



La seguridad laboral, una tarea de todos

A pesar de que Ávila es la provincia de Castilla y León en la que menos accidentes de trabajo con baja en jornada laboral se producen (993 en 1996), el número es superior al que se registró en años anteriores en esta misma provincia, (947 en 1995 y 881 en 1994). Con este panorama, conseguir que la cifra se rebaje a cero es el objetivo principal de todos los sectores implicados.

Según las últimas estadísticas hechas públicas por el Consejo Económico y Social (CES), en conjunto, 31.682 accidentes se registraron en la región. Durante los últimos años, ese índice ha venido siendo sistemáticamente en torno a 9 puntos menor que en el resto de España, aunque en 1996 se situó en 40,8 en la comunidad frente al 49,7 nacional.

Sin embargo, y a pesar de que la incidencia general es menor, en accidentes laborales está sobre la media. Alcanza un valor de 14,88 en Castilla y León y de 10,07 en España, algo similar ocurre con el índice de frecuencia. La gravedad de los accidentes es, en promedio, mayor en esta comunidad autónoma y alcanza un valor de 0,92 y de 0,89 en España.

También las bajas por accidente tienen una duración media superior aquí, donde se registran 26,2 días no trabajados por accidente, frente a la media nacional de 24,1 días no trabajados.

De entre todos los sectores, la minería y la construcción fueron los más afectados.

Por este motivo, todos los esfuerzos son pocos para conseguir que haya un accidente. Entre estas medidas, una de las más recientes, aprobada en febrero de 1996 es la promulgación de una Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuyos



Evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo es el objetivo de esta ley.

principios están encaminados a velar por la seguridad y la salud en los puestos de trabajo, además de contribuir a que las condiciones sean lo más apropiadas, de

acuerdo con las decisiones de la Unión Europea.

Evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo es el objetivo de esta ley, que supone la coordi-

nación y asistencia de las Comunidades Autónomas, además de otros estamentos, como la Administración Local.

Página 6

Entra en vigor el Convenio de Construcción

El Boletín Oficial de Ávila hizo público el pasado 2 de septiembre el Convenio Colectivo de Trabajo para la Construcción y Obras Públicas de Ávila y su provincia.

Artículo 1º. El presente texto íntegro consta de un anexo salarial o extrasalarial y en cómputo anual. Ha sido redactado por la Comisión Negociadora del Convenio, compuesta por la Federación de Empresas de la Construcción y Obras Públicas de Ávila y las centrales sindicales de FECOMA-CCOO y UGT. El presente Convenio Colectivo de Trabajo, regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales de todas las empresas de la construcción y obras públicas de Ávila y su provincia, con gratificacio-

nes extraordinarias, centros de trabajo establecidos o que se establezcan en la misma.

Artículo 7º. Retribuciones. Tabla salarial. Con objeto de racionalizar y homogeneizar la estructura de las percepciones económicas de este Convenio de la Construcción, las partes signatarias de este Convenio consideran necesario fijar, con carácter general, los conceptos salariales y extrasalariales que deben formar parte de la tabla de percepciones económicas.

Los conceptos son los siguientes:
Salario base
Gratificaciones extraordinarias.
Pluses salariales. Pluses extrasalariales.

Página 8

EN ESTE NÚMERO

- Cuatro empresarios de Ávila opinan sobre los cambios que supone la llegada del euro

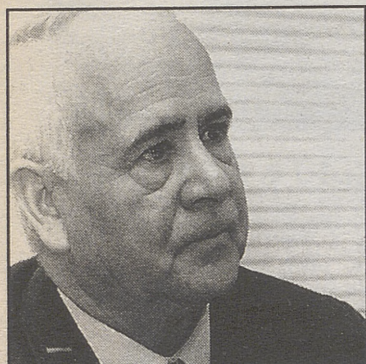


- La exportación, clave para analizar el desarrollo económico de un país

- Técnicos del Gabinete de Información y Asesoramiento Técnico brindan asesoramiento en la Cámara de Ávila

- Numerosas empresas facilitan el aprendizaje de los estudiantes en los puestos de trabajo

- Elecciones a la Cámara de Comercio



Más cerca del empresario

JOSÉ TOMÁS RODRÍGUEZ MARTÍN*

En una Asamblea, a la que asistieron 72 comerciantes, celebrada el 30 de noviembre de 1901 fue constituida la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Ávila, dejándose sentir desde sus primeros tiempos en la vida económica de la provincia. En mayo de 1915 sale el primer número del Boletín de la Cámara y en las palabras de salutación se dice: "Nace este Boletín que llevará la voz de la opinión de la Cámara en todos los asuntos, será reflejo de su labor e informará cuidadosamente de cuanto en provecho concierne a las clases mercantiles e industriales que integran este Organismo Público".

Después de muchos años sin que la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Ávila contará con un medio de información y comunicación, vuelve a disponer de una publicación al servicio de los empresarios y de la sociedad en general. Con esta nueva iniciativa la Cámara pretende informar al empresario abulense en aquellos temas relacionados con su actividad, así como servir de medio para el conocimiento, fuera de nuestra demarcación, de las potencialidades industriales y comerciales de esta provincia.

Las Cámaras de Comercio, como Corporaciones de Derecho Público, han sido creadas para la representación, promoción y defensa de los intereses generales de comercio, la industria y la navegación, así como para la prestación de servicios a las empresas, estando inmersas en un proceso de renovación que en el caso de la Cámara de Comercio de Ávila va a afianzar y reforzar sus funciones en favor de las empresas e industrias abulenses. Ávila merece la pena y es ahora cuando a nosotros los empresarios nos co-

responde poner un mayor esfuerzo que día a día hemos venido haciendo, en el objetivo de alcanzar cotas de competitividad y desarrollo económico que no nos hagan perder el tren que tantas veces hemos perdido.

ÁVILA EMPRESA pretende dar a conocer y que se conozcan entre sí los diversos sectores de actividad económica de esta provincia, así como comenzar a pensar en Ávila como una gran empresa que merece la pena desarrollar y de la que todos nosotros, los empresarios, somos su mejor capital.

La información es el bien más preciado de este siglo, reconocido como un derecho constitucional de todos, hace que en el desarrollo de actividades empresariales sea una herramienta de primera necesidad si se quiere ser competitivo en un mundo de frecuentes y profundos cambios.

En estos momentos mi satisfacción desde un punto de vista institucional se manifiesta por el nacimiento de un medio de información más dentro de nuestra geografía provincial, que será el medio de comunicación de los empresarios con la realidad social, y que va a servir de correa de transmisión entre las empresas abulenses y su Cámara de Comercio de forma atractiva y efectiva. Estoy convencido que este nuevo servicio que presta la Cámara de Comercio de Ávila ha de servir al cumplimiento de su condición de órgano representativo y de entidad coadyuvante a la mejora y dinamización del mundo empresarial abulense, junto con la ayuda de todos vosotros ¡VAMOS A CONSEGUIRLO!

*Presidente de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Ávila



Portada de un boletín de la primera época de la Cámara de Comercio.

REVISTA INFORMATIVA DE LA CÁMARA DE COMERCIO E INDUSTRIA DE ÁVILA

COMITÉ EJECUTIVO:

Presidente: José Tomás Rodríguez Martín

Vicepresidente primero: Miguel Rodríguez Martín

Vicepresidente segundo: Lorenzo Bernaldo de Quirós

Vocales: Miguel Jiménez Zapatera,

Antonio Martín Gutiérrez, Antonio Martín Moriñigo y Rafael Sánchez Vázquez

Secretario general: Francisco Isaac Pérez de Pablos

Director: Francisco Isaac Pérez de Pablos

Subdirector: Carlos Aganzo

Redacción: Esperanza Moreno (coordinación), Pablo Serrano, Elena Delgado

Diseño gráfico: Ignacio González, Vicente García

Fotografía: José Javier Lumbreras, Enrique Luis

Publicidad: Alberto Herrero, Ángel Morales y M^a Antonia Gómez

Edita: Cámara de Comercio e Industria de Ávila

Correo electrónico: ca0500@camerdata.es

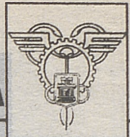
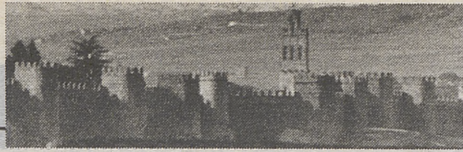
Página web: http://www.camerdata.es/avila

Imprime: IMCODÁVILA

Depósito Legal: AV-353-1997

SUMARIO

Opinión.....	2
A DEBATE	
El euro	4
REPORTAJE	
Seguridad en el trabajo	6
Convenio de construcción	8
COMERCIO EXTERIOR	
La clave de la exportación	10
COMERCIO INTERIOR	
Información y asesoramiento al sector comercial	11
FORMACIÓN	
La formación en centros de trabajo	12
LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA	
Sentencias	
Horario de cierre de establecimientos y espectáculos públicos	14
Elecciones a la Cámara de Comercio e Industria	15



Moneda Única

EMMA BONINO*

Sin los consumidores jamás habrá moneda única. Así habrá que sacar las consecuencias: la moneda única sólo podrá ser una realidad si los consumidores la aceptan. La moneda única será para todos la manifestación física y concreta de su pertenencia a la Unión Europea.

El primer día de la unión monetaria será justo dentro de treinta y tres meses, a menos de tres años vista. Ese día, los tipos de cambio pasarán a ser fijos. Dos o tres años más tarde comenzarán a aparecer monedas y billetes en euros.

Por ello quisiera hacer hincapié en dos etapas que considero de especial importancia para los intereses de los consumidores.

Primera etapa: convencer a los consumidores

Nuestros conciudadanos deberán estar convencidos de la necesidad y del interés del cambio de moneda. Evidentemente, los que ya viajan se dan cuenta perfectamente del interés que presenta. ¿Y el resto de consumidores? Mi madre, por ejemplo, no va nunca al extranjero, ni realiza transacciones internacionales, ¿cómo voy a convencerla de la utilidad de esta nueva moneda? En la actualidad, la unidad monetaria en España es la peseta, pero mañana será el euro, que en la actualidad vale unas 160 pesetas. Así pues, habrá que desempolvar la aritmética.

Para aquel consumidor que yo denominó sedentario, las ventajas de la moneda única pertenecen al mundo de la macroeconomía. Aun así podemos citar algunas:

- Transparencia de los precios.
- Desaparición del riesgo de cambio,
- Disminución de los costes de intermediación financiera.
- Mayor estabilidad de la moneda respecto a las otras divisas internacionales.
- Menos inflación.

De hecho, incluso el consumidor que no viaje se ve afectado por los sobrecostes que origina la falta de una unión económica y monetaria, pues compra bienes y servicios que sí que viajan y, por tanto, sufren los problemas encontrados por el viajero europeo. Con todo, son las cuestiones prácticas las que más interesan a los consumidores. Así, por ejemplo, ¿cómo se llamarán los decimales del euro? Muchos países europeos, entre ellos el mío, no conocen los decimales o los céntimos en su divisa nacional. Por eso la introducción de los decimales exige explicaciones y sobre todo un nombre.

Segunda etapa: la introducción del euro

La segunda etapa es la más simple y a la vez la más difícil. Es preciso preparar bien la introducción del euro. Naturalmente, sigue siendo necesario desarrollar un gran trabajo en los ámbitos técnico, jurídico, contable; pero el verdadero problema es la preparación de los consumidores. Por ello, debemos reflexionar sobre la idea de «moneda de educación», la Moneda en que se aprende a contar, en la que se aprecia el valor de las cosas.

