneda, transporte, penosidad, toxicidad, peligrosidad y las horas extraordinarias.
- De vencimiento superior al mes: Las pagas extraordinarias

Percepciones no salariales:

- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social
- Las indemnizaciones por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador, como consecuencia de su actividad laboral
- Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, suspensiones o despidos.

Art. 20º COBRO DE SALARIOS:

La retribución mensual se abonará por meses vencidos y se efectuará mediante talón nominativo, transferencia bancaria o modalidad similar de entidad de crédito.

La Mancomunidad entregará a todos los trabajadores los recibos de salarios convenientemente sellados, en los que se recogerán todos los conceptos retributivos.

Art. 21º ANTIGÜEDAD:

El personal afectado por este Convenio disfrutará de incrementos por antigüedad de 3 bienios del 5% y después quinquenios del 7% sobre el salario base, devengándose desde el día primero del mes en que se cumplan.

A estos efectos se reconocerán los servicios previos acreditados por cualquier trabajador que los haya prestado en la Mancomunidad u otra Administración Pública, cualquiera que hubiere



sido el carácter de su relación jurídica y siempre que el trabajador adquiriera la condición de fijo de plantilla.

El importe de los incrementos por antigüedad para cada grupo será la indicada en el anexo.

Art. 22º TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE TÓXICOS, PENOSOS O PELIGROSOS:

Para los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, se les abonará un plus cuya cuantía figura en la tabla anexa.

Art. 23º. PLUSES COMPENSATORIOS DE NOCTURNIDAD, ACTIVIDAD, DE TRANSPORTE Y DE QUEBRANTO DE MONEDA:

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada en un 35% sobre el salario base. Estos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Para todos los puestos de trabajo se establecerán un plus de actividad y un plus de transporte cuya cuantía figura en la tabla anexa.

Para los puestos de trabajo de carácter administrativo se establecerá un plus de quebranto de moneda cuya cuantía figura en la tabla anexa.

Art. 24º DEVENGO DE PLUSES:

Los mencionados pluses se abonarán por 365 días al año, excepto el de nocturnidad que será abonado por día efectivo trabajado en dicho turno.

Art. 25º. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se establecen dos pagas extraordinarias llamadas de JULIO Y DICIEMBRE, siendo la cuantía de cada una de ellas el salario base mas los pluses correspondientes a cada trabajador, excepto el plus de transporte, incrementada en su caso con la antigüedad.

Dichas pagas serán abonadas en los días siguientes: Paga de Julio: 30 de junio Paga de diciembre: 20 de diciembre.

Siendo los devengos de cada una de ellas correspondientes a los períodos que a continuación se indican:

Paga de Julio: 1 de enero al 30 de junio.

Paga de diciembre: 1 de julio al 31 de diciembre.

Para aquellos trabajadores que ingresen o cesen a lo largo del año se les devengará la parte proporcional de las pagas extraordinarias que le correspondan.

Art. 26º. HORAS EXTRAORDINARIAS:

Se evitará la realización de horas extraordinarias habituales. En el caso de realizar horas extraordinarias, previa autorización de la empresa, el valor de la hora se retribuirá conforme a lo establecido en la tabla anexa o se compensará en tiempo (horas a librar), cada hora será compensada con una hora y media, según determine el jefe de personal.



Art. 27º DIAS DE DESCANSO TRABAJADOS:

Los días de descanso que por necesidades del servicio tuviesen que ser trabajados por los trabajadores de la recogida de basura y del vertedero, serán compensados por un día. Por tanto se cogerá el día trabajado y otro como libre.

CAPITULO IX: JORNADA LABORAL

Art. 28º. JORNADA:

La jornada laboral será de 37 horas y media semanales, con 30 minutos de descanso considerado como tiempo efectivo de trabajo.

El personal de recogida de basuras trabajará 6 días seguidos descansando el 7. La libranza será rotativa de lunes a domingo. Los domingos y festivos trabajados se abonará una cantidad de 12 €.

Al personal de la recogida de basura y del vertedero cuando trabajen un día festivo la Mancomunidad les abonará, por festivo efectivo trabajado, la cantidad que consta en la tabla salarial anexa por todos los conceptos, o bien será compensado por un día y medio. A todos los efectos se entenderá por festivo los indicados en el Real Decreto-Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 30º VACACIONES:

Todo el personal sujeto a este Convenio disfrutará de treinta día naturales de vacaciones anuales, que serán retribuidos igual que si fueran laborables, a razón de salario base más pluses incrementado por la antigüedad en cada caso. Tanto en el supuesto que dicha licencia se disfrute entera como en caso de que sea partida en una sola vez (en cuyo caso se establece un periodo mínimo de siete días naturales consecutivos), el cómputo total del periodo vacacional no podrá exceder de treinta días naturales.

