

Boletín Oficial de la Provincia de Ávila

Número 95

Martes, 17 de Mayo de 2011

SUMARIO

| | <u>Página</u> |
|--|---------------|
| ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO | 2 |
| Junta Electoral de Zona de Ávila | 2 |
| Ministerio de Trabajo e Inmigración | 3 |
| Subdelegación del Gobierno en Ávila | 2, 4 |
| JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN | 5 |
| Junta de Castilla y León | 5 |
| ADMINISTRACIÓN LOCAL | 21 |
| Ayuntamiento de El Oso | 21 |
| Ayuntamiento de La Colilla | 21 |
| Ayuntamiento de Piedrahíta | 21 |
| Ayuntamiento de Tornadizos de Ávila..... | 22 |
| Ayuntamiento de Villatoro | 21 |
| ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA | 22 |
| Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Nº 2 de Ávila | 22 |

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 1.931/11

**JUNTA ELECTORAL DE ZONA DE
ÁVILA****DECRETO SR. PRESIDENTE**

D. Juan Jacinto García Pérez, en su calidad de Presidente de la Junta Electoral de Zona del partido Judicial de Ávila que de conformidad con lo acordado por esta junta en sesión celebrada el día 13 de mayo de 2011, se acuerda:

1º.- Salvar el error de la candidata número 13 de la candidatura del partido popular en Ávila en el sentido de señalar que el nombre y apellidos correctos es María del Pino Gómez Pérez, acordándose publicar este acuerdo en el BOP de Ávila a los efectos generales de conocimiento.

2º Acordar igualmente que en el caso de que el día de la votación aparezcan papeletas con el nombre erróneo (María del Pino González Pérez) se declaran las mismas como válidas, acordándose comunicar este acuerdo a todas las mesas de Ávila y a los representantes de los Partidos Políticos.

En Ávila a 16 de mayo de 2011

El Presidente, *Juan Jacinto García Pérez.*

Número 1.811/11

**SUBDELEGACIÓN DEL
GOBIERNO EN ÁVILA****EDICTO DE NOTIFICACIÓN**

Intentada la notificación al interesado, sin haber podido practicarse, y de conformidad con lo establecido en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, se procede a notificar a SAADIA BEN-SENNA (X4923953K), cuyo último domicilio conocido

fue en CALLE IGLESIA, 16, de SAN PEDRO DEL ARROYO (ÁVILA), que en el Expte. 050020110000426 relativo a la solicitud de AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA TEMPORAL INICIAL, a favor de su cónyuge BRAHIM YAHYAOUÍ figura un escrito del Jefe de la Oficina de Extranjeros que transcrito literalmente dice lo siguiente:

“En relación con su solicitud de AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA TEMPORAL INICIAL presentada en esta Subdelegación del Gobierno, de fecha 05/04/2011, se le requiere para que en el plazo de diez días aporte al expediente la siguiente documentación:

- Extracto bancario de los últimos doce meses
- Certificación o Informe de bases de cotización a la Seguridad Social

Al propio tiempo, se le advierte de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición, de conformidad con lo dispuesto en el art. 71 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común”.

Ávila, 6 de mayo de 2011

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

Número 1.797/11

**SUBDELEGACIÓN DEL
GOBIERNO EN ÁVILA****EDICTO**

Intentada la notificación al interesado, sin haber podido practicarse, y en aplicación a lo establecido en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 27-11-92), modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, se hace pública notificación a HÉCTOR DOMINGUEZ LLANES, cuyo último domicilio conocido fue en C/ LAS POZAS, 68, 2º A, de SOTILLO DE LA ADRADA (ÁVILA), de la propuesta de resolución del expediente sancionador N°



AV-252/2011 de esta Subdelegación del Gobierno en Ávila, mediante el que se le comunica la presunta infracción Grave, tipificada en el artículo 23.a) de la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre protección de la Seguridad Ciudadana (B.O.E. de 22/02/92. Se modifican diversos artículos por la Disposición Adicional Cuarta de la Ley Orgánica 4/1997, de 4 de agosto), sancionable con multa de 300,52 € a 30.050,61 €, al objeto de que en el plazo de QUINCE DÍAS, contados a partir de esta notificación, pueda efectuar cuantas alegaciones estime oportunas.

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

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

Número 1.752/11

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Ávila
Unidad de Impugnaciones

EDICTO DE NOTIFICACIÓN

Nº de expediente 05-2011-01-0010-M

La Jefa de la Unidad de Impugnaciones de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de Ávila, de conformidad con lo dispuesto en el artículo único de la Orden TIN/2076/2010, de 27 de julio, por la que se determina el ejercicio de las funciones en materia de actas de liquidación y de imposición de sanciones por infracciones de Seguridad Social en el ámbito de las direcciones provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social, en relación con el artículo 31.2 y 4 de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto 1/1994 de 20 de junio, en su nueva redacción dada por la disposición final tercera de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2010, ha dictado con fecha 13/04/2011 resolución por la que se confirma y eleva a definitiva el Acta de Liquidación que se identifica al pie.

Habiendo resultado infructuosos los intentos de notificación de dicha resolución en el domicilio del sujeto responsable que consta en esta Entidad, por ausencia del mismo o por ignorar su actual paradero, de conformidad con lo previsto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE 27/11/92), se procede a su notificación mediante publicación, en extracto, en el tablón de edictos del Ayuntamiento correspondiente a su último domicilio conocido y en el correspondiente Boletín Oficial.

Para conocimiento de su contenido íntegro, el interesado podrá comparecer, si lo estima oportuno, en las dependencias de esta Dirección Provincial, en la Avenida de Portugal, número 4 de Ávila (código postal 05001).

De acuerdo con los artículos 31.2 de la Ley General de la Seguridad Social y 115.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, contra la presente resolución cabrá interponer recurso de alzada en el plazo de un mes a partir del día siguiente a su notificación, ante el Director Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social en Ávila. Dicho recurso también podrá presentarse en alguno de los demás registros relacionados en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

El importe de la deuda figurado en el acta de liquidación deberá ingresarse en las entidades financieras autorizadas, mediante el modelo TC 1/30 que puede solicitar a esta Tesorería General de la Seguridad Social, hasta el último día del mes siguiente a al de la notificación de la presente resolución, incurriéndose automáticamente, en el



supuesto de que esta resolución no fuera impugnada o lo fuera sin la consignación de dicho importe o constitución de aval bancario suficiente, con el recargo del 35 por 100 sobre el principal de la deuda.

Si se formulase recurso de alzada contra el acto administrativo liquidatorio y se garantiza el importe de la deuda con aval suficiente o mediante consignación en los términos del artículo 46.2 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, el ingreso deberá efectuarse en la cuantía determinada en la resolución del recurso de alzada y dentro de los 15 días siguientes a su notificación.