En Bruselas, conozco personas que, aun viviendo en Bélgica desde hace más de diez años y utilizando todos los días francos belgas, precisan, sin embargo, para apreciar un precio, realizar la conversión en su moneda de origen: tienen que volver a la moneda en la que fueron educados. La moneda de educación constituye el gran desafío de la introducción del euro.

El paso a los francos nuevos en Francia, en 1960, es una muestra de cuán difícil es introducir nuevas unidades monetarias: ¿Cuántos franceses se refieren aún a los francos de antes de 1960? En cambio, la decimalización de 1971 en el Reino Unido puede ser para nosotros un modelo. Tras una preparación extremadamente cuidada de más de cinco años, pudo limitarse la circulación simultánea de dos monedas a tan sólo cinco días. Con tal fin se movilizaron medios considerables en información, formación y educación.

Tenemos que conseguir que la introducción de la nueva moneda sea un éxito para el consumidor. La preparación debe comenzar ya. Debemos comprender las reticencias y dar las respuestas adecuadas. Tenemos que encontrar las soluciones prácticas y concretas a los problemas planteados.

Es preciso que el mensaje sea claro y se centre en las «técnicas» de la introducción del euro y no en posturas políticas o emotivas sobre, por ejemplo, el respeto de los criterios de Maastricht.

*Miembro de la Comisión Europea



El euro y la empresa

GONZALO SOLANA GONZÁLEZ*

La próxima creación de la Unión Monetaria Europea va a tener importantes repercusiones para la actividad empresarial. La empresa se va a encontrar con un nuevo marco macroeconómico en el que va a desenvolver su actividad y con una serie de retos a los que ha de hacer frente planificando con la mayor antelación posible y realizando inversiones para adecuarse a la nueva situación.

El nuevo entorno se va a caracterizar por la búsqueda de la estabilidad macroeconómica. Estabilidad monetaria derivada de la existencia de un Banco Central Europeo, que va a gestionar de manera autónoma y para toda Europa simultáneamente la política monetaria, con una prioridad absoluta, manifestada explícitamente en sus estatutos: el control de la inflación. Estabilidad presupuestaria consecuencia del cumplimiento de las condiciones de convergencia en materia fiscal (déficit y deuda pública) y de la aprobación del denominado 'Pacto de Estabilidad' que pretende que las cuentas públicas estén próximas al equilibrio, salvo en casos muy excepcionales. Además, con la sustitución de las distintas monedas nacionales actuales por el euro desaparecerán las incertidumbres que se derivan de la cotización de las divisas europeas entre sí en los mercados cambiarios.

En definitiva, este nuevo marco macroeconómico significa: desaparición de las devaluaciones como recurso para mejorar la competitividad, menores costes de transacción y reducción del riesgo cambiario en las operaciones con el resto de Europa, mayor transparencia, inflación más moderada y, para el caso español, tipos de interés más reducidos que los actuales. Por lo tanto, aumentará la relevancia de aspectos tales como la flexibilidad de los mercados, especialmente del laboral, calidad de la gestión empresarial, dotación de infraestructuras, fiscalidad, grado de competencia y, por supuesto, nivel formativo de los trabajadores que logren las empresas. Es decir, la competitividad estará más estrechamente ligada a las mejoras de la productividad.

Como ocurre con todos los cambios, las oportunidades suelen traer consigo sus correspondientes riesgos. En el caso de la creación de la Unión Monetaria Europea existe en primer lugar una serie de riesgos asociados a la capacidad de la economía nacional en su conjunto de adaptarse a las nuevas condiciones.

La teoría de las 'áreas monetarias óptimas' indica que para que los resultados de una integración de distintas economías sea favorable para todas ellas es preciso que las mismas tengan unas estructuras productivas similares y una gran movilidad de los factores productivos, además de un mecanismo potente de transferencias fiscales. En el caso de las economías europeas casi todos los estudios ponen de manifiesto que no se cumplen de manera plenamente satisfactoria estas condiciones, existiendo por lo tanto riesgos de que en caso de *shocks* asimétricos los ajustes se realicen básicamente en el mercado de trabajo. Si no se acometen las tantas veces señaladas y demandadas reformas estructurales, especialmente en el mercado laboral, se corre el riesgo de que el ajuste se produzca básicamente vía cantidades de destrucción de puestos de trabajo. Si el ajuste se produjese también vía precios salariales, el impacto sería menos traumático.

PLANIFICACIÓN

Desde un punto de vista microeconómico, el paso a la moneda única europea supondrá en un principio para la empresa una serie de trastornos de índole práctica que requieren una adecuada planificación y su correspondiente inversión, que es más que probable que se compense con las mejoras de eficiencia que supone actuar con una sola moneda para la mayor parte de las transacciones.

Comenzar a preparar este cambio con demasiada antelación puede suponer algunos costes, pero éstos pueden ser más elevados si se retrasa tal preparación. Incluso en el caso de un país que no entre desde el primer momento en la Unión Monetaria Europea, las empresas deben evaluar los

impactos que tendrá esta Unión en sus negocios. A este respecto, ésta sería una buena oportunidad para que las empresas aprovechen para revisar y racionalizar su estructura organizativa.

Los cambios que tendrán que realizar las empresas dependerán tanto de factores internos como externos a la propia empresa. De carácter interno: su tamaño, campo de actividad, apertura al exterior, proporción de ventas directas al público... De carácter externo: el país de origen, la estrategia de los competidores, de los consumidores, la preparación de las administraciones públicas y de las organizaciones empresariales. Las empresas se verán más o menos afectadas por el paso a la moneda única europea en función del volumen de sus operaciones transfronterizas, en dinero efectivo y de la intensidad de los contactos directos con el público.

Una primera aproximación de la estrategia que deberían implantar las empresas para sacar el máximo provecho posible del paso a la moneda única consistiría en:

- Recogida de información sobre el euro.
- Crear un equipo sobre el euro que informe a las diferentes direcciones de la empresa.
- Identificar áreas que se verán especialmente influenciadas.
- Definir una estrategia de paso a la moneda única que incluya un calendario y un presupuesto.
- Realizar los cambios.

El grado de desarrollo de esta estrategia está determinada, fundamentalmente, por el tamaño y la internacionalización de la empresa, siendo necesario un período relativamente largo (uno a tres años) en las empresas grandes, mientras que las de menor dimensión se ceñirán a adaptaciones más restringidas y dispondrán de plazos más largos.

Será, en cualquier caso, necesaria una gestión del proyecto muy bien coordinada durante el desarrollo del proceso en el que tendrán una especial relevancia los departamentos de recursos humanos y de informática.

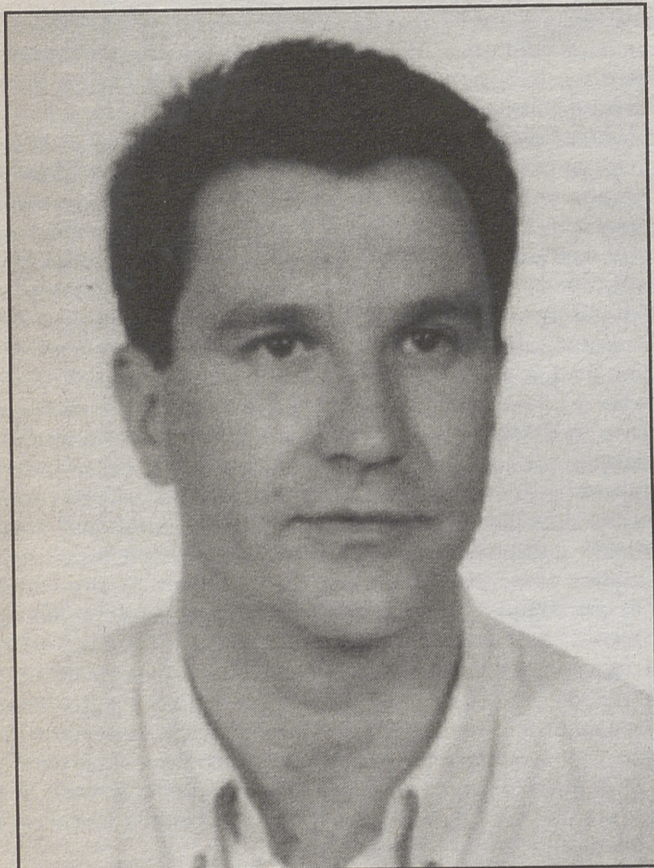
*Director de Estudios Económicos del Consejo Superior de Cámaras



El euro

Cuatro empresarios analizan los cambios que va a ocasionar a su empresa la moneda única

- 1.- Usted, como empresario, ¿está al día sobre los cambios que se van a producir con la llegada del euro?
- 2.- ¿Ha comenzado a aplicar estos cambios en su negocio?
- 3.- En su opinión, ¿qué ventajas e inconvenientes tendrá para su actividad la aplicación de esta nueva moneda?



Rafael Vázquez: Avilaves S.A.

Rafael Vázquez, director de Avilaves, opina que por todos es sabido que si España cumple con los criterios de convergencia establecidos en el Tratado de Maastricht, entraremos a formar parte de la Unión Monetaria Europea, lo que supone la utilización de una moneda única para todos los países miembros de este sistema monetario.

También es sabido que a partir del 1 de enero del año 1999 podrá ser utilizado el euro como moneda de pago cuando se haga a través de cuentas bancarias, mientras que hasta el 1 de enero del año 2002 no existirá físicamente dicha moneda.

Durante seis meses estarán conviviendo el euro y la peseta

como monedas de curso legal y que a partir de esa fecha desaparecerá la peseta para dejar paso al euro como única moneda.

Esto hace que debemos introducir ciertos cambios (en principio a nivel administrativo) para poder atender a las exigencias que supone trabajar con una nueva moneda.

2.- Aunque aún no se han aplicado los posibles cambios que origine la implantación del euro como moneda, creo que habrán de concretarse más todas las repercusiones que supondrá la entrada de dicha moneda, aunque Avilaves ya cuenta con todos los medios materiales necesarios para afrontar este cambio.

3.- Considero que la ventaja fundamental será la de eliminar los riesgos originados por las fluctuaciones de cambio de moneda cuando se realizan operaciones comerciales intracomunitarias. Como inconveniente, creo que habrá que acostumbrarse a trabajar con unos precios que nada tienen que ver con los actuales, volverán a aparecer los decimales, lo que supondrá cambios sustanciales en los programas informáticos y en los documentos comerciales que habitualmente se utilizan.

Creo que habrá un problema psicológico hasta que todos nos habituemos a trabajar con el euro y podamos olvidar la peseta.

Antonio Martín Moriñigo: Martín Mulas S.L.

En principio, a partir de enero de 1999 entrará en vigor el euro, si bien su entrada definitiva no será hasta el 1 de julio del año 2002, fecha a partir de la cual dejará de usarse la peseta y, aunque los actuales índices económicos de España permiten asegurar que entraremos por derecho propio en la moneda única, la incertidumbre se mantiene.