En el supuesto de que la licencia se disfrute en más de una partición, y siempre estableciéndose periodos mínimos de siete días naturales consecutivos, el cómputo total del periodo vacacional no podrá exceder de treinta días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. El calendario de vacaciones se tratará con el Delegado de Personal, debiendo tener conocimiento el personal de la fecha de disfrute de las vacaciones asignadas con una antelación mínimas de dos meses.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones citado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponda, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

**Art. 31 ° PERMISO SIN SUELDO:**

La Mancomunidad concederá al personal que lo solicite, previa justificación, hasta 30 días de permiso sin sueldo al año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, no pudiendo coincidir más del 2 % de la plantilla en esta situación en un mismo día.

Art. 32°. LICENCIAS:

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de licencia retribuida, a razón del salario real, en la forma y condiciones que se especifican a continuación y siempre manteniendo el resto de licencias contempladas en la legislación vigente:

<i>1.-Fallecimiento, accidente, o enfermedad grave de un familiar</i>	<i>Primer grado de consanguinidad o afinidad</i>	<i>Tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad</i>
	<i>Segundo grado de consanguinidad o afinidad</i>	<i>Tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad</i>
	<i>Tercer grado de consanguinidad o afinidad</i>	<i>Un día natural cuando el suceso se produzca en la misma localidad y dos días naturales cuando sea en localidad distinta</i>
<i>2.-Por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo</i>	<i>Se estará a lo recogido en la legislación vigente</i>	
<i>3.-Permiso por parto, por adopción y por acogimiento</i>	<i>Se estará a lo recogido en la legislación vigente</i>	
<i>4.-Permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses</i>	<i>Tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este permiso podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno y otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente se podrá solicitar un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.</i>	
<i>5.-Para concurrir a exámenes de promoción profesional</i>	<i>5 días al año</i>	
<i>6.-Por matrimonio</i>	<i>Quince días naturales ininterrumpidos</i>	
<i>8.-Por traslado de domicilio habitual</i>	<i>Un día natural.</i>	
<i>10.-Por el tiempo indispensable para la realización de consultas médicas, exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y exploraciones de tipo medico que deban realizarse durante la jornada de trabajo, previa justificación de tal circunstancia y acreditándose debidamente la asistencia</i>		



CAPITULO X: EXCEDENCIAS:

Art. 33° EXCEDENCIA VOLUNTARIA Y FORZOSA:

1. La empresa vendrá obligada a conceder excedencia voluntaria a aquellos trabajadores que los soliciten, siempre que el solicitante tenga una antigüedad mínima en la Mancomunidad de 1 año. La concesión de esta excedencia no podrá ser por período superior a 5 años ni inferior a 1 meses

2. La petición de reingreso voluntario, del trabajador en excedencia deberá ser presentada por escrito a la Mancomunidad con una antelación de un mes a la fecha de su vencimiento, perdiendo en otro caso el derecho a su posible reintegro.

3. El reingreso por excedencia voluntaria estará condicionado a que el trabajador sea incorporado en el primer puesto vacante que exista dentro de inferior o igual categoría a la que tenía.

4. La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo.

5. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

CAPITULO XI: JUBILACIONES Y ACCIÓN SOCIAL

Art. 34° JUBILACIONES:

1.- La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador 65 años de edad o la edad que establezcan las disposiciones legales vigentes si estableciesen una superior o inferior, siempre que los trabajadores afectados hayan generado el derecho al cobro de la pensión mínima y alcanza la edad ordinaria de jubilación (según legislación vigente y doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional). Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad, en la forma y las condiciones establecidas en el RD 1194/1985 de 17 de julio.

En consecuencia con lo anteriormente dispuesto, y con lo establecido en la disposición adicional décima del vigente ET, en redacción dada por la Ley 14/2005, de 1 de julio y a los efectos de vincular la medida de jubilación obligatoria regulada anteriormente a la consecución de objetivos coherentes con la política de empleo, se acuerda que las vacantes producidas como consecuencia de la jubilación forzosa de trabajadores al cumplir 65 años o la que en cada momento se establezca por Ley, será cubiertas mediante la contratación de un nuevo trabajador dentro del mismo grupo profesional, en tanto no se cubra por los procedimientos normales de selección.

2.- Procederá la jubilación parcial del personal, a solicitud del interesado, siempre que el trabajador reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

Art. 35° INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA:

En los casos de incapacidad temporal, por accidente laboral o enfermedad derivada de su puesto de trabajo o enfermedad común la Empresa abonará el complemento necesario para que, unido a las prestaciones de la Seguridad Social alcance 100% del salario real.

Art. 36° PÓLIZA DE ACCIDENTES:

La Mancomunidad suscribirá un seguro permanente que cubra los riesgos de muerte e invalidez en cualquiera de sus grados derivados de accidentes de trabajo por la cuantía de 30.000 €



o de accidentes producidos durante el desplazamiento al trabajo Se entregará copia al trabajador.