Una vez que adquiera firmeza en vía administrativa la presente resolución sin que se hayan satisfecho las deudas reclamadas en la misma, se iniciará el procedimiento de apremio mediante la emisión por parte de esta Tesorería General de la Seguridad Social de las correspondientes providencias de apremio, conforme a lo dispuesto en los artículos 31 y 34 de la Ley General de la Seguridad Social.

La Jefa de la Unidad de Impugnaciones, *Raquel de Diego Tierno*.

| Núm. Expediente: | Acta Liquidación | Fecha | importe |
|--------------------------|---|------------|------------|
| 05-2011-01-0010-M | 52010008003365 | 16/11/2010 | 3.075,69 € |
| Código Cuenta Cotización | Sujeto responsable | | |
| 05101330030 | PROMOCIONES Y CONSTRUCCIONES LA ERMITA, 2004 S.L. | | |

Número 1.799/11

SUBDELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN ÁVILA

EDICTO

Intentada la notificación a los interesados que a continuación se relacionan, sin haberse podido practicar, y en aplicación a lo establecido en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 27-11-92), modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, se hacen públicas las siguientes notificaciones de acuerdos de iniciación de expedientes sancionadores de la Subdelegación del Gobierno en Ávila, por presuntas infracciones administrativas, contempladas en los artículos que igualmente se indican de la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana (BOE del 22 de febrero), sancionables en virtud de la competencia atribuida al Delegado del Gobierno en el art. 29.1 de la citada Ley y el párrafo primero de la Disposición Adicional Cuarta de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado (BOE del 15 de abril), al objeto de que en el plazo de QUINCE DÍAS, contados a partir de esta notificación, puedan efectuar cuantas alegaciones estime oportunas.

Asimismo, se les comunica que disponen del plazo de diez días, a contar desde el siguiente a la publicación del presente anuncio, para conocer el contenido íntegro de los mencionados acuerdos de iniciación que obran de manifiesto y a su disposición en la Subdelegación del Gobierno en Ávila, sita en la C/ Hornos Caleros, 1.

| NºExpediente | NOMBRE Y APELLIDOS | Art. infringido | Sanción a imponer |
|---------------|------------------------------|-----------------|-------------------|
| AV-454 / 2011 | DANIEL GARCIA MATA | 23.a) | 301 € |
| AV-463 / 2011 | MIGUEL ANGEL FERNÁNDEZ RUBIO | 23.a) | 301 € |
| AV-466 / 2011 | DAVID MARTINEZ MARTIN | 25.1 | 360 € |
| AV-470 / 2011 | JOSÉ LUIS PIZARRO GONZÁLEZ | 25.1 | 390 € |



| NºExpediente | NOMBRE Y APELLIDOS | Art. infringido | Sanción a imponer |
|---------------|-------------------------------|-----------------|-------------------|
| AV-474 / 2011 | ALBERTO GALLEGO LOPEZ | 25.1 | 330 € |
| AV-478 / 2011 | OUSSAME AHMITER | 25.1 | 390 € |
| AV-490 / 2011 | ROBERTO RODRÍGUEZ GONZÁLEZ | 25.1 | 301 € |
| AV-534 / 2011 | MOHAMED FARES | 25.1 | 301 € |
| AV-539 / 2011 | ALEJANDRO SANTIBAÑEZ PEREZ | 25.1 | 301 € |
| AV-560 / 2011 | FRANCISCO JAVIER LÓPEZ MARTÍN | 23.a) | 301 € |

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

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Número 1.869/11

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ÁVILA

Oficina Territorial de Trabajo

RESOLUCIÓN de 9 de mayo de 2011, de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Publicación del Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa CESPA, S.A. con el personal dedicado al servicio de recogida de residuos sólidos urbanos de la MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS "BAJO TIÉTAR".

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa CESPA, S.A. con los trabajadores dedicados a la recogida de R.S.U. de la Mancomunidad de Municipios "Bajo Tiétar" (Código del Convenio Actual nº 05000521012004 y antiguo 0500521) que fue pactado con fechas 18 de abril y 4 de mayo de 2011, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por el Delegado de Personal, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 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 CESPA, S.A. CON EL PERSONAL DEDICADO AL SERVICIO DE RECOGIDA DE R.S.U. DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS "BAJO TIÉTAR"

Art. 1º. Ámbitos Personal, Funcional y Territorial.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa CESPA, S.A. y los trabajadores empleados en su centro de la Mancomunidad de Municipios "Bajo Tiétar" dedicados al servicio de Recogida de R.S.U.

**Art. 1 °bis.- Partes negociadoras**

Este Convenio ha sido firmado por el delegado de personal en representación de los trabajadores y la representación de la empresa Cespa

Art. 2°.- Vigencia, Duración y Denuncia

El presente Convenio entra en vigor el día de su firma por las partes, con independencia de su publicación en el B.O. correspondiente.

La duración del Convenio será de 4 años, desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2013, si bien las tablas salariales anexas se aplicarán con efectos del día 1 de enero de 2010 y 2011.

Este Convenio, una vez finalizada su duración, queda automáticamente denunciado, no obstante permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo que lo sustituya.

Art. 3°.- 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.

Art. 4°.- Absorción y Compensación

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea 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 a 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 fecha y condiciones que quedan pactadas.

Art. 5°.- Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria estará integrada por un representante de los trabajadores y un representante de la empresa.

Esta comisión se reunirá a instancia de partes, celebrándose tales reuniones dentro de los 7 días 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, la Comisión Paritaria, deberá interpretar, mediar y conciliar conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales y colectivos les sean sometidos por las partes.

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

En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrán carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan, directa o

indirectamente con ocasión de la interpretación o aplicación del convenio colectivo.

El domicilio de la Comisión Paritaria será: la del propio centro de trabajo.

Art. 5° bis.- Procedimiento para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación de los acuerdos a los que se refiere el apartado 6 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores se someterán preceptivamente a un procedimiento de mediación ante el Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA) de Castilla y León.

**Art. 6º.- Jornada Laboral y Horarios**

Se establece una jornada de 38 horas y 30 minutos semanales.

Se establece un periodo de descanso de 20 minutos diarios de bocadillo, considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Art. 7º.- Horas Extraordinarias

Dado el carácter de servicio público de la actividad principal a que se refiere el presente Convenio, ambas partes reconocen la existencia de horas extraordinarias estructurales de inevitable realización entre las cuales se consideran las siguientes:

- a) Las motivadas por ausencias imprevistas.
- b) Trabajo en día festivo o domingo.

Dadas las especiales características del servicio, se trabajará todos los domingos y festivos del verano, entendiéndose como verano el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre.