No obstante, los cambios que se van a producir van a afectar de forma muy notable en la consecución de una estabilidad económica y financiera que va a favorecer, sin duda, el desarrollo de actividades empresariales, debido a que se alcanzará una inflación más estable, unos tipos de interés más bajos y,

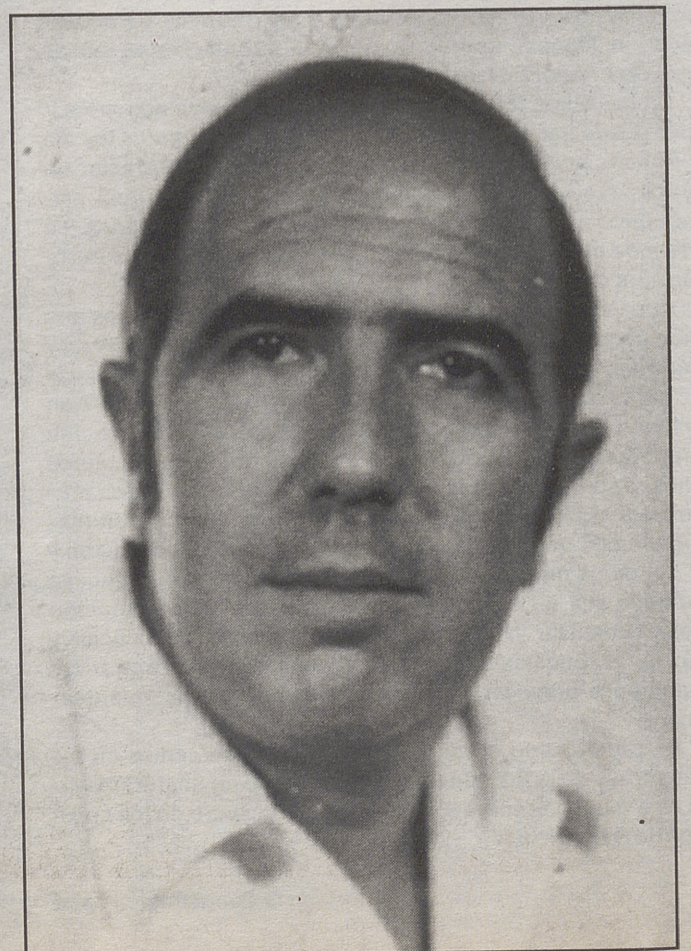
fundamentalmente, la reducción de incertidumbres cambiarias.

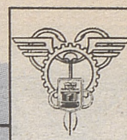
La implantación del euro dependerá, en gran medida, de la adaptación del propio consumidor a esta nueva moneda, siendo la repercusión en cada empresa diferente, dependiendo de los mercados, productos y volumen de operaciones de cada empresa, si bien la fase previa de 'calentamiento' para las empresas debe comenzar desde este mismo año, sobre todo en la concienciación de tener una nueva moneda.

2.- Mi empresa no tiene relaciones financieras exteriores, por lo que considero que nuestra adaptación a la moneda única puede ser más lenta que en

empresas que tengan relaciones con los mercados de otros países. No obstante, he comenzado por formar a mis trabajadores mediante la información que en este tema nos facilita la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Ávila y otras entidades. Además, he comenzado a evaluar los costes que en mi empresa conllevará la implantación del euro.

3.- La entrada del euro traerá a las empresas una mayor transparencia del mercado, lo que supondrá una apertura de mercados que hasta ahora resultaba difícil para la pequeña empresa. Asimismo, el euro provocará un aumento de las transacciones y la aparición de nuevos productos y servicios.





Miguel Rodríguez Martín: maquinaria, depuradoras...

Aun no teniendo datos estadísticos referentes a la situación actual de información del pequeño y mediano empresario, referente a todo este importante proceso de la Unión Monetaria Europea y su moneda, el euro, y el gran impacto que supondrá, si denoto en mi entorno personal una gran inquietud sobre los cambios que se nos vienen encima y cómo nos afectarán.

No debemos tener duda alguna de que en un plazo medio, dos o tres años, tendremos la moneda común, el euro, introducida de lleno en nuestra actividad comercial, con lo que esto supone.

Que no cometamos el error de pensar que es un nuevo cambio de moneda, cuando en realidad es un cambio de condiciones de los mercados en que operamos, los cuales resultarán más abiertos, transparentes y competitivos.

Y no dejemos la adaptación de nuestras empresas o negocios a este proceso para el final, cuando nos veamos obligados a ello, porque aparecerán nuevos competidores que aprovecharán su mayor rapidez y adaptación.

Debemos pensar en este sentido el impacto que va a suponer la desaparición de los riesgos de los tipos de cambio de las divisas, lo cual impulsará el comercio y supondrá un aumento de la competitividad, entre otros efectos.

Por ello, debemos ir adaptando nuestra empresa en todas sus áreas a este proceso que va a incidir de forma importante en su

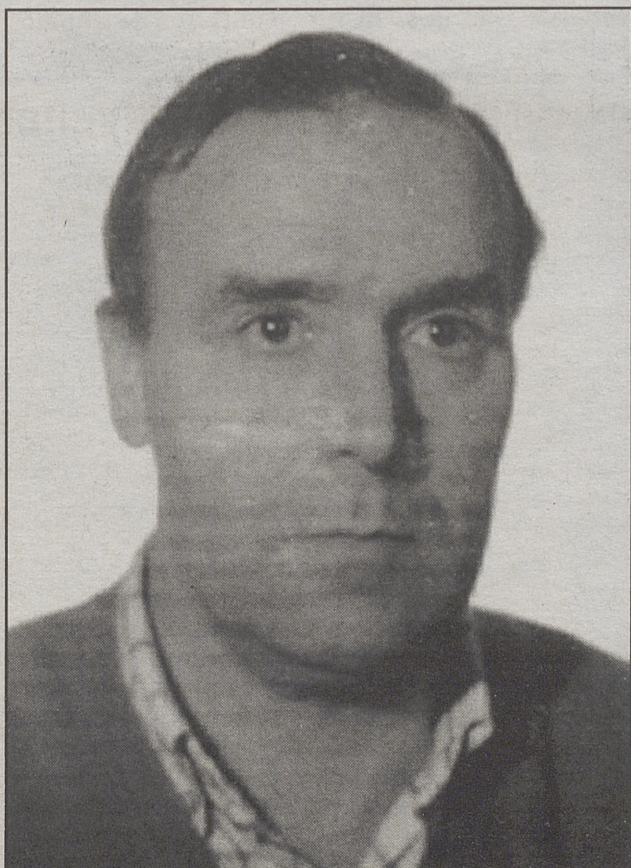
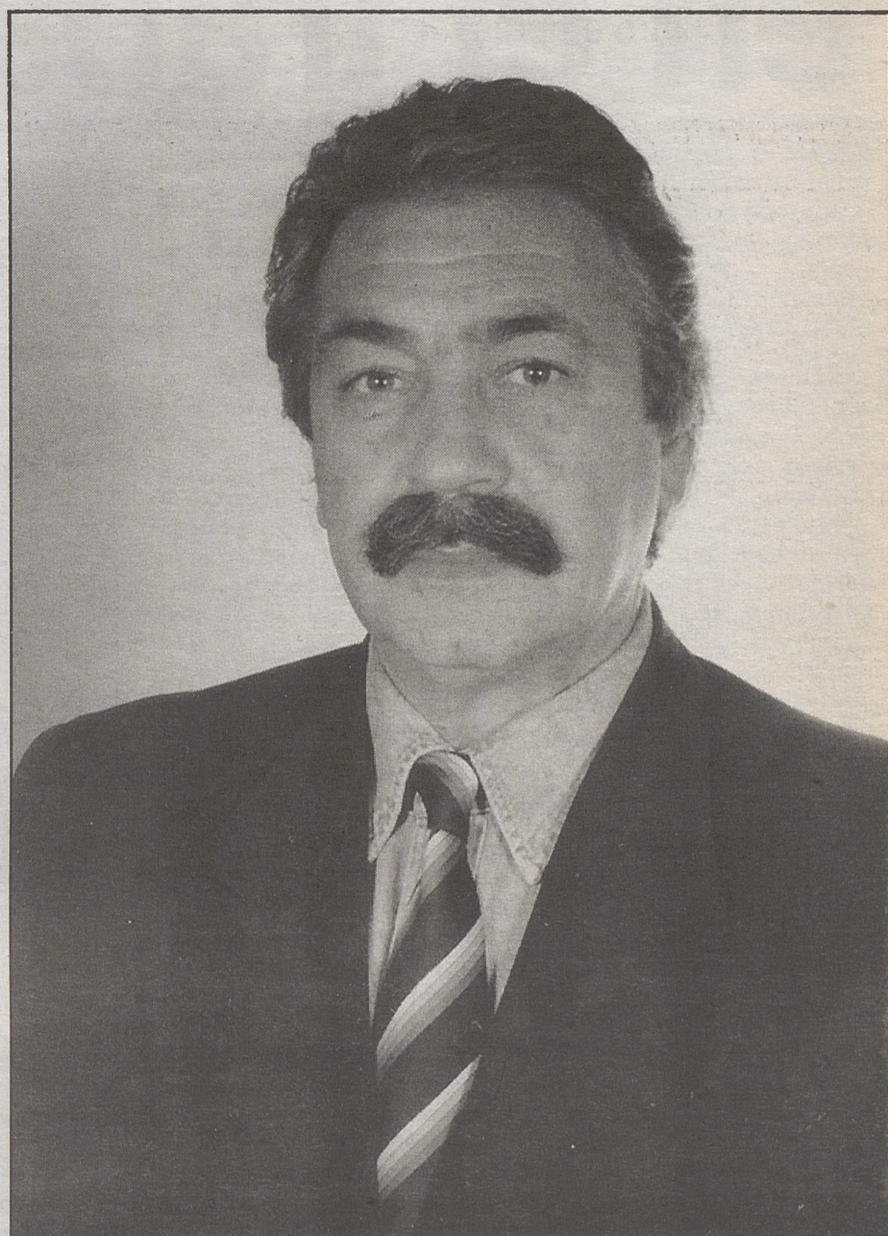
futuro y que, por una vez, resulte ser un tópico eso de que los españoles somos poco previsores y dejamos todo para el último momento. A este respecto, hay que agradecer la divulgación que de todos estos aspectos están realizando las Cámaras de Comercio, organizaciones empresariales, entidades bancarias, etc.

2.- Somos conscientes, como he comentado anteriormente, de la gran importancia de este proceso histórico y de la necesidad de adaptarse lo antes posible. Digamos que se está en una fase de información y planificación para la introducción de tales cambios en las áreas de la empresa. Tenemos que reconsiderar nuestras adquisiciones en el exterior, rehacer tarifas de precios en pesetas y euros, instalar un nuevo sistema informático, formar el personal, etc.

Lo que no cabe duda es de que si no introducimos estas medidas a tiempo, será nuestro propio entorno comercial quien nos obligará, quizás a destiempo.

3.- Lo que no podemos hacer nosotros es influir en la Unión Monetaria Europea, esto es así y no es algo que podemos modificar; por ello se trata de adaptarse nos guste o no.

Es de esperar que a largo plazo las ventajas derivadas de este proceso, como pueden ser unos tipos de interés más bajos y estables, aumento de la actividad comercial, mercados más transparentes, etc., serán mejores que los inconvenientes de calcular precios, adaptar los sistemas informáticos, formación del personal...



Antonio Martín Gutiérrez: industrial carnicero

Llevamos cierto tiempo en el cual a través de la prensa, radio, televisión, revistas especializadas de mi sector, entidades de ahorro y Cámara de Comercio, mediante diferentes publicaciones, se nos informa global y puntualmente sobre los cambios que se van a producir con la llegada del euro. Yo, como comerciante del sector de la carne, estoy expectante a los nuevos cambios que se avecinan.

Todavía no he comenzado a aplicar estos cambios en mi empresa, creo que es un poco prematuro para hacer algo concreto. Además, en el sector del comercio minorista muy pocos lo están haciendo, ya que hasta

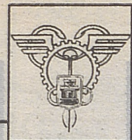
el día 1 de enero de 1999 no empezará, con carácter voluntario, la implantación del euro.

En mi opinión, a partir de esa fecha sería positivo informar al consumidor del P.V.P. en euros y pesetas simultáneamente.