Art. 37º ANTICIPO DE HABERES:

El personal» con más de un año de antigüedad, podrá solicitar de la Mancomunidad un anticipo de hasta dos nóminas, sin interés alguno, que serán devueltas en el plazo máximo de 6 meses y siempre dentro del año en curso.

CAPITULO XII: FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Art. 38º DERECHO ALA FORMACIÓN:

Para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de cursos de perfeccionamiento para el puesto de trabajo y de formación general, sobre todo lo concerniente a salud laboral y seguridad e higiene.

El trabajador/a, de conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a asistir a los cursos mencionados ya sean organizados por la Administración o centrales sindicales.

CAPITULO XIII: DERECHOS SINDICALES.

Art. 39º DERECHOS SINDICALES:

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de dos de agosto, de Libertad Sindical, en cuanto resulte de aplicación a este Centro de Trabajo, según determina la referida norma.

Art. 40º. CRÉDITO DISPONIBLE:

Para la realización de actividades sindicales dentro de las horas de trabajo los Delegados de Personal y Sindical dispondrán de 15 horas mensuales.

CAPITULO XIV: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 41 º FACULTAD SANCIONADORA:

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Mancomunidad de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se relacionan. Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador, haciéndose constar la fecha y el motivo de la misma. En el supuesto de faltas graves y muy graves se dará traslado a los representantes de personal.

Art. 42º. CLASES DE FALTAS:

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: Leves, graves y muy graves.

Faltas leves:

1. La incorrección con el público y con compañeros.
2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas
3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo



4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, de uno o dos días al mes
5. Las faltas repetidas de impuntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes
6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios

Faltas graves:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores y compañeros
2. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores, de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio
3. Las desconsideraciones con el público en el ejercicio del trabajo
4. El incumplimiento de las normas y medidas establecidas en materia de seguridad e higiene del trabajo, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores
5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes
6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez
7. El abandono del trabajo sin causa justificada
8. La connivencia en las faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo
9. La negligencia que puede causar graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios
10. La reincidencia en la comisión de faltas leves, en un mismo trimestre
11. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo

Faltas muy graves:

1. La manifiesta insubordinación individual o colectiva
2. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio
3. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante mas de tres días al mes
4. La falta de puntualidad sin causa justificada durante diez o más días al mes.
5. El ejercicio de actividades públicas o privadas, cuando hubiesen sido declaradas incompatibilidades con el desempeño del empleo público
6. La reincidencia o reiteración en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un período de seis meses.
7. La reiteración del incumplimiento o abandono de las normas establecidas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud, la integridad física del trabajador o de otros trabajadores
8. La utilización de uso tanto de material como de personal para la realización de trabajos ajenos a la relación contractual del trabajador
9. El acoso sexual

Art. 43º SANCIONES:

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:



1. Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

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

3. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
 - Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere. Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que se les impongan. En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción por faltas graves o muy graves a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical, si lo hubiere.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: El nombre del trabajador, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

Art. 44º. CONDUCTORES:

En el supuesto de que algún trabajador, conductor, con ocasión del servicio que le hubiere sido encomendado, sufriera la retirada del permiso de conducir, sin que mediara dolo o negligencia por su parte, la Mancomunidad vendrá obligada a darle otro puesto de trabajo, respetando sus retribuciones salariales, hasta que, una vez finalizada dicha sanción fuera reintegrado a su anterior puesto de trabajo.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación cuando la causa de la sanción sea debida a embriaguez o imprudencia temeraria.

DISPOSICIÓN ADICIONAL:

En lo no previsto por este convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza pública, Viaria, Riegos, Recogida de basuras y Eliminación de residuos y limpieza y Conservación de alcantarillado de 12 de febrero de 1996 (B.O.E. de 7/03/96) y a lo establecido en el resto de la legislación vigente.



ANEXO COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD, HORAS EXTRAS

Para Todas Las Tablas Anteriores estos conceptos serian los mismos:

Hora Extraordinaria 9 euros

Complemento Antigüedad: Se cobrará de la siguiente manera:

- A los 2 años el 5% del sueldo base
 - A los 4 años el 10% del sueldo base
 - A los 6 años el 15% del sueldo base
 - A los 11 años el 22% del sueldo base
 - A los 16 años el 29% del sueldo base
 - A los 21 años el 36% del sueldo base
- Y así sucesivamente por quinquenios