De igual manera se trabajarán todos los festivos del año, así como el domingo posterior a viernes Santo, con excepción del 25 de diciembre y 1 de enero.

Tales domingos y festivos se abonarán por día efectivamente trabajado, en la cuantía indicada en la Tabla Anexa para 2010 y 2011, para 2012 la cuantía será 56 € y para 2013 de 58 € y por el concepto señalado en el Art. 47 del Real Decreto 2001 de 28 de julio de 1983.

A estos efectos se entenderá por festivo tanto los domingos como los festivos indicados en el Art. 37.2 del RDL 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y así mismo, el día 3 de noviembre (Festividad de San Martín de Porres).

Cuando San Martín de Porres coincida en domingo, los trabajadores que habitualmente trabajan las fiestas, cobrarán el día festivo. El que trabaje ese día coincidiendo con domingo tendrá, además un día de descanso compensatorio.

Art. 8º.- Vacaciones.

Las vacaciones tienen una duración de 31 días naturales retribuidos (32 días desde 2013) y se abonarán en la cuantía indicada en la tabla salarial anexa; se disfrutarán entre los meses de junio a octubre, no pudiendo coincidir más de un peón y un conductor durante el periodo de julio a septiembre.

El calendario vacacional se acordará entre el representante de la empresa y el de los trabajadores, exponiéndose en el tablón de anuncios con una antelación mínima de 2 meses al comienzo de su disfrute.

El disfrute de las vacaciones será rotativo entre todos los trabajadores, pudiéndose cambiar el turno correspondiente entre los trabajadores de una misma categoría, previa notificación a la empresa.

De acuerdo entre las partes se podrá disfrutar en periodo distinto al señalado.

No comenzará el cómputo de las vacaciones, si en el momento de iniciar las mismas el trabajador se encuentra en situación de I.T., disfrutándolas posteriormente, procediendo a un nuevo señalamiento. En este caso se podrán disfrutar aunque haya terminado el año natural.

Art. 9º.- Excedencias Excedencia Voluntaria

Los trabajadores fijos con un año de servicio en la Empresa podrán solicitar excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

En el supuesto de ser inferior al periodo máximo, ésta se podrá prorrogar con la sola condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización del periodo inicialmente solicitado. Dicha prórroga tendrá una duración mínima de 5 meses, sin que en ningún caso pueda superarse el periodo máximo de cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años, desde el final de la anterior excedencia.



Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la empresa en un plazo de un mes.

El trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo en las excedencias de hasta 24 meses, siendo la incorporación automática a su puesto de trabajo a la finalización de la misma, preavisando el trabajador a la empresa con un mes de antelación, transcurrido dicho periodo, el trabajador conserva sólo un derecho preferente al ingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

Los trabajadores que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos o sindicales, no necesitarán de un año de antigüedad para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitido inmediatamente al cumplir su mandato.

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, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En este supuesto el trabajador tendrá, durante 24 meses, derecho a reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho periodo, sólo conserva derecho preferente en las vacantes de igual o similar categoría a la suya.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. En este supuesto el trabajador tendrá, durante 24 meses, derecho a reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho periodo, sólo conserva derecho preferente en las vacantes de igual o similar categoría a la suya.

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.

Todo lo anterior se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho debidamente justificado.

Art. 10º.- Reducción de la jornada por motivos familiares.

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

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso, corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

Asimismo, los trabajadores con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido.

Todo lo anterior se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho debidamente justificado.

Art. 11º.- Permisos Retribuidos y no retribuidos Retribuidos

Los permisos relacionados en el presente artículo se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado de registro que al efecto tenga la Administración, o en su defecto, por no existir el mismo, el Certificado de Convivencia.

El personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a disfrutar de permiso retribuido por el importe total devengado en forma y condiciones que se especifican a continuación:



17 días en caso de Matrimonio.

2 días por fallecimiento o intervención quirúrgica grave de cónyuges, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos, padres políticos. Ampliables a 2 días más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento superior a 100 Km.

2 días en caso de fallecimiento de hermanos políticos, y 4 si ocurriese el hecho fuera de la provincia, con un desplazamiento superior a 100 Km.

2 días por enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad y 4 días si ocurriese el hecho fuera de la provincia, con un desplazamiento superior a 100 Km.

En este supuesto el permiso podrá disfrutarse de forma discontinua, previo aviso a la empresa, en el momento de producirse el hecho causante, durante el mismo o, en los casos de hospitalización, con posterioridad al alta.

2 días por nacimiento, acogida o adopción de hijos y 4 si sucede fuera de la provincia con un desplazamiento superior a 100 Km. si concurriese enfermedad grave, se aumentará a 4 días.

1 día por traslado de domicilio habitual.

1 día hábil por matrimonio de hijos, hermanos o padres y 2 días en caso de que fuera en distinta provincia, con un desplazamiento superior a 100 Km.

El tiempo necesario para concurrir a exámenes y renovaciones de carné de conducir y DNI.

El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Por el tiempo indispensable para el acompañamiento de hijos menores de 8 años y personas dependientes a la asistencia sanitaria, siempre que ésta coincida con su jornada de trabajo.

Por el tiempo indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica, cuando ésta coincida con la jornada de trabajo.

2 días permiso retribuido al año, a elección del trabajador, preavisando a la empresa con 5 días de antelación, salvo en casos excepcionales de urgente necesidad justificada. El disfrute de éstos días para trabajadores con una antigüedad inferior a 12 meses, será proporcional al tiempo trabajado. Estos días no se podrán unir al disfrute de vacaciones en los meses de julio, agosto y septiembre, así como a la Semana Santa.

No comenzarán los días de este permiso si el trabajador se encuentra en I.T. derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, disfrutándolos posteriormente. En este caso se podrán disfrutar hasta el mes de febrero del año siguiente, inclusive.

Todos estos permisos deberán ser preavisados, salvo urgencias y posteriormente justificados.

No retribuidos

La empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, deberá conceder hasta 15 días de permiso no retribuido al año a todos los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudios, etc., así mismo en situaciones especiales este plazo se podrá ampliar a un máximo de 30 días.

Art. 12º.- Seguro Colectivo

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, de la que se derive muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios, en todo caso, percibirán en concepto de indemnización 16.998,94 €, para 2011 independientemente de las prestaciones que por este motivo le corresponda.

La Empresa se compromete a hacerse cargo, bien directamente o a través del correspondiente seguro de responsabilidad civil, de las responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto de terceros como frente a la propia

Empresa, de que puedan ser responsables los trabajadores de ésta, por los accidentes que puedan producirse durante la ejecución del servicio, siempre que dichos accidentes no se deban a la imprudencia temeraria constitutiva de delito, o embriaguez del propio trabajador.