3.- Las ventajas que puedo tener como comerciante carnicero serían muy interesantes y están por analizar en profundidad. Considero que es beneficioso que los mercados de la Europa comunitaria informen en la misma moneda a todos los niveles: transacciones de ganado en vivo, información de mataderos, almacenes, salas de despiece, mayoristas, minoristas, etc. Así se simplificaría el mercado para llegar a un precio

de compra más competitivo. Los inconvenientes como comerciante son de puertas hacia dentro. Es decir, problemas técnicos derivados de la aplicación de esta moneda: revisión o cambio de las máquinas de pesar, cajas registradoras y ordenadores, carteles de P.V.P. en euros, costes, facturación, márgenes comerciales... A su vez, en mi sector, al ser los productos perecederos y de rotación diaria entran en juego los céntimos en redondeos hacia arriba o hacia abajo.

En definitiva, hemos de romper con el hábito de las pesetas, lo que conlleva mucho trabajo y confusión hasta pasar cierto tiempo.



Seguridad en el trabajo

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales vela por las condiciones óptimas del trabajador

La Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 39/97 de 17 de enero que contempla el Reglamento de los Servicios de Prevención son los dos medios legales que regulan la seguridad en el trabajo.

La primera de ellas, cuyos principios se asientan en el cumplimiento del mandato constitucional de velar por la seguridad y la salud en el trabajo, también vela por la armonización en el progreso de las condiciones de trabajo, coherente con las decisiones de la Unión Europea.

ESTATUTO

La Ley de Salud Laboral es una referencia mínima, pendiente de un importante desarrollo reglamentario, que concreta los aspectos técnicos de las medidas de prevención. Su aplicación no sólo comprende las relaciones laborales reguladas por el Estatuto de los Trabajadores, sino también el régimen estatutario de los funcionarios públicos, los socios trabajadores o de trabajo de los distintos tipos de coope-

rativas, las empresas de trabajo temporal, las empresas fabricantes, importadores y suministradores y los trabajadores autónomos.

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud es el instrumento de participación en la formulación y desarrollo de las medidas de prevención.

El empresario debe hacer una evaluación de los riesgos inherentes al trabajo, que actualizará a medida que se alteren las circunstancias. Entre sus obligaciones también se encuentra la consulta previa a los trabajadores o al delegado de prevención o Comité de Seguridad y Salud.

Como apoyo, el empresario tiene a su disposición el documento, publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, titulado *Evaluación de las condiciones de trabajo en pequeñas y medianas empresas*, que le servirá como herramienta para la gestión preventiva de la empresa y los riesgos existentes por áreas o secciones del centro de trabajo, tales como condiciones de los

materiales empleados, medioambientales, carga de trabajo y organización del mismo.

El Plan de prevención contiene los calendarios sobre corrección de deficiencias, mediciones, información, formación, emergencia, control periódico, controles médicos, coordinación con empresas contratistas o subcontratistas y protección contra rasgos específicos.

PARTICIPACIÓN

La participación de los trabajadores en las materias se canalizan a través del delegado de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud (para empresas que cuenten con 50 trabajadores).

El proyecto de Reglamento de los Servicios de Prevención permite distinguir cuatro modalidades de organización de la actividad preventiva dependiendo del número de trabajadores. En las de menos de seis, el empresario asume personalmente la actividad; menos de 50, uno de dos empleados se ocupan de dicha acti-



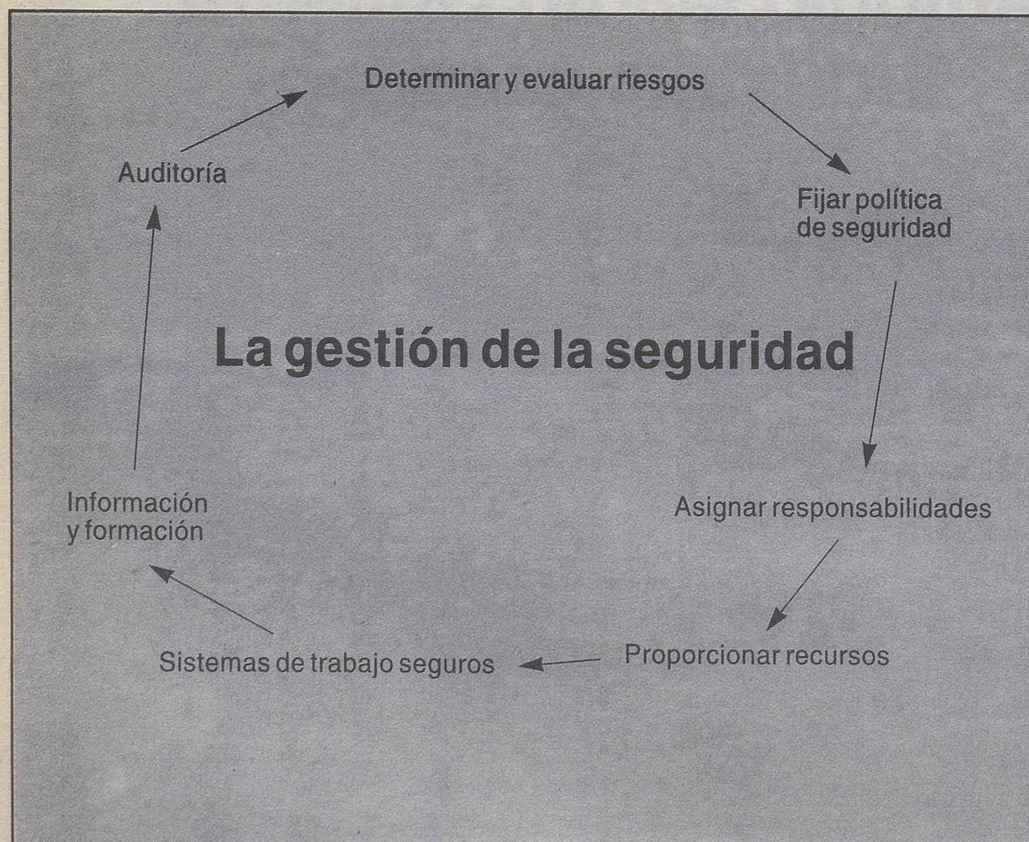
vidad; más de 500 o más de 250 trabajadores con índices de riesgo, deben constituir un servicio de prevención propio.

SERVICIOS EXTERNOS

Por último, si la designación de uno o varios trabajadores es insuficiente y no se dan las circunstancias anteriores, se debe recurrir a uno o varios servicios de prevención externos. El in-

cumplimiento de estas obligaciones dará lugar a responsabilidad administrativa o, en su caso si procede, penal y civil.

Paralelamente a la Ley también existe otra legislación que se recoge en la Constitución del año 1976, en los estatutos de los trabajadores, en la ley de Seguridad Social, en la ley de Sanidad, en los convenios colectivos o en los propios contratos de trabajo.



Número de delegados de prevención

TRABAJADORES	Nº DELEGADOS
De 0 a 30	Delg. de Personal
De 31 a 40	1
De 50 a 100	2
De 101 a 500	3
De 501 a 1.000	4
De 1.001 a 2.000	5
De 2.001 a 3.000	6
De 3.001 a 4.000	7
Más de 4.001	8

Sanciones

GRADOS	PESETAS
Leve	De 5.00 a 250.000
Grave	De 250.001 a 5 millones
Muy grave	De 5.000.001 pesetas a 100 millones



Evaluación de riesgos en las empresas

1.-ALGUNAS CUESTIONES DE INTERÉS

¿Por qué?

Es una obligación legal para el empresario (Artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

¿Para qué sirve?

La evaluación de riesgos no es un fin en sí misma. Es un medio para alcanzar un fin: controlar los riesgos para evitar daños a la salud derivados del trabajo (accidentes y enfermedades laborales) ahorrando costos sociales y económicos al país y a su propia empresa.

¿Quién la tiene que hacer?

Pueden realizar la evaluación de riesgos:

- El propio empresario.
- Trabajadores de la empresa designados por el empresario. Servicios de Prevención propios.
- Servicios de Prevención externos.

El empresario debe decidir quién llevará a cabo la evaluación de riesgos, aunque la selección deberá llevarse a cabo consultando con los trabajadores y/o sus representantes.

En cualquier caso, el empresario es, en última instancia, el responsable de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores de su empresa.

¿Cuándo ha de hacerse?

A partir de la entrada en vigor de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos deberá extenderse, inicialmente, a toda la empresa. Posteriormente deberá realizarse en los puestos de trabajo que se vean afectados por:

· Modificaciones en los equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, o el acondicionamiento de los lugares de trabajo.

· Un cambio en las condiciones de trabajo.

· La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

¿Cómo se hace?

Existen distintas formas, muchas de ellas están contenidas en normativas específicas; en otros casos, el INSHT puede suministrarle distintas metodologías diseñadas y validadas para ello, e informarle de cuál puede ser la más idónea según la actividad.

¿Podré hacerla yo mismo?

Cualquiera que realice una evaluación de riesgos de una empresa deberá tener conocimientos sobre:

· Características de los lugares de trabajo, actividades concretas realizadas por los trabajadores, sustancias químicas, herramientas, máquinas, instalaciones y sistemas de transporte utilizados en la empresa, así como conocimientos sobre sus propiedades y estado, y sobre las instrucciones para su manejo.

· Conocimientos sobre los distintos riesgos existentes en el sector de actividad de que se trate, sus causas más comunes y sus consecuencias más probables.

· Requisitos legales y disposiciones, reglamentos y normas relativos al sector al que pertenece su empresa.

Accidentes en Ávila

El número total de accidentes de baja ocurridos en centros de trabajo durante los primeros ocho meses de 1997 en la provincia de Ávila fue de 640, destacando los 104 del pasado mes de julio. Le siguieron los 97 de abril y los 78 de marzo y junio. El mes que menos accidentes registró fue mayo, con 67. Durante el mismo período del pasado año, los accidentes laborales fueron 650, lo que indica una cierta estabilización.

Es Ávila capital, donde habita el 27,5 por ciento de la población de la provincia, el lugar donde se produjo el 47,7 por ciento de los accidentes. Mientras, en 15 municipios donde viven más de 2.000 habitantes y donde se agrupa el 56 por ciento de la población, han tenido lugar el 74,3 por ciento de los accidentes.

Los trabajadores por cuenta ajena que forman parte del régimen especial agrario fueron los que más se vieron afectados en los últimos meses, con un índice de 39,86 por mil trabajadores. En este caso, se produjeron 117, entre los 2.935 trabajadores que agrupa. En el régimen general, la incidencia fue del 33,10 por mil, produciéndose 832 accidentes entre los 25.139 trabajadores. La menor incidencia tuvo lugar entre los 5.005 trabajadores por cuenta propia del régimen especial agrario, con un 5,19 por mil, al ser tan sólo 26 los accidentes ocurridos. En suma, durante los últimos doce meses del año, se produjeron 975 accidentes laborales en la provincia de Ávila, entre los 33.078 trabajadores registrados, lo que supuso una incidencia del 29,48 por mil. El mayor número de accidentes totales ocurrió en octubre de 1996, único que rebasó los 100 accidentes, al situarse en 114. Le siguieron en número los 97 de abril del presente año los 89 de julio y noviembre.

Una universidad abierta al mundo

Universidad Católica de Ávila

Admisión de alumnos para el curso 1997-1998

Licenciado en Filosofía

Licenciado en Administración y Dirección de Empresas

Licenciado en Economía

Licenciado en Ciencias Ambientales

Ingeniero Agrónomo

Ingeniero de Montes

Ingeniero Ambiental

Ingeniero Agroambiental

Ingeniero Técnico Forestal *

Ingeniero Técnico Agrícola *

* A estas ingenierías se accede completado el ciclo de FP ó COU y no hace falta selectividad.