<u>TABLA SALARIOS TRABAJADORES MANCOMUNIDAD DEL ALTO TIÉTAR</u>						
<i>Categoría</i>	<i>S. Base</i>	<i>P. Actividad</i>	<i>P. Transporte</i>	<i>P. Quebranto/toxicidad</i>	<i>Día</i>	<i>Mes</i>
<i>Administrativo</i>	<i>25,35€</i>	<i>5,02€</i>	<i>3,30 €</i>	<i>5,82 €</i>	<i>39,49€</i>	<i>1.184,7 €</i>
<i>Conductor</i>	<i>19,51 €</i>	<i>5,02€</i>	<i>2,18€</i>	<i>5,82€</i>	<i>32,53€</i>	<i>975,9 €</i>
<i>Peón Especialista</i>	<i>18,39 €</i>	<i>5,02€</i>	<i>3,30€</i>	<i>5,82€</i>	<i>32,53€</i>	<i>975,9€</i>
<i>Peón</i>						



ADMINISTRACIÓN LOCAL

Número 2.068/12

AYUNTAMIENTO DE EL ARENAL

ANUNCIO

Solicitada por D. FERNANDO RODERO GARCÍA, con DNI n.º 07.786.921-H y con domicilio a efectos de notificación en Cl. La Dehesa, 1, de El Arenal (Ávila), licencia Ambiental para destinar una Vivienda Unifamiliar de su propiedad a "Casa Rural de Alquiler", sita en el Extrarradio Polígono 7, Parcela 428, paraje "CAÑAS", en este Ayuntamiento se tramita el oportuno expediente.

En cumplimiento del artículo 27.1 de la Ley 11/2003, de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León, se procede a abrir período de información pública por término de veinte días (Según lo dispuesto en el artículo 27.1 de la Ley 11/2003, establece que salvo que proceda la denegación expresa de la licencia ambiental por razones de competencias municipales, basadas en el planeamiento urbanístico, en las ordenanzas municipales o por el incumplimiento de los requisitos previos establecidos en la legislación sectorial aplicable, el Ayuntamiento someterá el expediente a información pública durante veinte días mediante la inserción de un anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de edictos del Ayuntamiento.) desde la inserción del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila, para que, quienes se vean afectados de algún modo por dicha actividad, presenten las alegaciones que consideren pertinentes.

El expediente objeto de esta información se encuentra depositado en las dependencias de este Ayuntamiento, pudiéndose consultar en la misma durante horario de oficina.

En El Arenal, a 5 de Junio de 2012.

El Alcalde, *Jose Luis Troitiño Vinuesa*.



ADMINISTRACIÓN LOCAL

Número 2.121/12

AYUNTAMIENTO DE ALDEASECA

ANUNCIO

De conformidad con los artículos 112.3 de la Ley 7/85, de 2 de abril; 127 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por R.D.L. 781/1986 del 18 de abril, y 169,3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por R.D.L. 2/2004, habida cuenta que la Corporación, en sesión celebrada el día 29 de Marzo de 2012, adoptó acuerdo de aprobación inicial del Presupuesto General de esta Entidad para el ejercicio 2012, que ha resultado definitivo al no haberse presentado reclamación alguna durante el plazo de exposición, se hace constar el siguiente resumen a nivel de capítulos:

INGRESOS

A) OPERACIONES CORRIENTES.

Capítulo 1.- Impuestos directos.....	51.100,00 Euros
Capítulo 2.- Impuestos indirectos,	3.185,00 Euros
Capítulo 3.- Tasas y otros ingresos,	30.121,00 Euros
Capítulo 4.- Transferencias corrientes,	137.470,00 Euros
Capítulo 5.- Ingresos patrimoniales,.....	36.190,00 Euros

B) OPERACIONES DE CAPITAL.

Capítulo 7.- Transferencias de Capital,.....	15.300,00 Euros
TOTAL INGRESOS.....	273.366,00 Euros

GASTOS

A) OPERACIONES CORRIENTES.

Capítulo 1.- Gastos de personal,	115.300,00 Euros
Capítulo 2.- Gastos de bienes corrientes y servicios,	116.518,00 Euros
Capítulo 3.- Gastos financieros	1.500,00 Euros
Capítulo 4.- Transferencias corrientes,	10.541,00 Euros

B) OPERACIONES DE CAPITAL.

Capítulo 6.- Inversiones reales,.....	21.862,00 Euros
Capítulo 9.- Pasivos financieros	7.645,00 Euros
TOTAL GASTOS.....	273.366,00 Euros

**Plantilla de personal aprobada juntamente con el Presupuesto:**

a) Personal funcionario:

1. Con habilitación nacional: 1.1 Secretario-Interventor: 1

A efectos de sostenimiento de Secretario en común, la Secretaría forma Agrupación con los Municipios de Sinlabajos, Villanueva del Aceral y Donvidas.

Según lo dispuesto en el artículo 171.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por R.D.L. 2/2004, se podrá interponer directamente contra el referido Presupuesto, recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de esta Provincia en las formas que se establecen en las normas de dicha jurisdicción.

Aldeaseca, 15 de Junio de 2012.