Art. 13º.- Conceptos Retributivos

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio tendrán la cuantía que por cada concepto y categoría se especifican en la Tabla Salarial Anexa para los años 2010 y 2011.



Se establecen los siguientes complementos salariales y extrasalariales:

- a) Plus Penoso, tóxico y/o peligroso: Se abonará por día efectivamente trabajado, según tabla salarial adjunta.
- b) Plus de Nocturnidad: los trabajadores que su jornada de trabajo sea nocturna, en el periodo comprendido entre las 21 horas y las 6 de la mañana, percibirán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base.
- c) Plus de Transporte: Tendrá carácter indemnizatorio extrasalarial, se abonará por día efectivamente trabajado, según tabla salarial adjunta.
- d) Plus de Finalización: Por cada día efectivamente trabajado y en compensación por la terminación del servicio, se abonarán las cantidades señaladas en la tabla salarial adjunta, que compensará y absorberá en cómputo anual los devengos que por hora extraordinaria pudiera producirse a lo largo del año, excepto cuando el exceso de jornada se produzca como consecuencia de una avería, en cuyo caso, sólo compensará como máximo 2 horas.

Art. 14º.- Pagas Extraordinarias

Se establecen las siguientes pagas extraordinarias que se ajustarán a las condiciones que a continuación se indican:

Denominación: Paga de Verano, de Navidad.

Cuantía: El importe de cada una de ellas es el que consta en la Tabla Salarial Anexa para cada categoría.

Fechas de Abono: La de verano se abonará el día 15 de julio, la de Navidad el 15 de Diciembre

Periodo de Devengo: La de Verano se devengará del 1 de Enero al 30 de junio, la de Navidad del 1 de julio al 31 de Diciembre

Todas las pagas extraordinarias se devengan día a día. Art. 15º.- Paga de San Martín de Porres

En el año 2013 se crea una paga denominada de San Martín de Porres en la cuantía de 200 €, siendo consolidables 100 € y su abono será en la nómina del mes de octubre.

Art. 16º.- Pago de Salarios

El día de pago de la nómina será el último día hábil de cada mes, o el anterior si éste fuera sábado o víspera de festivo.

Art. 17º.- Anticipos Reintegrables

Se crea un fondo de préstamos de 8.499,46 € para el año 2011 al objeto de conceder anticipos reintegrables, sin intereses, en la cuantía máxima de 1.416,58 €. El plazo máximo de devolución de estos anticipos será de 12 meses a partir de la concesión del mismo y las cantidades amortizadas revertirán al fondo del préstamo. Estos anticipos sólo podrán ser solicitados por el personal con más de 6 meses de antigüedad en la empresa.

Los anticipos solicitados se concederán en el plazo máximo de 15 días, debiendo informar la empresa al Delegado de Personal, cuando el saldo del fondo sea inferior a 1.416,58 €. La información que se facilitará al Delegado de Personal será: relación de peticiones pendientes de la concesión del préstamo y sus cuantías individuales, ordenadas por fecha de solicitud.

Art. 18º.- Jubilación

La empresa abonará a los trabajadores que voluntariamente anticipen su jubilación, y lleven más de 10 años de servicio en la empresa, una compensación económica conforme a la siguiente escala:

Diez años de servicios: 1.690,63 € para 2011.

Quince o más años de servicios: 2.254,60 € para 2011.

De conformidad con el RD 1194/85 de 17 de julio, el trabajador podrá solicitar la jubilación a los 64 años, obligándose la empresa, de acuerdo con el citado Real Decreto, a sustituir al trabajador que se jubila por otro trabajador en las condiciones previstas en la referida disposición.

**Art. 19º.- Incapacidad Temporal**

Los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal (I.T.) en cualquiera de los supuestos, enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá desde el 10 día de la baja el 100% de su salario y mientras dure la I.T.

Art. 20º.- Prendas de Trabajo

La empresa facilitará las siguientes prendas de trabajo con las frecuencias y cantidades que a continuación se indican:

Ropa de verano, se entregará en el mes de mayo

Ropa de Invierno, se entregará en el mes de septiembre

CONDUCTOR

Un Jersey de invierno al año

Un jersey de verano al año

Una gorra de invierno al año

Dos pantalones al año

Dos camisas al año

Un par de zapatos al año

Un par de botas al año

Un traje de agua al año

Un anorak cada dos años

Un par de botas de agua cada dos años

Un chaleco reflectante al año.

PEONES

Un Jersey de invierno al año

Un jersey de verano al año

Una gorra de invierno al año

Dos pantalones al año

Dos camisas al año

Un par de zapatos al año

Un par de botas al año

Un traje de agua al año

Un anorak cada dos años

Un par de botas de agua cada dos años

Un chaleco reflectante al año, siendo obligatorio el uso del mismo.

La empresa entregará una faja lumbar a todos los trabajadores que lo soliciten, siendo obligatorio el uso de la misma para quien lo solicite.

Los elementos de protección individual (EPI) son de uso obligatorio.

Art. 21º.- Vigilancia de la Salud

La vigilancia de la salud, como. actividad permanente de observación de estado

de salud de los trabajadores, con una periodicidad mínima anual, será realizada por el Servicio de Prevención, durante el tiempo de trabajo y se relacionará con los riesgos del puesto de trabajo. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado. Tanto los resultados de la Vigilancia de la Salud como del reconocimiento médico serán confidenciales, informándose a la empresa exclusivamente de la aptitud laboral de cada trabajador.

**Art. 22º.- Antigüedad**

El personal afectado por este Convenio, percibirá incrementos por antigüedad consistente en tres bienios del 5% y posteriores quinquenios del 7%, calculados sobre el salario base de cada categoría.

El importe de cada bienio o quinquenio empezará a abonarse desde el 1 de enero del año en que se cumplan.

Este artículo entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2005, siendo la fecha de referencia para efectuar el cómputo de la citada antigüedad la del inicio de la relación laboral.

Art. 23º.- Organización del Trabajo

La organización del trabajo es facultad del empresario que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional, entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puestos de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo. El trabajador prestará la clase y extensión del trabajo que marquen las leyes, el presente Convenio, los de ámbito inferior, las instrucciones del empresario y, en su defecto, los usos y costumbres.

Normalmente sólo se prestará el trabajo habitual. No obstante, pasajeramente y por necesidad urgente, deberá el trabajador prestar mayor trabajo u otro distinto de lo acordado, a condición de retribuirle de acuerdo con las disposiciones aplicables.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su categoría o competencia profesional.

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 sus jefes inmediatos. El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa.

Queda prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto al determinado por la empresa, sin la expresa autorización de ésta, que asimismo será necesaria para que el trabajador utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas.