SERVICIO DE INFORMACIÓN AL ESTUDIANTE
(matrículas, alojamiento...):

Plaza del Teniente Arévalo, 6. 05001 Ávila
Teléfono: (920) 251020. Fax: (920) 251030
Internet: <http://www.ucavila.es>





Convenio de construcción

Aplicable de enero a diciembre del 97, sus artículos contemplan todo lo relacionado con este sector

En concepto de gratificaciones extraordinarias se entiende incluida la retribución de vacaciones.

En pluses salariales se consideran incluidos todos los complementos que se pactan en este Convenio que constituyan contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo.

En pluses extrasalariales se consideran incluidos cuantos conceptos se pactan en este Convenio, de carácter indemnizatorio, de gastos originados al trabajador por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido, herramientas y ropa de trabajo.

Dentro del citado espíritu de homogenización y racionalización, se acuerda establecer las proporciones que deben guardar algunos de los conceptos en relación con el total anual pactado en la tabla de percepciones económicas de cada convenio colectivo de ámbito inferior a éste.

Los conceptos de salario base y gratificaciones extraordinarias, sumados, deberán quedar comprendidos entre el 65% y el 75% del total anual de la tabla del Convenio para cada categoría o nivel. En caso de que en anteriores convenios la proporción de estos dos conceptos sea ya superior al 75% del total anual, se mantendrá.

Los pluses extrasalariales, sumados, deberán quedar comprendidos entre el 5% y el 10% del total anual de las tablas de este convenio para cada categoría.

Los pluses salariales, sumados, ocuparán el restante porcentaje que resulte de aplicar los dos criterios anteriores sobre el total anual de las tablas del convenio para cada categoría.

Además de los conceptos reseñados podrán existir en el recibo de salarios de los trabajadores, las restantes percepciones a que hace referencia el artículo anterior.

Retribuciones:

- El incremento salarial para el año 1997, será del 2,75%.

- Cláusula de garantía salarial. Si el I.P.C. al 31-12-97, supera el 2,75% previsto por el Gobierno, se efectuará una revisión salarial por la diferencia



El incremento salarial de los empleados en la construcción es del 2,75% en 1997.

entre dicho porcentaje (2,75%), y el I.P.C. real, que afectará a los conceptos previstos en el artículo séptimo. Esta revisión tendrá efecto desde el uno de enero de 1997.

Tabla salarial:

Se hace constar la tabla salarial que figura como Anexo N° 1.

Artículo 10°. Subcontratación

Las Empresas que subcontra-

ten con otras del sector la ejecución de obras o servicios, responderán ante los trabajadores de las empresas subcontratistas en los términos establecidos en el Art. 42 del Estatuto de los Trabajadores, quedando referido el límite de responsabilidad de dicha disposición a las obligaciones de naturaleza salarial y cotizaciones a la Seguridad So-

cial, derivadas del convenio colectivo aplicable al hacer dicha responsabilidad, o a las derivadas de su contrato de trabajo, si fueran superiores. Asimismo se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza salarial por muerte o incapacidad permanente absoluta derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pacta-

das en este Convenio. La empresa principal deberá establecer bajo su responsabilidad en los centros de trabajo en que presten servicio trabajadores de empresas subcontratistas, los mecanismos de coordinación adecuados en orden a la prevención de riesgos laborales, información sobre los mismos, y en general a cuantos se relacionen con las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, así como higiénico-sanitarias.

Pluses y complementos:

Artículo 11°. Complementos salariales.

1° Del salario. Del conjunto de percepciones económicas en dinero o en especie, que el trabajador obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas las obtiene como retribución o contraprestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el salario. Otras las obtiene como compensación de gastos, de cotizaciones efectuadas o de modificaciones en su relación de trabajo, y éstas no forman parte del salario, siendo percepciones de carácter extrasalarial.

A) PERCEPCIONES ECONÓMICAS SALARIALES:

- SALARIO BASE, es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo.

- COMPLEMENTOS SALARIALES, son cantidades que en su caso, deban adicionarse al salario base atendiendo a las siguientes circunstancias distintas de la unidad de tiempo.

- PERSONALES, tales como la antigüedad.

- DEL PUESTO DE TRABAJO, tales como las derivadas de trabajo nocturno, excepcionalmente, tóxico, penoso o peligroso, etc.

- DE CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO, tales como primas, incentivos, pluses de actividad o asistencia, horas extraordinarias, etc.

- LAS CANTIDADES, que las empresas abonen libre y voluntariamente a sus trabajadores.

- LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS, y la retribución de vacaciones

B) PERCEPCIONES ECONÓMICAS NO SALARIALES:

- LAS PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

- LAS INDEMNIZACIONES por

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

	Junio	Diciem.	Vacacio.	C. Anual
T. Superior	242.123	242.123	242.123	2.904.907
T. Medio	194.418	194.418	194.418	2.273.360
Jefe Personal	179.553	179.553	179.553	2.143.005
Encar. General	157.368	157.368	157.368	1.923.690
Encar. Obra	148.603	148.603	148.606	1.720.515
Ofi. 1ª Admo.	125.885	125.885	125.885	1.588.712
Ofi. 2ª Admo.	120.732	120.732	120.732	1.531.378
Auxi. Admo.	115.501	115.501	115.501	1.492.234
Listero	109.505	109.505	109.505	1.442.422
Almacenero	109.505	109.505	109.505	1.442.422
Capataz	133.826	133.826	133.826	1.612.200
Ofi. 1ª de Ofic.	128.884	128.884	128.884	1.555.832
Ofi. 2ª de Ofic.	123.742	123.742	123.742	1.516.957
Áyudante	113.103	113.103	113.103	1.459.916
Peón Especiali.	109.394	109.394	109.394	1.442.702
Peón Ordinario	108.890	108.890	108.890	1.438.566
Apr. 16-17 años	75.376	75.376	75.376	955.233



cese, traslados, suspensiones o despidos.

- LAS INDEMNIZACIONES O SUPPLIDOS por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses de distancia y transporte, y diferencia de alquiler o coste de vivienda.

- AQUELLOS COMPLEMENTOS SALARIALES, que tengan carácter funcional o circunstancial como los de puesto de trabajo, los de calidad o cantidad, o las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente, se considerarán no consolidables en el salario del trabajador y no se computarán como base de las percepciones, enumeradas en el apartado A) de este artículo.

- ROPA DE TRABAJO. Las empresas afectadas por este Convenio facilitarán al personal a su servicio con carácter obligatorio, bazos, guantes o ropa de trabajo adecuada. Dichos bazos serán facilitados en la siguiente forma: el primero se entregará al comienzo de la prestación del servicio, inmediatamente superado el periodo de prueba; el segundo se entregará a los seis meses del anterior y así sucesivamente. En caso de cese del trabajador por cualquier causa, antes del periodo de uso establecido, el trabajador deberá devolver la prenda de trabajo. En caso de incumplimiento de esta obligación, le será descontado el importe proporcional del precio de coste de la prenda, de acuerdo con el tiempo de uso que faltase por transcurrir.

Artículo 13°. Plus de nocturnidad. El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 30% del salario base de su categoría.

Artículo 14°. Trabajos penosos, tóxicos o peligrosos. Los trabajos considerados como tóxicos, penosos y peligrosos, serán abonados con un incremento del 25% sobre el salario base de su categoría, y se abonarán desde el día del comienzo de dichos trabajos hasta el día de su finalización.

Artículo 16°. Antigüedad. Con carácter transitorio hasta la entrada en vigor del régimen de antigüedad en el sector, previsto como uno de los fines del Organismo Paritario, los premios de antigüedad en la empresa continuarán devengándose en la forma y cuantía establecida de 2 bienios del 5% cada uno y quinquenios del 7%, reflejándose seguidamente la base diaria que servirá para el cálculo de la antigüedad.

PREMIOS DE ANTIGÜEDAD

TITULADOS:	
Titulado Superior	3.535
Titulado Medio	2.525



Jefe de Personal	2.382
Encargado G. de Obra	2.126
Encargado de Obra	1.737

ADMINISTRATIVOS:

Oficial 1ª Administrativa	1.625
Oficial 2ª Administrativo	1.521
Auxiliar Administrativo	1.509
Listero	1.452

SUBALTERNOS:

Almacenero	1.452
------------	-------

OPERARIOS:

Capataz	1.623
Oficial 1ª de Oficio	1.551
Oficial 2ª de Oficio	1.509
Ayudante	1.464
Peón Especializado	1.452
Peón Ordinario	1.438
Aprendiz, 16-17 años	962

El ascenso a una categoría superior no impedirá que el porcentaje correspondiente a los bienios y quinquenios adquiridos en la anterior o anteriores categorías, se aplique sobre el salario base establecido en la tabla fijada en este Convenio.

Artículo 17°. Gratificaciones extraordinarias.

El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos respectivamente, incrementadas en todo caso por los aumentos de la antigüedad, si la tuvieran.

Las pagas extraordinarias, se devengarán por días naturales en la siguiente forma:

Paga de junio: de 1 de enero a 30 de junio.

Paga de Navidad: de 1 de julio a 31 de diciembre.

El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado según las normas siguientes:

A) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo

de permanencia en la empresa durante el mismo.

B) Al personal que cese en el semestre respectivo se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

C) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 18°. Dietas. Las cuantías de las dietas, para todas las categorías profesionales, serán las siguientes:

Dieta completa	2.468 Ptas.
Media dieta	1.127 Ptas.

Artículo 20°. Indemnización por accidente laboral. En caso de muerte, invalidez o incapacidad permanente total para el trabajo por accidente laboral, la indemnización, sin perjuicio de las responsabilidades

penales, se fija en la cuantía para el año 1996 de: 4.500.000 Ptas.

Artículo 21°. Vacaciones. Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales, que se abonarán según tabla anexo 1.

El periodo de disfrute será acordado entre las partes, empresa y trabajador, respetando en todo caso las necesidades del servicio, pero para el caso de no existir acuerdo entre las partes en el periodo de disfrute de las mismas, éstas se repartirán en dos mitades, estableciendo una y otra parte las fechas en que se han de disfrutar.

Artículo 22°. Licencias. El personal al servicio de la empresa tendrá derecho a solicitar licencia con sueldo, de la duración que se señala, en los casos siguientes:

A) Matrimonio del trabajador: 15 días laborales.

B) Muerte del cónyuge, padres, hijos o hermanos: 3 días laborales. Cuando por tal motivo, el trabajador necesitara hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días laborales.

C) Enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos o hermanos, debidamente acreditado: tres días laborales.

D) Muerte de los padres e hijos políticos: tres días laborales. Cualquier otro ascendiente o descendiente, dos días laborales.

E) Alumbramiento de la esposa: tres días laborales. Si concurriera enfermedad grave se aumentará a cinco días laborales.

Artículo 23°. Reconocimiento médico. Todo el personal, con independencia de su categoría profesional, antes de su admisión por la empresa será sometido a reconocimiento médico. También podrán ser reconocidos módicamente los trabajadores en las fechas que la empresa indique, siendo los gastos de los mismos y el tiempo invertido por cuenta de la empresa. Asimismo, la solicitud del trabajador, podrá ser reconocida durante el periodo de preaviso por cese.