El Alcalde-Presidente, *Jesús Izquierdo Callejo*.



ADMINISTRACIÓN LOCAL

Número 2.126/12

AYUNTAMIENTO DE GUI SANDO

ANUNCIO

De conformidad con lo establecido en el art. 72 del R.D. 2612/1996, de 20 de Diciembre, por el que se modifica el Reglamento de Población y demarcación Territorial de las Entidades Locales, habiéndose intentado la practica de la notificación en el domicilio de los interesados que se relacionan, al objeto de notificar la iniciación de expediente de baja de oficio del padrón Municipal de Habitantes, por inscripción indebida incumplimiento los requisitos del art. 54 del citado Reglamento, no habiéndose podido practicar ésta por causas no imputables a la Administración es por lo que se realiza la presente

CITACIÓN

1. NICULIN OCLAGIU

Praje Herrezuela, 1

Baja del Padrón de Habitantes por no residir en el Municipio

2. DANIELA PETRUTA RADULESCU

Praje Herrezuela, 1

Baja del Padrón de Habitantes por no residir en el Municipio

3. DOREL RADULESCU

Praje Herrezuela, 1

Baja del Padrón de Habitantes por no residir en el Municipio

4. HILDA CORREA SILVA

Praje Herrezuela, 1

Baja del padrón de Habitantes por no residir en el Municipio

5. MARIANA BUGELEA

Praje Herrezuela, 1

Baja del padrón de Habitantes por no residir en el Municipio

6, MALIKA BACHNAK

Pza. Constitución 16

Baja del padrón de Habitantes por no residir en el Municipio

7. MARIA EUSEBIA GOMEZ

C/ El Rollo, 18

Baja del Padrón de habitantes por no residir en el Municipio

8. RODRIGO GOMEZ.

C/ El Rollo, 18

Baja del padrón de Habitantes por no residir en el Municipio



9. MARCELO RODRIGUEZ RAMIREZ

C/ Linarejo, 2

Baja del Padrón de Habitantes por no residir en el Municipio

10. ANGEL AGNELIO RODRIGUEZ FLORES

C/ Majadilla, 1

Baja del Padrón de Habitantes por no residir en el Municipio

En su virtud se cita a los interesados a que comparezcan, ante el servicio Municipal de empadronamiento del Ayuntamiento de Guisando, sito en Pza. Constitución nº 1 en el plazo de quince días naturales, contados desde el siguiente al de publicación del presente anuncio, alegando o presentando los documentos o justificantes que estimen pertinentes, al objeto de acreditar su residencia en el Municipio.

Se advierte que, en caso de no comparecer ante el órgano citado en el plazo que se indica, se le tendrá por notificado de todas las sucesivas diligencias hasta que finalice la sustanciación del procedimiento, sin perjuicio del derecho que le asiste a comparecer.

En Guisando, a 11 de Junio de 2.012.

El Alcalde-Presidente, *Eduardo Tiemblo González*.



ADMINISTRACIÓN LOCAL

Número 2.134/12

AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DEL CAMPILLO

ANUNCIO

Aprobado inicialmente en sesión extraordinaria del Pleno de este Ayuntamiento, de fecha 13 de junio de 2012, el Presupuesto General, Bases de Ejecución, y la plantilla de personal para el ejercicio económico 2012, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Texto Refundido de la ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público el expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días desde la publicación de este anuncio, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

De conformidad con el acuerdo adoptado el Presupuesto se considerará definitivamente aprobado, si durante el citado plazo no se presentan reclamaciones.

En Villanueva del Campillo, a 13 de junio de 2012.

El Alcalde, *Andrés Romero Mayoral*.



ADMINISTRACIÓN LOCAL

Número 2.090/12

AYUNTAMIENTO DE LA COLILLA

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA DEL PRESUPUESTO GENERAL PARA EL EJERCICIO 2012

Aprobado definitivamente el Presupuesto General del Ayuntamiento de LA COLILLA para el ejercicio 2012, al no haberse presentado reclamaciones en el período de exposición pública, y comprensivo aquel del Presupuesto General de la Entidad, Bases de Ejecución y Plantilla de Personal, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por Capítulos.

Estado de Gastos

Capítulo Descripción.....	Importe Consolidado
1 GASTOS DF PERSONAL.....	152.425,00
2 GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	95.400,00
3 GASTOS FINANCIEROS	1.955,00
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1.600,00
6 INVERSIONES REALES	92.200,00
9 PASIVOS FINANCIEROS	12.350,00
Total Presupuesto.....	355.930,00

Estado de Ingresos

Capítulo Descripción.....	Importe Consolidado
1 IMPUESTOS DIRECTOS.....	136.500,00
2 IMPUESTOS INDIRECTOS.....	8.000,00
3 TASAS, PRECIOS PÚBLICOS Y OTROS INGRESOS	67.600,00
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	70.722,00
5 INGRESOS PATRIMONIALES	6.170,00
6 ENAJENACIÓN DE INVERSIONES REALES	100.000,00
7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	36.100,00
Total Presupuesto	425.092,00

Plantilla de Personal de Ayuntamiento de LA COLILLA

A) Funcionario de Carrera número de plazas: Secretaria-Intervención agrupada

B) Personal Laboral Fijo número plazas: Seis



Contra la aprobación definitiva del Presupuesto podrá interponerse directamente recurso Contencioso-administrativo en la forma y plazos que establecen la normativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

En La Colilla, a 12 de Junio de 2012.