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

Art. 24º.- Discreción Profesional

El trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

Art. 25º.- Ascensos

La empresa no contratará a ningún trabajador de nuevo ingreso para cubrir una vacante, siempre que dentro del personal de plantilla o eventual en el servicio se posea la correspondiente cualificación. Para ello, los trabajadores presentarán su solicitud de inclusión en la lista de candidatos. Ante esta lista, en el momento de producirse una vacante o se cree un nuevo puesto, se procederá a la realización de un examen entre los solicitantes, concediéndosele al más apto el puesto, siempre que se supere la prueba de aptitud. En caso de igualdad primará la antigüedad. En todo caso, los mandos de la empresa serán de libre designación por ésta.

El puesto vacante dejado por el trabajador que promocione se cubrirá en primer lugar, por un trabajador eventual de la empresa, en el supuesto que no hubiera eventuales, con una nueva contratación.

El tribunal calificador estará compuesto por el delegado de personal y un representante de la empresa.



Art. 26º.- Subrogación

Al término de la concesión de la contrata, los trabajadores de la misma que estuviesen fijos o por contrato temporal, entrarán en la nueva empresa adjudicataria, respetándoseles todos sus derechos y obligaciones de conformidad con lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio General del Sector.

Art. 27º Prevención de Riesgos Laborales

Dado el nuevo enfoque preventivo que la legislación sobre Seguridad e Higiene en el trabajo ha experimentado en nuestro país con la entrada en vigor de la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ambas partes estiman conveniente incluir en el presente convenio varios artículos dedicados a la Seguridad e Higiene en el trabajo desde este nuevo punto de vista preventivo y en aplicación de lo establecido en la citada nueva Ley.

En consecuencia, ambas partes manifiesta su intención de hacer lo posible por evitar los riesgos y combatirlos en su origen, evaluar los riesgos inevitables mediante la elaboración de un plan de prevención y en función de todo lo anterior planificar la acción preventiva.

Art. 28º Medidas de Prevención:

La empresa, asumiendo sus obligaciones en materia preventiva se compromete:

1. A elaborar un plan de evaluación de riesgos que deberá estar terminados dos meses después de la firma del Convenio.
2. A establecer la planificación preventiva en coordinación con el Servicio de Prevención, donde se tratarán todos los aspectos relativos a la Seguridad y Salud.
3. A consultar, informar y formar a los trabajadores en todo lo que dispone la Legislación Vigente.
4. A controlar el cumplimiento de las medidas de prevención y el estado de salud de los trabajadores.
5. A documentar adecuadamente todas las materias relacionadas con la actividad preventiva.

Art. 29º. Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud

Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías, será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y cualquier otra convocatoria por el Empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del artículo 36.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La formación de los Delegados de Prevención se llevará a cabo como marca el artículo 37.2 de la L.P.R.L.

El Comité de Seguridad y Salud asumirá las funciones del Comité de Salud y Seguridad, rigiéndose a todos los efectos por la normativa legal de aplicación en esta materia.

Dicho Comité tendrá carácter paritario, designado a la representación legal de los trabajadores o sindicatos presentes en el Comité de Empresa, hasta diez miembros de acuerdo con lo establecido en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos.

Tanto los sindicatos más representativos en el Comité de Empresa como la Empresa podrán aportar a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud a los técnicos que consideren convenientes.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá, entre otras, las siguientes funciones y facultades:

1. Promover las observaciones de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos profesionales.
2. Fomentar la colaboración de todo el personal en la práctica y observación de las medidas preventivas.



3. Estimular la enseñanza entre todo el personal de la Empresa en materia preventiva.
 4. Divulgar y propagar la salud y seguridad en el trabajo, en todos los puestos y circunstancias, como entre los propios miembros del Comité de Seguridad y Salud, así como entre los operarios interesados en estas materias.
 5. Estudiar todos aquellos aspectos referentes a la utilización de prendas de protección, vestuarios, uniformidad, así como la duración de las mismas.
 6. Cualesquiera otras competencias relacionadas con la prevención de accidentes y con la seguridad y salud de los trabajadores, así como todo aquello dispuesto en el artículo 39.2 apartados a), b), c) y d) de la L. P. R. L.
- La empresa facilitará los medios de divulgación necesarios, a fin de que todo el personal esté informado sobre las recomendaciones, obligaciones y prácticas en materia de Seguridad y Salud.

Con el fin de prestar una acción coordinadora y eficaz, el Servicio de prevención de la Empresa, mantendrá estrecha conexión con el Comité de Seguridad y Salud correspondiente.

Art. 30°. Servicio de Prevención.

La empresa constituirá un Servicio de Prevención de acuerdo con lo establecido en el Capítulo IV de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Este Servicio de Prevención cumplirá todos los requisitos legales establecidos.

Art. 31°. 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 normas laborales no incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para quienes estén entre los colectivos de mayores de 45 años, jóvenes, discapacitados, mujeres, etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, parcial, de formación y en prácticas.

Art. 32°. Retirada del carnet de conducir.

En el supuesto de que a un trabajador, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo las funciones que le hayan sido encomendadas, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le asignará otro puesto de trabajo, respetándose los emolumentos que viniera percibiendo, siempre que la sanción no se deba a imprudencia temeraria constitutiva de delito ni a embriaguez.

Art. 33°. Faltas y Sanciones. Facultad sancionadora

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes. La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

Graduación de las faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error, o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a 30 minutos, sin que existan causas justificadas.



3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.

5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de 5 días después de haberlo efectuado.

6. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.

7. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.

8. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.

9. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.

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

11. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.

12. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

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

14. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.

15. Encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.

16. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

17. Cualquier otra de semejanza naturaleza.

Faltas graves

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.

2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.

3. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.

4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.

7. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

8. Dormir durante la jornada de trabajo.

9. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector o de la empresa.

10. Falta notoria de respeto o consideración al público.

11. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.

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

13. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.



14. La embriaguez 'o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
15. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.
16. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero, o a un subordinado.
17. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
18. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
19. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa, o terceros.
20. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.
21. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.
22. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería, o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
23. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
24. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.
25. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.
26. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.
27. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
28. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
29. El incumplimiento de normas de Seguridad e Higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
30. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.
31. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.
32. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.
33. Todas aquellas otras de semejante naturaleza. Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
4. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para ésta, y en todo caso, las de duración superior a seis años.
5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.
6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
7. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.



9. El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.
 10. La competencia desleal.
 11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
 12. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
 13. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de Prevención de Riesgos Laborales que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros, o daños a la empresa.
 14. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
 15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
 16. La desobediencia continuada o persistente.
 17. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.
 18. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
 19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.
 20. La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando, siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
 21. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.
 22. Las faltas de semejante naturaleza. Prescripción de las infracciones y faltas
- Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Sanciones. Aplicación

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 1 o 2 días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días. 3.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 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 de los trabajadores 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.