Artículo 24°. Condiciones de seguridad e higiene en el trabajo. Las empresas comprendidas dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, se comprometen a la observación y cumplimiento de las normas que, en cuanto a vestuario y demás condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, se contienen en la Ordenanza Laboral del Sector, en la legislación general y en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores, por su parte, se obligan a ejecutar el trabajo con precaución y a utilizar constantemente los elementos y prendas de protección y seguridad que deben facilitarles las empresas. Todo trabajador, después de solicitar de su inmediato superior los medios de protección personal de carácter preventivo para la realización de su trabajo, queda facultado para demorar la ejecución de éste en tanto no le sean facilitados dichos medios, si bien deberá dar cuenta del hecho al delegado de personal o miembro del comité de empresa, sin perjuicio, además de ponerlo también en conocimiento de la Inspección Provincial de Trabajo.

Artículo 29°. Jornada laboral. Cómputo anual. La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales, prestadas de lunes a viernes. Los días 24, 26 y 31 de diciembre del año serán considerados no laborales. Las horas de trabajo efectivo para el año 1997, serán 1.764.

Artículo 31°. Seguridad e higiene en el trabajo. Dada la importancia de la seguridad e higiene en el trabajo en el sector de la construcción, lo coyuntural del presente acuerdo y con objeto de dar mayor permanencia a los acuerdos que en esta materia se adopten, ambas partes se comprometen a abordar en el Convenio General del Sector de la Construcción la problemática de la prevención en el Sector; y creó para dicho estudio, una Comisión Paritaria a nivel provincial.

Artículo 32°. Formación profesional. C) La construcción debe ser un sector en el que se pueda progresar, de forma que cada trabajador, en función de su capacidad, esfuerzo y voluntad, pueda llegar hasta donde se proponga, es decir, le sea posible hacer "carrera en la construcción".

ANEXO N° 1

TABLA SALARIAL A APLICAR DESDE EL 1-01-97 AL 31-12-97

GRUPO II

Personal titulado	S.B.	P.C.	P.E.
Titulado Superior	5.641	495	549
Titulado Medio	4.183	495	549
Jefe de Personal	3.927	495	549
Encarg. G. de obra	3.471	495	549
Encarg. de obra	2.943	495	549

GRUPO III

Empleados

A) Administrativos:

Oficial 1a Adminis.	2.753	495	549
Oficial 2a Adminis.	2.628	495	549
Auxiliar Administra.	2.558	495	549
Listero	2.463	495	549

B) Subalternos

Almacenero	2.463	495	549
------------	-------	-----	-----

GRUPO IV

Operarios

Capataz	2.752	495	549
Oficial 1 de Oficio	2.628	495	549
Oficial 2 de Oficio	2.558	495	549
Ayudante	2.483	495	549
Peón Especializado	2.464	495	549
Peón Ordinario	2.457	495	549
Aprendiz 16/17 años	1.631	290	382

El salario base y plus convenio se aplicarán por 335 días.



La clave de la exportación

Las operaciones comerciales exteriores son uno de los componentes del desarrollo económico del país



Las razones que una empresa puede tener para abordar los mercados exteriores van desde las demandas de oferta, la saturación del mercado doméstico, la presión de la competencia interna, el exceso de liquidez, la decisión de crecimiento, el aseguramiento de fuentes de suministro o el reparto de mercado con otra empresa.

Las operaciones comerciales con el exterior constituyen uno de los principales componentes del desarrollo económico del país, mientras que, para las empresas, la exportación es una de las estrategias de *marketing* que permiten la expansión de la empresa en mercados exteriores.

Exportar supone no sólo vender esporádicamente en el exterior, cuando se debilita la demanda interna, sino también competir continuamente en mercados exteriores, lo que requiere planteamientos y estrategias a medio y largo plazo, mejoras de calidad, soporte organizativo interno y externo especializado, mayor exigencia de servicio y asunción de compromiso con la clientela.

Exportar es fortalecer a la empresa, transmitiendo seguridad en sus relaciones con terceros. Exportar es un quehacer de voluntad y de cultura interna de toda la empresa, que implica un permanente esfuerzo de gestión para adaptar su oferta de productos y servicios a las necesi-

dades de los distintos mercados. A la hora de exportar, por tanto, hay que tener en cuenta que estas operaciones se apoyan más en los planteamientos de la dirección, la mentalización de sus ejecutivos y la actitud de todos los empleados frente a un mercado exterior que es desconocido, y parece hostil y complejo de abordar.

VENTAJAS

Cuando una empresa se decide por la exportación, puede encontrarse con ventajas como el acceso a segmentos de mercado de mayor nivel de renta; el aumento superlativo de la información, que convenientemente tratada se traduce en menor indeterminación a la hora de tomar decisiones. Además, se diversifican los mercados, obviando temporalmente los ciclos económicos depresivos en aquellos que los padecen y se desarrolla la capacidad de reacción de la empresa ante la presencia de los nuevos competidores en el mercado.

La exportación supone cambios en las estrategias y mejoras en la calidad empresarial

Es inconveniente no exportar porque se limita el crecimiento de la empresa, ya que ésta puede quedarse con los recursos humanos de inferior categoría, ya que los mejores profesionales tienden a ocuparse preferentemente en empresas con potencial de crecimiento y vocación de expansión, más que aquellas que carecen de él.

RAZONES PARA EXPORTAR

Las razones que una empresa puede tener para abordar los mercados exteriores van desde las demandas de oferta recibidas, pasando por una saturación del mercado doméstico, la

presión de la competencia interna; exceso de liquidez; decisión de crecimiento; aseguramiento de fuentes de suministro o reparto de mercado con otra empresa.

Otro fenómeno relacionado con las operaciones exteriores consiste en la internacionalización de la empresa, proceso que conduce a la misma a la implantación en varios mercados exteriores.

El proceso de internacionalización de las empresas está ligado a la dimensión del espacio comercial doméstico y suele ser condición previa para el desarrollo sometido de las exportaciones.

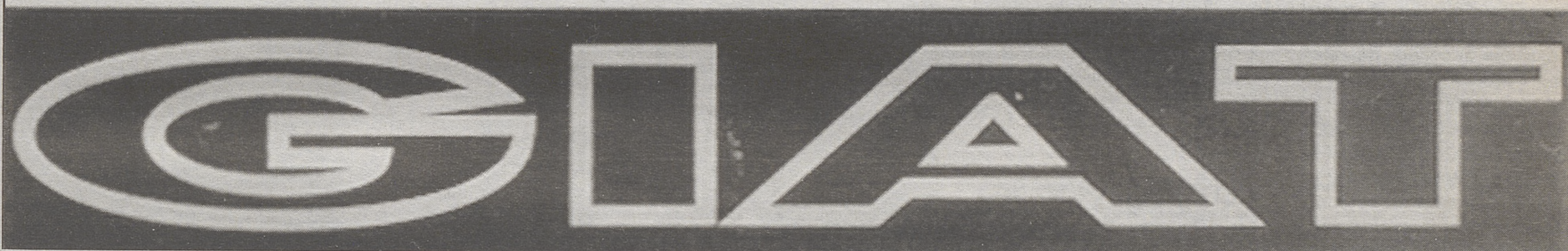
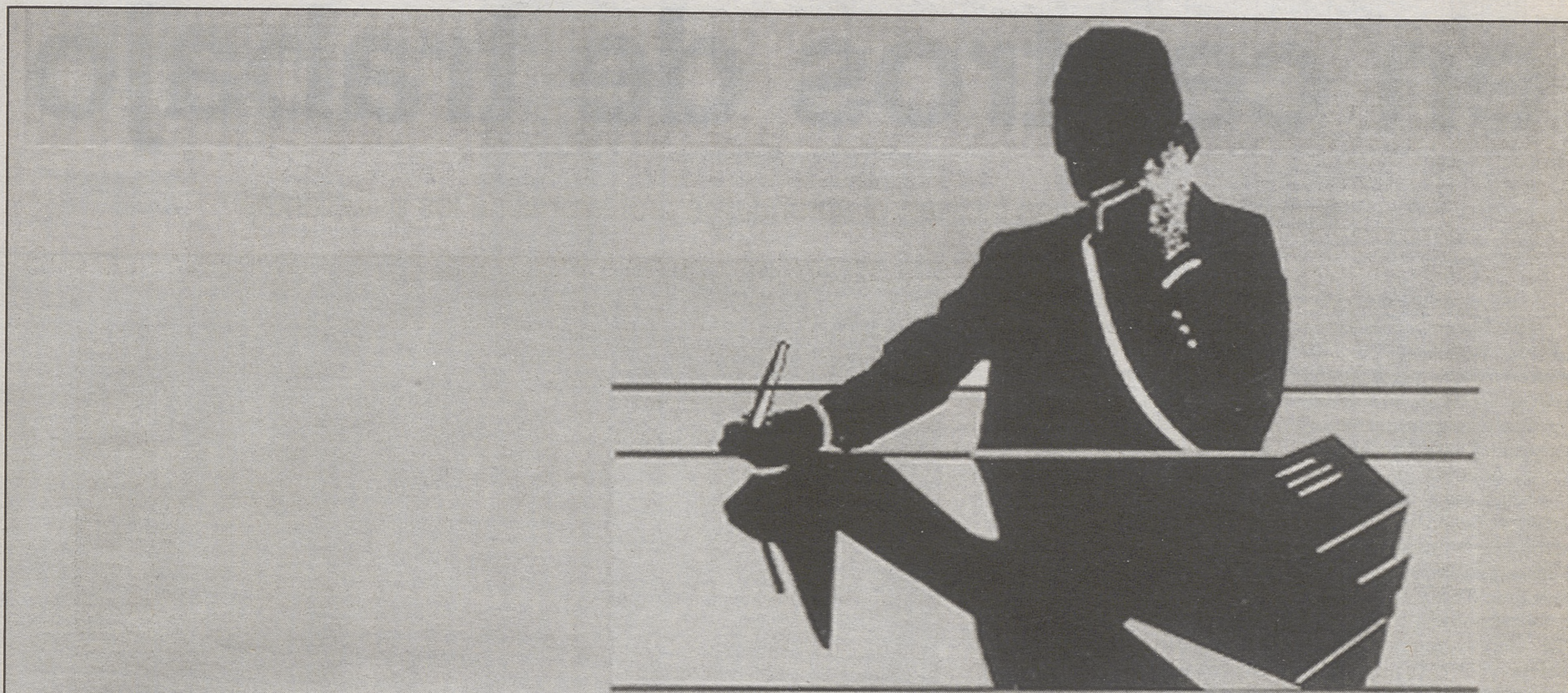
La internacionalización comienza con la investigación de mercados como base para el planteamiento y ejecución de la acción comercial, que incluirá la determinación de la forma de presencia en los mercados seleccionados.

Tras la determinación de los objetivos y la dotación de recursos que los hagan posibles, actuando sobre la banda de fluc-

tuación de precios, la comunicación con el mercado y la distribución, habrá que realizar los esfuerzos de producción. Éstos comenzarán por garantizar el necesario aumento de la capacidad de fabricación, resolviendo los cambios que se hayan de introducir en la composición del producto por exigencias reales y también en su fisonomía (diseño, presentación mediante envase o embalaje, etc.)

La nueva empresa requerirá un esfuerzo de financiación y la organización y reorganización de su estructura interna, asignando nuevas responsabilidades a los puestos de trabajo creados.

Las actividades comerciales exteriores de la empresa, pues, exigen un gran esfuerzo de cambio, continuos viajes para sondeo y prospección de mercados, negociación de operaciones e impulsión de la red comercial local, junto con la renovación técnica y la informatización de todos los documentos y movimientos de mercancías.



Información y asesoramiento al sector comercial

Los segundos miércoles de mes, los técnicos del Gabinete brindan asesoramiento en la Cámara de Comercio de Ávila

El Gabinete de Información y Asesoramiento Técnico (GIAT), dependiente de la Junta de Castilla y León y, más concretamente, de la Consejería de Fomento atiende personalmente y de forma gratuita todas las consultas que se presenten en la sede de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Ávila. La cita tiene lugar todos los segundos miércoles de cada mes a partir de las 10 hasta las 12,30 horas.