El Alcalde, *Juan Carlos Montero Muñoz*.



ADMINISTRACIÓN LOCAL

Número 2.106/12

AYUNTAMIENTO DE ARENAS DE SAN PEDRO

ANUNCIO

Aprobado inicialmente deslinde del bien de dominio público denominado Camino del Soto en el anejo de Ramacastañas por Acuerdo del Pleno de fecha 10 de mayo de 2012, de conformidad con el artículo 61 del Decreto 1372/1986, de 13 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Bienes de las Entidades Locales, se somete a información pública hasta los veinte días anteriores al comienzo de las operaciones de deslinde. Transcurrido este plazo, no se admitirá documentación ni alegación alguna.

El mismo tendrá lugar el quinto día siguiente hábil una vez transcurridos sesenta días hábiles a contar de la aparición en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila. Si dicho día fuera sábado, se aplazará al hábil posterior. Será a las doce horas en el citado camino del soto.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes.

En Arenas de San Pedro, a siete de junio de 2012.

La Alcaldesa, *María de la Caridad Galán García*.



ADMINISTRACIÓN LOCAL

Número 2.109/12

AYUNTAMIENTO DE PAPATRIGO

ANUNCIO

El Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el 11 de junio de 2012, ha aprobado inicialmente el Presupuesto General para el ejercicio de 2.012.

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2005, de 5 de marzo, por el que se aprueba el TR de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, el expediente completo queda expuesto al público en la Secretaría de esta entidad, en horas de oficina y por plazo de 15 días hábiles, con el fin de que los interesados a que se refiere el art. 170 de la citada ley puedan presentar las reclamaciones que estimen oportunas por los motivos a que se refiere el punto 2.1 del mencionado artículo, ante el Pleno de este Ayuntamiento.

En el caso de que durante dicho plazo, que comenzará a contarse desde el día siguiente al de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, no se produjeran reclamaciones, el Presupuesto se considerará definitivamente aprobado, sin necesidad de acuerdo expreso.

En Papatrigo, a 14 de junio de 2012.

El Alcalde, *llegible*.



ADMINISTRACIÓN LOCAL

Número 2.110/12

AYUNTAMIENTO DE PAPTIRIGO

ANUNCIO

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 11 de junio de 2012, aprobó inicialmente:

1º. La modificación de la Ordenanza reguladora de la Tasa por prestación del servicio público de abastecimiento agua.

2º. Imposición del Impuesto del Incremento del Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana

Todo ello de acuerdo con las formalidades previstas en el RD legislativo 2/2004, de 5 marzo.

Por ello, se anuncia que dicho acuerdo, con todos sus antecedentes, permanecerá expuesto al público en la Secretaría de este Ayuntamiento durante el plazo de treinta días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, durante cuyo plazo podrán los interesados que estén legitimados presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 17.3 de la mencionada norma, en el supuesto de que no se presentasen reclamaciones, el acuerdo de modificación de ordenanzas se entenderá definitivamente aprobado.

Papatrigo, a 14 de junio de 2012.

El Alcalde, *Illegible*.



ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Número 2.112/12

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN N° 1 DE ÁVILA

EDICTO

SENTENCIA 00081/2012

En Ávila, a 11 de mayo de 2012

María Carmen del Peso Crespos, Magistrado Juez del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción n° 1 de Ávila ha visto los presentes autos de juicio verbal n° 95/12, en reclamación de cantidad promovidos por Don Miguel Ángel Aranda Medina, Don Alfonso Bonilla Hernández, Doña Silvia María Puerta Segura, y Doña Silvia María Ortega Puerta, que actuaron representados por el Procurador Sra. Alfayate Jimeno, y asistidos de Letrado Sr. Pardeiro Sánchez frente a la entidad PELUQUERÍA ALJOMI SL, declarada en situación procesal de rebeldía, sobre los que ha recaído la presente resolución con base en los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por el Procurador Sra. Alfayate Jimeno en la representación acreditada en autos se formulo demanda de juicio verbal que fue turnada a éste Juzgado, frente a la entidad Peluquería Aljomi SL, con base en los hechos y fundamentos de derecho que estimo de pertinente aplicación, suplicando al Juzgado se dicte sentencia por la que se condene a la mercantil demandada al pago de la cantidad de dos mil doscientos euros (2.200,00 euros) mas las que durante el procedimiento ésta parte se vea obligada a abonar consecuencia de la fianza, así como que se condene a la demandada al pago de aquellas otras cantidades que con posterioridad a la resolución del procedimiento de vayan abonando por esta parte previa aportación en todo caso del correspondiente certificado bancario, todo ello al amparo del artículo 220 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, y a realizar en ejecución de sentencia, así como los intereses legales y costas del presente procedimiento, a razón de 1/3 de las cuantías a Don Miguel Ángel Aranda Medina, 1/3 a Don Alfonso Bonilla Hernández y 1/3 a los herederos de Don José Luis Ortega Ambrosio.