La empresa anotará 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, y en todo caso a la organización sindical a la que esté afiliado o afiliada.

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. 33º. Incremento salarial y revisión salarial.

SALARIOS PARA EL AÑO 2010 y 2011: Los salarios para el personal afectado por el presente convenio para los años 2010 y 2011, son los que figuran en la Tabla Salarial Anexa.

Incremento salarial: Para el año 2011 el incremento salarial será del 1 %.

Revisión salarial

En el caso de que el índice de Precios al Consumo (I.P.C. REAL) publicado por el I.N.E. registrara al 31 de diciembre de 2011, un aumento superior al incremento pactado, se efectuará una revisión salarial de todos los conceptos económicos del Convenio en el exceso del indicado incremento, tan pronto se constate dicha circunstancia y con carácter retroactivo desde el uno de enero de 2011, sirviendo como base para los sucesivos incrementos salariales.

Incremento salarial: Para el año 2012 el incremento salarial será del 1 %.

Revisión salarial

En el caso de que el índice de Precios al Consumo (I.P.C. REAL) publicado por el I.N.E. registrara al 31 de diciembre de 2012, un aumento superior al 0,5%, se efectuará una revisión salarial de todos los conceptos económicos del Convenio en el exceso del 0,5%, tan pronto se constate dicha circunstancia y con carácter retroactivo desde el uno de enero de 2012, sirviendo como base para los sucesivos incrementos salariales.

Incremento salarial: Para el año 2013 el incremento salarial será del 1 %.

Revisión salarial

En el caso de que el índice de Precios al Consumo (I.P.C. REAL) publicado por el I.N.E. registrara al 31 de diciembre de 2013, un aumento superior al 0,25%, se efectuará una revisión salarial de todos los conceptos económicos del Convenio en el exceso del 0,25%, tan pronto se constate dicha circunstancia y con carácter retroactivo desde el uno de enero de 2013, sirviendo como base para los sucesivos incrementos salariales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

En lo no dispuesto en el presente Convenio se estará a lo regulado en el Convenio Colectivo General del Sector, Estatuto de los Trabajadores y Legislación vigente.

**SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE LA M.B.T.****TABLA SALARIAL AÑO 2010 (CESPA, S.A.)**

| CATEGORÍA | SALARIO BASE | PLUS PENOSO | PLUS TRANSPORTE | PLUS FINALIZACIÓN | VACACIONES | PAGA VERANO | PAGA NAVIDAD | TOTAL ANUAL |
|--------------------|--------------|-------------|-----------------|-------------------|------------|-------------|--------------|-------------|
| PEÓN REGOCIDA | 24,88 | 4,98 | 5,58 | 8,81 | 1.127,34 | 1.127,34 | 1.127,34 | 17.276,01 |
| CONDUCTOR RECOGIDA | 26,11 | 5,22 | 5,58 | 9,29 | 1.262,73 | 1.262,73 | 1.262,73 | 18.300,87 |
| CONDUCTOR- CAPATAZ | 28,15 | 5,63 | 5,58 | 12,66 | 1.522,99 | 1.522,99 | 1.522,99 | 20.849,91 |

El salario bruto anual se ha calculado sobre 335 días de salario base, y 287 días de pluses.

VALOR DÍA FESTIVO:

CONDUCTOR-CAPATAZ: 52,85 € DÍA
 CONDUCTOR: 52,85 € DÍA
 PEÓN: 52,85 € DÍA

VALOR HORA EXTRA:

CONDUCTOR-CAPATAZ: 12,62 €/HORA
 CONDUCTOR: 12,62 €/HORA
 PEÓN: 12,62 €/HORA

Artículo 12.- Seguro colectivo: 16.830,63

Artículo 16.- Anticipo reintegrable: Fondo préstamo: 8.415,31 y cuantía anticipo: 1.402,55

Artículo 17.- Jubilación: Para 10 años de servicio: 1.673,89 y para 15 o más años de servicio: 2.232,28

**SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE LA M.B.T.****TABLA SALARIAL AÑO 2011 (CESPA, S.A.)**

| CATEGORÍA | SALARIO BASE | PLUS PENOSO | PLUS TRANSPORTE | PLUS FINALIZACIÓN | VACACIONES | PAGA VERANO | PAGA NAVIDAD | TOTAL ANUAL |
|--------------------|--------------|-------------|-----------------|-------------------|------------|-------------|--------------|-------------|
| PEÓN REGOCIDA | 25,13 | 5,03 | 5,64 | 8,90 | 1.272,71 | 1.138,61 | 1.138,61 | 17.450,98 |
| CONDUCTOR RECOGIDA | 26,37 | 5,27 | 5,64 | 9,38 | 1.415,34 | 1.275,36 | 1.275,36 | 18.483,26 |
| CONDUCTOR- CAPATAZ | 28,43 | 5,69 | 5,64 | 12,79 | 1.695,87 | 1.538,22 | 1.538,22 | 21.061,15 |

El salario bruto anual se ha calculado sobre 334 días de salario base, y 284 días de pluses.

VALOR DÍA FESTIVO:

CONDUCTOR-CAPATAZ: 52,85 € DÍA
 CONDUCTOR: 52,85 € DÍA
 PEÓN: 52,85 € DÍA

VALOR HORA EXTRA:

CONDUCTOR-CAPATAZ: 12,74 €/HORA
 CONDUCTOR: 12,74 €/HORA
 PEÓN: 12,74€/HORA



ADMINISTRACIÓN LOCAL

Número 1.550/11

AYUNTAMIENTO DE LA COLILLA

ANUNCIO

Aprobado el Padrón de Contribuyentes por el Impuesto de Vehículos de Tracción Mecánica de este Municipio para el Ejercicio 2011, se expone al público durante un plazo de 15 días, durante el cual podrá examinarlo, pudiendo interponer recurso de reposición de un mes a contar desde la finalización del período de exposición pública del Padrón ante el Sr. Alcalde.

Se establece como periodo cobratorio en voluntaria desde el 15 de abril al 15 de junio de 2011.

En La Colilla a 31 de marzo de 2011.

La Secretaria, *Isabel Llanes Aventín*

Número 1.838/11

AYUNTAMIENTO DE VILLATORO

ANUNCIO

Aprobada inicialmente la desafectación de la parcela, propiedad de este Ayuntamiento y calificada como bien de dominio público, sita en la c/ CUARTEL DE LA GUARDIA CIVIL nº 22 de esta localidad, por Acuerdo del Pleno de fecha 25 de abril de 2011, de conformidad con el artículo 8.2 del Real 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 por el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este B.O.P. de Ávila.