El Gabinete ofrece orientaciones al cliente en la organización de la empresa, en el aspecto fiscal y asesoramiento al comercio agrupado. Análisis de la estructura organizativa, determinación de los recursos y medios humanos necesarios y análisis, recomendaciones y estrategias son los servicios de que dispone en el apartado de organización de empresas. El Ga-

binete también trata la faceta fiscal y financiera, ofreciendo información sobre aspectos fiscales de carácter general, orientaciones encaminadas a cubrir la estrategia adecuada en la gestión de compras y stocks, aspectos financieros sobre créditos y préstamos, plazos, tarifas, mercado financiero, o aspectos económicos y de gestión, explotación y estrategias de futuro. Respecto al aseso-

El Gabinete ofrece orientaciones al cliente en la organización de la empresa y en el aspecto fiscal y financiero

El GIAT facilita el acceso a los estudios de mercado realizados por la Junta de Castilla y León

ramiento al comercio agrupado, se dispone de un servicio que ofrece asistencia técnica a las organizaciones colectivas de comerciantes ya implantadas y orientación sobre las de nueva creación.

Entre las funciones del Gabinete también está la de facilitar información sobre otros servicios, como pueden ser los estudios de mercado realizados por la Junta de Castilla y León, legisla-

ción comercial, ayudas y subvenciones de la Junta o actividades de formación dirigidas al sector comercial.

Un análisis de la situación actual informática, el diseño de estructuras o de las propuestas de mecanización (*hardware y software*) son algunos de los asesoramientos informáticos.

Hay varias vías para poder utilizar el Gabinete de Información y

Asesoramiento. El cliente puede personarse en el despacho del Gabinete, o si lo prefiere realizar una llamada telefónica a la Cámara de Ávila. También es posible acudir al servicio mediante un escrito dirigido al Gabinete.

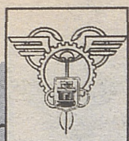
Una vez efectuada la consulta, en función de su naturaleza y complejidad, el Gabinete dará contestación a la misma, mediante alguno de los procedimientos siguientes:

1.- Inmediatamente por el mismo medio que la consulta se efectuó.

2.- Una vez que se hayan efectuado las comprobaciones necesarias, por el medio que de mutuo acuerdo se establezca.

3.- Cuando la naturaleza de la consulta lo requiera, se concertarán entrevistas entre el autor de la consulta y los técnicos del Gabinete experto en los temas consultados.

Los segundos miércoles de mes, los técnicos del Gabinete brindan asesoramiento en la Cámara de Comercio de Ávila



Formación en centros de trabajo

Numerosas empresas facilitan el aprendizaje profesional de los estudiantes

La reforma de la Educación y, especialmente, de la Formación Profesional Reglada, puesta en marcha tras la promulgación de la LOGSE, ha supuesto un cambio importante en materia de enseñanza. En primer lugar, se prolonga la educación de todos los jóvenes hasta los 16 años. Además, se define una nueva estructura de la Formación Profesional, basada en amplias Formaciones de Base (FPB) y en Formaciones Profesionales Específicas (FPE) de carácter profesionalizador.

El módulo de Formación en Centros de Trabajo (FCT) es un bloque coherente que se incluye en FPE, cuyos contenidos están organizados alrededor de actividades productivas propias del perfil profesional.

La característica más relevante de esta formación es que se desarrolla en un ámbito productivo real, como es la empresa, y donde los alumnos pueden observar y desempeñar las actividades y funciones propias de los distintos puestos de trabajo de una profesión. El alumno, además, puede conocer *in situ* la organización de los procesos productivos o de servicios y las relaciones laborales, lo que es posible gracias a la orientación y asesoramiento de los tutores designados a tal fin por el centro educativo y por el centro de trabajo.

Para poner en marcha la reforma de la Formación Profesional, un total de 350 expertos tecnológicos del entorno de la empresa han asesorado a la Administración definiendo los 'perfiles' demandados por los sectores productivos y han realizado su descripción mediante las competencias o actividades propias de cada uno de los campos profesionales.

Así se ha llegado a componer un 'Catálogo de títulos profesionales' que responde a las necesidades empresariales del futuro. Se trata de 22 familias profesionales con cerca de 135 perfiles distintos.

NIVELES

El nuevo sistema de Formación Profesional se articula en dos niveles de cualificación profesional, a los cuales se accede por dos vías diferentes. Por un lado, al término de la Enseñanza Secundaria Obligatoria, también llamado Ciclo de Grado Medio, que da lugar al título

de técnico; por otro lado, al concluir el Bachillerato o Ciclo de Grado Superior, que da lugar al título de técnico superior. Ambos tienen una duración de entre 1.400 y 2.000 horas de formación profesional específica, de las que hasta un 25 por ciento se realizan en la empresa, lo que se ha denominado FCT.

Cumplimentar la cualificación ya adquirida por los jóvenes en el centro educativo mediante el contacto real con la empresa, conocer e incorporarse a una organización empresarial, en la que podrán realizar actividades formativas y productivas propias de su perfil profesional y evaluar la competencia profesional de los jóvenes en situación real de trabajo, de tal manera que se favorezca su inserción laboral son los tres objetivos que pretende la FCT.

El 25 por ciento de las horas del nuevo sistema de Formación Profesional se realizan en la empresa

Para llegar a este nuevo modelo de enseñanza profesional ha sido necesaria la colaboración entre los centros educativos y las empresas, que ha llegado con la firma de un convenio de colaboración entre ambas instituciones. Según éste, las dos partes se han comprometido a, entre otras cosas, designar un tutor de empresa y uno del centro educativo para el seguimiento y evaluación de los alumnos.

El acuerdo también exige la necesidad de elaborar un programa formativo que contemple las actividades que han de realizar los alumnos en la empresa.

Este convenio posee una serie de características, como la de que el acuerdo no implica relación laboral alguna de los alumnos con la empresa, siendo las prácticas remuneradas a favor del empresario. Junto a ésta, la exigencia de que el seguro escolar sea también de responsabilidad civil y de accidentes concertado por el Ministerio de Educación y Cultura, que cubra las posibles contingencias de los alumnos en la empresa.



El seguro escolar debe cubrir las posibles contingencias de los alumnos en la empresa.

Por último, la posibilidad de rescindir el convenio o suspender su vigencia a petición de cualquiera de las partes.

DURACIÓN

Los períodos de realización serán aquellos prefijados por la Administración Educativa, aunque por lo general, estarán comprendidos entre los meses de septiembre a diciembre, y de abril a

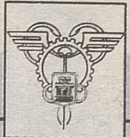
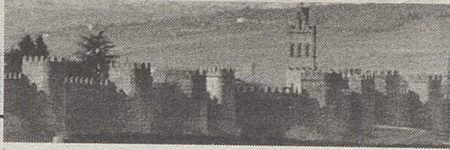
junio, en función de la duración total del título.

El tutor educativo desarrollará una jornada quincenal en el centro educativo con los alumnos, así como visitas periódicas a la empresa. Mientras que el tutor de ésta será el coordinador de las actividades de los alumnos en ella, aportando aquellas orientaciones que contribuyan al proceso formativo del alumno. En cuanto a la evaluación, el tutor de la empresa

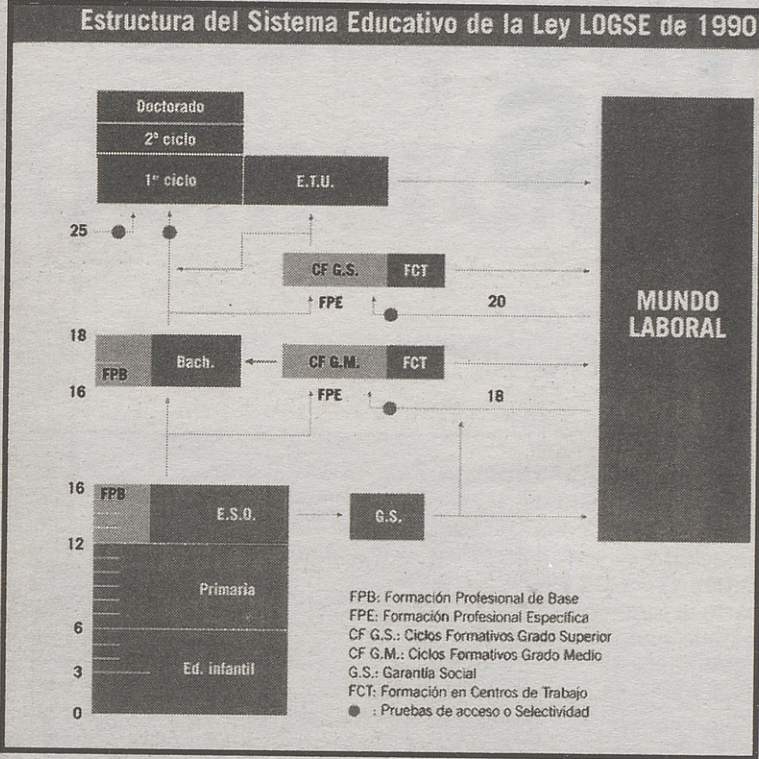
emitirá un informe valorativo, que será tenido en cuenta por el del centro educativo en el momento de calificación del módulo.

La Formación en Centros de Trabajo tiene un precedente en el convenio marco de colaboración firmado el 15 de febrero de 1993 entre el Ministerio de Educación y Ciencia y el Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España.

El convenio establecía que el



Estructura del Sistema Educativo de la Ley LOGSE de 1990



primero de los organismos facilitara la oferta provincial de títulos de FP por centros, asignara la relación de empresas a cada centro educativo y visara la firma de convenios específicos de colaboración entre el centro educativo y la empresa colaboradora. Junto a estas exigencias, la de que gestionara las posibles compensaciones económicas a la empresa por su colaboración en la FCT, colaborara en la formación de los tutores y asegurara la cobertura de riesgos y de accidentes y de responsabilidad civil de los alumnos durante su estancia en la empresa.

A cambio, el centro educativo garantizaba la preparación adecuada del alumno a su perfil profesional, la elaboración conjunta con la empresa del programa formativo de FCT que realice el alumno, el asesoramiento del tutor del centro al alumnado en las visitas regulares a la empresa y la atención tutorial al alumnado durante la sesión quincenal en el centro educativo.

SENSIBILIZACIÓN

Por su parte, las Cámaras de Comercio se comprometían a dar información y a sensibilizar a las empresas sobre la FCT, a elaborar un catálogo de empresas dispuestas a colaborar, a dar apoyo

técnico actualizado y global a éstas, a homologarlas para asegurar la calidad de los puestos formativos en empresas. También, a fomentar la firma del convenio empresa-centro, a colaborar en la formación de tutores y en la creación de un banco de datos del alumnado participante para facilitar su inserción laboral.

La empresa aseguraba la realización de las actividades del programa formativo acordado, el seguimiento de las prácticas formativas de los alumnos, el acceso periódico a la empresa del tutor educativo, para seguimiento conjunto del alumnado durante su estancia en la misma, la colaboración con el tutor del centro en la evaluación de la FCT del alumno, mediante el informe valorativo.

INFORMACIÓN

Este convenio es una de las exigencias que plantea el proceso de mundialización de la economía, la rápida evolución tecnológica y el ineludible avance hacia la sociedad de la información, que determinan una mayor competitividad en los mercados, mayores exigencias de calidad y una imperiosa necesidad de adaptación de los recursos humanos, que poco en España va dando sus frutos.