SEGUNDO.- Admitida a tramite la demanda se acordó citar al demandado para el acto de juicio verbal, señalándose a tal fin el día 7 de mayo de los presentes a las 10,00 horas, siendo citadas las partes en legal forma.

TERCERO.- El día señalado tuvo lugar la celebración del juicio, compareció la parte demandante, su representación procesal y asistida de Letrado, no comparece la parte demandada que fue declarada en situación procesal de rebeldía. La parte actora se ratificó en su escrito de demanda y a continuación propuso los medios de prueba que estimo oportunos.

CUARTO.- Acto seguido se procedió a la práctica de las pruebas propuestas y admitidas registradas en soporte audiovisual.



Practicadas todas las pruebas quedaron los autos conclusos para dictar sentencia.

QUINTO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado las prescripciones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Ejercita la parte actora, acción personal de reclamación de cantidad como consecuencia del pago realizado en concepto de fiadores de los préstamos hipotecarios ante el impago del préstamo por la parte prestataria, la mercantil hoy demandada.

El demandado en el presente proceso ha sido declarado en rebeldía, al no contestar la demanda ni personarse con posterioridad en los autos; a pesar de esta actitud negativa, es preciso extremar en los procesos en rebeldía las medidas para garantizar una efectiva aplicación de las disposiciones legales, una tutela judicial efectiva, de forma que se cumplan con los dos principios básicos del proceso civil, el de dualidad de partes y el de contradicción, de forma que este último se entienda no en el sentido de que el proceso no es válido sin la presencia del demandado, lo que sería tanto como darle a este la llave del proceso, sino que dicho principio queda cumplido con la oportunidad de ser oído en juicio a través de una citación judicial válida. Por ello la rebeldía no implica la "ficta confessio" del demandado sino que el actor deberá acreditar de forma inequívoca su causa de pedir, conforme a las reglas generales de la carga de la prueba prevista en el artículo 217.2 Ley de Enjuiciamiento Civil para que pueda ser estimada su pretensión.

Los fiadores una vez atendido el requerimiento de pago de la entidad bancaria le corresponde el derecho de reintegro contra el hoy demandado, que puede articularse a través de dos acciones, distintas en su naturaleza jurídica, y diversas en sus consecuencias: 1ª) la acción de reembolso o de regreso a la que se refiere el art. 1838 Código Civil al disponer que "el fiador que paga por el deudor debe ser indemnizado por éste". 2ª) el derecho de subrogarse en los derechos del acreedor a quien el fiador ha efectuado pago. El art. 1839 Código Civil alude al mismo al señalar que "el fiador se subroga por el pago en todos los derechos que el acreedor tenía contra el deudor". Nos hallamos ante un supuesto especial de la norma general contenida en el art. 1210 C.C Ambos mecanismos tienen por finalidad el de facilitar el derecho de reintegro del fiador permitiéndole que pueda resarcirse, en lo máximo, de los perjuicios que, la garantía concedida y el consiguiente pago, le hayan ocasionado. Una y otra acción, si bien con el mismo fin, son, sin embargo, distintas y sus diferencias radican fundamentalmente en que, con el derecho de reembolso -artículo 1838 C.Civil- se concede al fiador, que ha pagado, un derecho nuevo y propio de ser indemnizado por los perjuicios que le ha generado el pago y cuya extensión fija el propio precepto párrafo 2º). En consecuencia, el derecho de crédito del fiador, que ejerce la acción de reembolso, nace en el momento que efectúa el pago, que es lo que origina su derecho a ser indemnizado. La doctrina de forma unánime incide en la importancia de este presupuesto.

Por contra, el derecho de subrogación comporta la simple transmisión del derecho que el acreedor inicial ostentaba (un sector doctrinal entiende que, a diferencia del art. 1230 Código Civil, que se refiere al pago, el art. 1839 se refiere a los derechos que tenía el inicial acreedor al tiempo de constituirse la fianza) frente al deudor que el fiador subrogado conserva en su integridad, por tanto, con sus accesorios y en particular, garantías, preferencias y privilegios, salvo los personalísimos. En consecuencia, a diferencia del derecho de reembolso, el derecho de subrogación no concede al fiador subrogado un derecho nuevo y propio sino que simplemente le transmite el derecho preexistente que, por efecto del pago efectuado por el fiador, no ha de ver modificada su antigüedad.