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

En Villatoro, a 28 de abril de 2.011.

El Alcalde, *Amador García García*.

Número 1.781/11

AYUNTAMIENTO DE EL OSO

EDICTO

Estando próxima la finalización del mandato del actual JUEZ DE PAZ TITULAR de esta localidad, y el consiguiente cese en el cargo; con la finalidad de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 101 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y demás normativa aplicable, se pone en conocimiento de todos los vecinos interesados en ocupar dicho cargo deberán formular la correspondiente solicitud a tal efecto, en el plazo de 30 días naturales desde la publicación de este anuncio, a la cual deberá adjuntarse la siguiente documentación:

- Certificado de nacimiento.
- Certificado de empadronamiento.
- Certificado de antecedentes penales.
- Documentación acreditativa de los méritos o títulos que posea.

En base a las solicitudes presentadas y lo acordado por el Pleno de la Corporación, este órgano propondrá a la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León el nombramiento correspondiente.

En El Oso, a 29 de Abril de 2011.

El Alcalde-Presidente, *Felicitísimo Gil Salcedo*.

Número 1.780/11

AYUNTAMIENTO DE PIEDRAHÍTA

ANUNCIO

Vista al solicitud de licencia ambiental presentada por AYUNTAMIENTO DE PIEDRAHÍTA, para Planta de Transferencia de Residuos Urbanos, sita en el polígono 4 parcela 235 junto a la carretera AV-103 de Piedrahíta a Santa María del Berrocal.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 271 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 desde la inserción del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de edictos del Ayuntamiento, para que, quienes se vean afectados de algún modo por dicha actividad, presenten las observaciones que consideren pertinentes.

El presente anuncio servirá de notificación a los interesados, en caso de que no pueda efectuarse la notificación personal del otorgamiento del trámite de audiencia.

En Piedrahíta, a 3 de mayo de 2011.

El Alcalde, *Federico Martín Blanco*.

Número 1.846/11

AYUNTAMIENTO DE TORNADIZOS DE ÁVILA

ANUNCIO DE APROBACIÓN PROVISIONAL

El Pleno del Ayuntamiento de Tornadizos de Ávila, en sesión ordinaria celebrada el día 16 de marzo de dos mil once, acordó la aprobación provisional de la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por licencia de obras.

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

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

En Tornadizos de Ávila, a 20 de abril de 2011.

El Alcalde, *Álvaro López Gutiérrez*.

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Número 1.796/11

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN N° 2 DE ÁVILA

EDICTO

ÓRGANO QUE ORDENA NOTIFICACIÓN

Juzgado de Primera Instancia Número 002 de ÁVILA.

En el procedimiento que se indica Juicio de JUICIO DE FALTAS n° 372/10

Se ha dictado la seguidamente:

JUICIO DE FALTAS 372/10

SENTENCIA N° 4/11

SENTENCIA

En Ávila, a 4 de Febrero de 2011.

S. S^a. Ilma. Sr. D. Miguel Ángel Pérez Moreno, Magistrado-Juez del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción N° 2 de Ávila y su Partido Judicial, ha visto los presentes autos de Juicio de Faltas, seguidos con el núm. 372/10, por una falta de lesiones, en los que son partes el Ministerio Fiscal en representación de la acción pública, y como denunciante M^a Belén Muñoz Rodríguez en nombre del menor Richard Hernández Muñoz y como denunciado Ignacio Alonso Martínez.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Los presentes autos se incoaron en virtud de denuncia de M^a Belén Muñoz Rodríguez ante el Puesto de Guardia Civil de Cebreros, dando lugar al atestado de dicho Puesto n° 174-2010 por los hechos que en el mismo se contienen. Y que reputados finalmente como presunta falta los hechos y celebrado el Juicio Oral en el día señalado, con asistencia de la parte denunciante, celebrándose con el resultado recogido en la correspondiente acta videográfica, y formulándose las siguientes conclusiones:

Por el Ministerio Fiscal se solicita: la condena del denunciado como autor de una falta de lesiones del art. 617.1 del C.P. a la pena de 45 días de multa a razón de 6 € diarios, con responsabilidad personal subsidiaria en caso de impago, y a que indemnice al



denunciante en 75 € por cada día de incapacidad y en 45 € por cada día invertido en la curación.

SEGUNDO.- En la tramitación del presente procedimiento se han observado todas las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

Resulta probado y así se declara, que el día 16 de mayo de 2010 cerca de la medianoche, en Cebreros, en el transcurso de una discusión entre M^a Belén Muñoz Rodríguez con M^a de los Ángeles Cisneros López y Fernando Medina de Campos, por causa de imputar aquélla a éstos el haber entrado en el domicilio de la primera, y haberse llevado cosas, en el transcurso del altercado, Ignacio Alonso Martínez, que acompañaba a los dos últimos, se acercó al hijo menor de M^a Belén, Richard Hernández Muñoz, agarrándolo bruscamente y con fuerza de un brazo, retorciéndoselo.

Como consecuencia de ello, el citado menor resultó con daños corporales diversos, para cuya curación precisó primera asistencia facultativa tardando en curar 15 días, durante los cuales estuvo impedido para sus ocupaciones habituales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos declarados probados son constitutivos de una falta consumada de lesiones, tipificada en el artículo 617.1 del Código Penal, de la que es responsable en concepto de autor directo y doloso el denunciado de acuerdo con los artículos 10 y 27 del mismo cuerpo legal. La realidad de los hechos que se declaran probados y la participación que en los mismos se les atribuye resulta acreditada por las pruebas practicadas en el acto del juicio oral valoradas en conciencia conforme a los artículos 741 y 973 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, y apreciadas con las ventajas que la inmediación judicial comporta. Así constituye tal prueba de cargo que destruye la presunción de inocencia de aquél por el crédito que merece el Juzgador dada su coherencia y firmeza, apreciadas en la inmediación del plenario, el testimonio de la denunciante, madre del menor lesionado, narrando la agresión denunciada, de forme coherente y concordante con la imputación efectuada desde el inicio mismo de la causa, con motivo de la denuncia inicial, con lo que ya de entrada concurre uno de los requisitos exigidos jurisprudencialmente para otorgar fuerza probatoria a la persona que se presenta como