En el caso que nos ocupa, se está ejercitando, como se desprende del escrito de demanda, la acción de reembolso, derivada del art. 1838 del Código Civil, que concede al fiador, que paga por el deudor, reclamar, de éste, indemnización, tanto de la cantidad total que pagó, como de los intereses legales, gastos ocasionados y daños y perjuicios, de producirse.

Examinadas las pruebas practicadas en el acto del juicio celebrado, procede estimar la demanda, pues la parte actora, ha acreditado los hechos alegados en su demanda y de los que se desprende el efecto jurídico pretendido en la misma, con la prueba documental aportada junto con el escrito de demanda, en particular las certificaciones emitidas por la entidad financiera respecto al abono efectuado por los demandantes ante la falta de pago por la mercantil demandada. Pues la documental aportada es prueba suficiente, pues si bien no ha sido expresamente reconocida, tampoco ha sido negada por el demandado, lo que implica que no pueda rechazarse su valor probatorio, ya que ello supondría dejar al arbitrio de la demandada la eficacia de los documentos aportados por la actora para fundamentar su derecho, (SSTS 27/01/87, 27/02/92). Certificaciones corroboradas mediante la prueba de interrogatorio de testigo. Declaración que se valora en atención al artículo 376 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Igualmente y en atención al artículo 220 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, han quedado acreditados el abono de mil euros el 23 de febrero de 2.012, otros mil euros el 27 de marzo de 2.012 y el 25 de abril de 2.012 la suma de 900 euros por parte de los actores, conforme a los documentos nº 1 y 2 aportados en el acto de la vista y que fueron ratificados mediante la prueba de interrogatorio de testigo. Documentos y declaración que se valora en atención a los preceptos invocados.

Sobre los pagos interesados en ejecución de sentencia, procede acceder a la pretensión interesada de conformidad con el artículo 219 de la indicada Ley Adjetiva.

SEGUNDO.- Con respecto a los intereses, procede condenar a la parte demandada al pago del interés legal previsto, a contar desde la fecha de interposición de la demanda, (13 de febrero de 2.012) por ser éste el momento en el que la parte demandada incurre en mora, de acuerdo con las previsiones del artículo 1.110, 1.101, y 1.108 del Código Civil, interés que se transformará en interés de mora procesal previsto en el artículo 576.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, incrementándose el citado interés legal en dos puntos, hasta el completo pago de las cantidades objeto de la condena.

TERCERO.- De conformidad con lo previsto en el artículo 394 Ley de Enjuiciamiento Civil, en los juicios declarativos las costas de la primera instancia se impondrán a la parte cuyas pretensiones hubieren sido totalmente rechazadas. En el presente caso al estimarse la demanda formulada las costas serán de cuenta de la parte demandada a abonar a razón de 1/3 de las cuantías a Don Miguel Ángel Aranda Medina, 1/3 a Don Alfonso Bonilla Hernández y 1/3 a Doña Silvia María Puerta Segura y Doña Silvia María Ortega Puerta.

Vistos los artículos citados y los demás de general aplicación,

FALLO

Que estimando la demanda interpuesta por el Procurador Sra. Alfayate Jimeno, en nombre y representación de Don Miguel Ángel Aranda Medina, Don Alfonso Bonilla Hernández, Doña Silvia María Puerta Segura, y Doña Silvia María Ortega Puerta frente a la entidad PELUQUERÍA ALJOMI SL, declarada en situación procesal de rebeldía, debo condenar y condeno a la parte demandada a abonar al actor la suma de cinco mil cien euros (5.100,00 euros) en concepto de principal así como aquellas otras cantidades que con posterioridad a la presente resolución se



vayan abonando por los actores previa aportación del correspondiente certificado bancario, y a realizar en tramite de ejecución de sentencia, así como al pago de los intereses legales en los términos recogidos en el fundamento de derecho segundo de ésta resolución. Con imposición de las costas procesales a la parte demandada a razón de 1/3 de las cuantías a Don Miguel Ángel Aranda Medina, 1/3 a Don Alfonso Bonilla Hernández y 1/3 a Doña Silvia María Puerta Segura y Doña Silvia María Ortega Puerta.

Esta sentencia no es firme, y contra la misma cabe recurso de apelación en la forma prevista en el artículo 458 Ley de Enjuiciamiento Civil para su conocimiento y fallo por la Audiencia Provincial de Ávila.

Insértese la presente en el libro de Sentencias de este juzgado llevando a las actuaciones el oportuno testimonio.

Así lo pronuncio, mando y firmo.