víctima del hecho, que es el de la “persistencia de las declaraciones inculpativas que han de ser plurales, firmes, persistentes temporalmente y ausentes de ambigüedades y contradicciones” (STS 19 febr. 2001, refiriéndose a múltiples sentencias de dicha Sala, entre ellas, las de 30 de diciembre de 1997, 19 de mayo de 1999 y 2 de octubre de 1999), siendo que, a mayor abundamiento, dicho testimonio del lesionado aparece corroborado por el contenido del informe médico inicial, expedido al poco tiempo de ocurrido el suceso, que constituye prueba objetiva de la lesión, resultando al mismo tiempo concordante con la forma o tipo de agresión relatada (en él se recoge “dolor e impotencia funcional extremidad superior dcha.”), así como en definitiva por lo recogido y hecho constar con carácter objetivo en el Atestado, en su apartado “DILIGENCIA DE EXPOSICIÓN DE HECHOS” en que por parte de los Guardias Civiles que acudieron al lugar se observó lo siguiente, según se recoge en el apartado del Atestado de “DILIGENCIA DE EXPOSICIÓN DE HECHOS”: “Durante el altercado se acerca el hijo menor de María Belén, siendo el mismo agarrado de la mano y apartado, con brusquedad, por Ignacio. (...) Momentos después del altercado el hijo de María Belén se queja de fuerte dolor en la muñeca y antebrazo, siendo aplicado un vendaje compresivo por uno de los agentes, y posteriormente trasladado al centro médico de Cebreros por su madre”.

SEGUNDO.- El responsable penalmente lo es también civilmente, según el artículo 109.1 del Código Penal, y en su virtud el condenado por las lesiones está obligado a indemnizar al denunciante en la cantidad propuesta por el Ministerio Fiscal, toda vez que la misma entra dentro de los parámetros al uso seguidos en este Juzgado para la indemnización de los días de incapacidad para sus ocupaciones habituales y por los restantes días invertidos en la curación, tomando como referencia orientativa el sistema de indemnización de daños corporales contenido en el Anexo de la Ley de Responsabilidad Civil y Seguro en la Circulación de Vehículos a Motor, si bien efectuando una corrección al alza, a razón en este caso de 75 euros por cada día impositivo (15), teniendo en cuenta para este aumento sustancialmente la especial protección que merece el derecho constitucional a la integridad física y moral de las personas (art. 5.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial en relación con el art. 15 de la Constitución), que justifica que la indemnización de los días de incapacidad y de curación sufridos por una persona como consecuencia de una agresión dolosa deban ser objeto de una sensible mayor valo-



ración que los producidos por una mera imprudencia, y considerarse que el cambio valorativo introducido satisface adecuadamente esta interpretación, mereciendo consignarse a los efectos oportunos que este criterio indemnizatorio fue cuestionado en su momento en virtud de recurso de apelación, en Juicio de Faltas 232/2006, en que la parte apelante alegaba que por las razones que expresaba en su escrito le parecían desproporcionadas las cantidades de referencia indicadas, y que en todo caso el baremo normativo de la Ley sobre Responsabilidad Civil y Seguro en la Circulación de Vehículos a Motor contempla la indemnización por daños morales, y la Audiencia Provincial desestima en Sentencia nº 201/2006 del recurso de apelación confirmando la sentencia recurrida en todos sus extremos. En el mismo sentido la Sentencia de la Audiencia Provincial de Ávila, de 17 de julio de 2008, rechazando la exigua propuesta de adverso en estricta aplicación del sistema para la valoración de los daños y perjuicios causados a las personas en accidente de circulación, razonando que ello es porque dicho sistema "responde a premisas distintas en las que se difumina el daño moral propio de la victimización dolosa intencional".

TERCERO.- El art. 638 del C.P establece que en la aplicación de las penas de este Libro procederán los Jueces y Tribunales, según su prudente arbitrio, dentro de los límites de cada una, atendiendo a las circunstancias del caso y del culpable, sin ajustarse a las reglas de los artículos 61 a 72 del Código. En el presente caso, se estima ajustada a las circunstancias concurrentes la pena solicitada por el Ministerio Fiscal, pues la pena impuesta, tanto en su extensión, que lo es en un grado medio, se estima que contempla la situación de superioridad que es apreciable en la agresión a un menor de edad, y, en cuanto a la cuota diaria, de 6 euros, la misma está mucho más próxima al mínimo que al máximo legal permitido, sin que se hayan acreditado especiales circunstancias en el denunciado relativas a un estado de empobrecimiento tal que le impidan hacer frente a la multa en la cuantía impuesta.

Por otro lado, es de tener en cuenta que pacíficamente ha sido admitido por la jurisprudencia que en los supuestos en los que no queda acreditada la capacidad económica del acusado, una cuota como la de 6 euros es procedente; en este sentido tal y como se recuerda en Sentencia del Juzgado de lo Penal nº 4, Las Palmas de fecha 20-12-2010: En atención a lo dispuesto en el artículo 50 del CP, a la situación económica de los acusados, no constando en las

actuaciones sus recursos económicos, cargas o ingresos, ni tampoco que se encuentre en situación de indigencia, que justificaría la imposición de la cuota mínima, se estima procedente la imposición de la cuota de seis euros, atendiendo a la escala de proporcionalidad insita en dicho artículo con respecto a las posibles situaciones económicas de todo acusado, así como a la doctrina sentada por el Tribunal Supremo en sus sentencias de 24 de febrero de 2000 o 28 de enero de 2005, conforme a la cual, la cuota diaria de 1000 pesetas (6 euros) no es excesiva, ni aun cuando no se fundamente suficientemente, el estar limitada la cuota mínima para supuestos de indigencia, que, en este caso, es obvio que no se ha acreditado.

CUARTO.- Según el artículo 123 del Código Penal, las costas procesales se entienden impuestas por la Ley a los criminalmente responsables de todo delito o falta.

Vistos los preceptos de general y pertinente aplicación al caso, en nombre de S.M. el Rey, y por el poder jurisdiccional que me otorga la Constitución Española:

FALLO

QUE DEBO CONDENAR Y CONDENO a IGNACIO ALONSO MARTÍNEZ como autor criminal y civilmente responsable de una falta contra las personas, ya definida, a la pena de CUARENTA Y CINCO DÍAS DE MULTA a razón de 6 euros diarios, con responsabilidad personal subsidiaria de un día de privación de libertad por cada 2 cuotas diarias no satisfechas, así como al pago de las costas procesales si las hubiere, y a que en concepto de responsabilidad civil indemnice a Richard Hernández Muñoz en la persona de su representante legal den la cantidad total de 1.125 euros, bajo apercibimiento de apremio contra su patrimonio.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que la misma no es firme y contra ella cabe recurso de apelación, en el plazo de cinco días, por escrito y ante este Juzgado, para conocimiento y fallo de la Audiencia Provincial de Ávila.

Y para que sirva de NOTIFICACIÓN de sentencia a Ignacio Alonso Martínez expido la presente.

En Ávila, a 5 de Mayo de 2011.

El/La Secretario/a Judicial, *Ilegible*.