Curso básico de Comercio Exterior

La Cámara de Comercio e Industria de Avila ha organizado del 3 al 27 de noviembre de 1997 un Curso Básico de Comercio Exterior, patrocinado por el Instituto de Comercio Exterior y la Secretaría de Estado de Comercio. El programa, que se impartirá en horario de lunes a jueves de 17,00 a 21,00 horas, tratará sobre la empresa ante los mercados exteriores; áreas geográficas, características de los mercados; el acceso de los mercados exteriores, marketing internacional; financiación y medios de pago y cobro, el transporte internacional, la contratación internacional, normativa comercial y administrativa del comercio internacional y organismos e instituciones básicas en el comercio exte-

rior. El curso comprende 60 horas lectivas y un precio por matrícula de 15.000 pesetas. Al final del mismo se entregará un diploma por el Ixex, el CSC y la Cámara de Comercio e Industria de Avila.

Entre los profesores que participarán en él se encuentran Guillermo Rivas Plata, director general de European Services y profesor de la Autónoma de Madrid; Javier Cazorla Perales, asesor en Comercio y Banca internacional de la Complutense; José Ortiz Corripio, director del área de Comercio de la Pontificia de Comillas y la experta en Comunidades Europeas, Josefa Muñoz Sánchez.

Las inscripciones se realizarán en la secretaría de la Cámara.

Guía del Estudiante 1997/98 OFERTA EDUCATIVA PROVINCIAL

		CENTRO DE ÁVILA Y PROVINCIA																					
		IES SIERRA DEL VALLE (La Adrada)	IES JUANA DE PIMENTEL (Arenas de San Pedro)	IES VALLE DEL TIÉTAR (Arenas de San Pedro)	IES ADAJA (Arévalo)	IES E. FLORENTINO SANZ (Arévalo)	CENTRO DE ADULTOS (Ávila)	ESCUELA DE ARTES (Ávila)	IES ALONSO DE MADRIGAL (Ávila)	IES ISABEL DE CASTILLA (Ávila)	IES JORGE SANTAYANA (Ávila)	IES VASCO DE LA ZARZA (Ávila)	IES ARAVALLE (El Barco de Ávila)	IES CANDELEDA (Candeleda)	IES H. MARTÍN BORRO (Cebrecos)	IES GREDOS (Pedrañita)	IES CLAUDIO SÁNCHEZ ALBORNOZ (Ávila)	C. DIOCESANO ASUNCIÓN DE NTRA. SRA. (Ávila)	COLEGIO MEDALLA MILAGROSA (Ávila)	COLEGIO LAS NIEVES (Ávila)	CENTRO DE PP JUAN XXIII (La Serrada)	CENTRO DE CAPTACIÓN AGRARIA (Ávila)	
OFERTA EDUCATIVA PROVINCIAL: 2º CICLO ESO; FORMACIÓN PROFESIONA Y ENSEÑANZAS MEDIAS																							
ESO	SEGUNDO CICLO	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
BACHILLER	TECNOLOGÍA	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	CIENCIAS DE LA NATURALEZA Y DE LA SALUD	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	ARTES	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
CICLOS GRADO MEDIO	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	ACABADOS DE CONSTRUCCIÓN (1)	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	EQUIPOS ELECTRÓNICOS DE CONSUMO	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	EQUIPOS E INSTALACIONES ELECTROTÉCNICAS	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	MECANIZADO	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	COCINA	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	SERVICIO RESTAURANTE-BAR	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	DECORACIÓN CERÁMICA (2)	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	ALFARERÍA (2)	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	VACIADO Y MOLDEADO ARTÍSTICO (2)	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	EBANISTERÍA ARTÍSTICA (2)	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	C. GRADO SUPERIOR	ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
		DES. Y APLICACIÓN DE PROYECTOS DE CONSTRUCC.	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
DESARROLLO DE PRODUCTOS ELECTRÓNICOS		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
PRODUCCIÓN DE MECANIZADO		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
INFORMACIÓN Y COMERCIALIZACIÓN TURÍSTICA		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
SALUD AMBIENTAL		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
ARTES APLICADAS DE LA ESCULTURA (2)		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
GARANTÍA SOCIAL	AYUDANTE DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS (5)	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	AUXILIAR DE PELUQUERÍA Y ESTÉTICA (5)	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	AYUDANTE DE SERVICIO DE RESTAURANTE-BAR (5)	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	OPERARIO DE INST. ELÉCTRICAS Y TENSIÓN (5)	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	OPERARIO DE VIVEROS Y JARDINES (3)	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
OPERARIO DE ACTIVIDADES FORESTALES (4)	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*		
BUP	COU	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	ADMINISTRATIVA	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
FP. PLAN 1970	INFORMÁTICA DE GESTIÓN	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	MECÁNICA DEL AUTOMÓVIL	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	CONST. CIVILES Y EDIFICACIÓN/DELINIEACIÓN	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	ELECTRICIDAD	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	ELECTRÓNICA	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	FABRICACIÓN MECÁNICA	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	AGRARIA	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	

(X) SE IMPLANTARÁN EN 1997/98
 (1) NO SE IMPLANTARÁ EN 1997/98
 (2) OFERTA ACTUAL. PROBABLE CONTINUACIÓN EN 1997/98
 (3, 4) MODALIDAD FORMACIÓN-EMPLEO (3) AYTO. DE CANDELEDA Y SOTILLO DE LA ADRADA; (4) AYO. DE SOTILLO DE LA ADRADA
 (5) SOLICITADO PARA 1997/98

Arrendamientos urbanos

El próximo 24 de octubre tendrá lugar en la Cámara de Comercio e Industria de Avila un seminario sobre *Aplicación práctica de la Ley de Arrendamientos Urbanos*. El programa se inicia con una recepción a los asistentes y entrega de la documentación del seminario a las 9,30 horas. A continuación tendrá lugar una ponencia con el título de *Contratos de arrendamiento de viviendas*, impartida por el abogado Pablo Casillas González.

Tras un descanso, la siguiente disertación titulada *Disposiciones adicionales y transitorias de la Ley 29/94 de 24 de noviembre*, por el magistrado de la Audiencia Provincial de Madrid, Miguel Ángel Lombardía del Pozo.

Un coloquio dará paso a una nueva conferencia, ésta vez a cargo de Jesús Marina y Martínez Pardo, magistrado del Tribunal Supremo. El presidente de la Sección 19ª de la Audiencia Provincial de Madrid, Nicolás Díaz Méndez, será el último de los participantes, con un discurso sobre *Procesos judiciales en la Ley 29/94 de 24 de noviembre*. El importe de este seminario es de 15.000 pesetas para colegiados y asociados y 17.000 para el resto de asistentes. La confirmación de los interesados se realizará antes del próximo día 17 de octubre. Las inscripciones se podrán cumplimentar en el Colegio de Abogados de Avila o en la Cámara de Comercio e Industria de la capital.



Sentencias *

AUDIENCIA PROVINCIAL DE AVILA

FECHA SENTENCIA 11 de Octubre de 1.996

SENTENCIA NUM. 242/96

PONENTE.- Sr. Sánchez Melgar

DISPOSICIONES LEGALES ESTUDIADAS

Art. 62.3 L.A.U

TEMAS TRATADOS EN LA SENTENCIA.- Arrendamientos Urbanos.

Cierre Local de Negocio por no uso.

DE LOS FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA.

Segundo.- Se ejercita en estos autos una acción resolutoria de contrato de arrendamiento de local de negocio, en su vertiente de almacén, por falta de uso, según contratos de los años 1.955, 1.956 y 1.958 y destinado desde hace más de siete años a almacén de depósito de muebles y trastos viejos, según se demostró en la prueba de reconocimiento judicial, y anteriormente destinado a carpintería y ebanistería.

No puede alcanzarse protección arrendaticia alguna para mantener un local que no se alcanzó a comprender cuál sería su finalidad tuitiva si únicamente sirve de almacén de trastos viejos y no a ninguna actividad comercial o industrial como elemento accesorio. Esta Sala tiene declarado con reiteración que el no uso de locales destinados a almacén equivale al cierre del local de negocio.

La acción resolutoria no se apoya únicamente en el cierre al público de los locales arrendados, sino en el cese de la actividad para la cual se arrendaron y en su desocupación. La falta de uso de un almacén es equiparable a la desocupación.

La legislación especial de arrendamientos urbanos tiene a proteger una necesidad económica social danto garantías de estabilidad a la posesión arrendaticia para evitar posibles especulaciones y abusos en un estado de escasez de inmuebles urbanos; y en su virtud falta la causa de protección, cuando se demuestre que la necesidad no existe, razón por la cual el num. 3 del art. 62 de la L.A.U de 1.964, aplicable al caso, autoriza la resolución del contrato cuanto el local de negocio permanece cerrado sin justa causa durante más de seis meses en el transcurso de un año.

AUDIENCIA PROVINCIAL DE AVILA

FECHA SENTENCIA 23 de Octubre de 1.996

SENTENCIA NUM. 253/96

PONENTE.- Sra. Rodríguez Dupla

DISPOSICIONES LEGALES ESTUDIADAS Art. 67 Ley Cambiaria y del Cheque

TEMAS TRATADOS EN LA SENTENCIA.- Juicio Ejecutivo.- Posibilidad de excepcionar con la excepción de contrato defectuosamente cumplido, cuando la letra no ha tenido circulación y se encuentra entre el librador y el librado.

DE LOS FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA.

Primero.- La parte actora, recurrente en esta instancia, se alza arguyendo que el estudio de la "exceptio non rife adimpleti contractas" no tiene cabida en el juicio ejecutivo, por lo que ha de dictarse sentencia de remate y debiendo remitirse al juicio declarativo acerca de la relación inter partes.

Segundo.- Ninguna limitación impone a estos efectos el art. 67.1 de la L.C.Ch, sino que posibilita al deudor cambiarlo o poner al tenedor las excepciones basadas en sus relaciones personales con él, y entre ellas cabe, al no existir elenco cerrado, la inexistencia o el cumplimiento defectuoso o incumplimiento de la obligación extracambiaria que origino el libramiento.

Constituirlo un absurdo jurídico que el Tribunal, constatando plenamente la existencia de un defectuoso cumplimiento, tuviera que desestimar la oposición bajo la única argumentación de encontrarnos en el seno de un juicio ejecutivo, con riesgo de desconocer el derecho a una tutela judicial efectiva sin indefensión.

Cuarto.- La limitación de excepciones sólo tiene sentido en la medida en que el crédito haya efectivamente circulado, de suerte, que si no hay circulación, cae el presupuesto que justifica la aplicación de la disciplina exorbitante.

Si no ha existido circulación ningún obice a la alegación de excepciones personales puede oponerse, pues la obligación del librador de hacer provisión de fondos no es cambiaria sino civil y no pudiendo entenderse cumplida una obligación sino cuando completamente se hubiera hecho la prestación, la falta de un cumplimiento defectuoso permite excepcionar la falta de causa de la letra.

*Con la colaboración de D. Julián Sánchez Melgar, presidente de la Audiencia Provincial de Ávila.

Horario de cierre de establecimientos y espectáculos públicos

El Boletín Oficial de Ávila ha publicado hace unos días una resolución sobre los horarios de cierre de establecimientos y espectáculos públicos.

El Real Decreto 1.685/1994 aprueba el Acuerdo de la Comisión Mixta prevista en la Disposición Transitoria Tercera del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, por el que se traspasan a la Comunidad Autónoma, dentro de su ámbito territorial, las funciones que venía desempeñando la Administración del Estado en materia de espectáculos públicos.

El Decreto 212/1994, de 29 de septiembre, sobre desconcentración de funciones, encomienda a los Delegados Territoriales de la Junta de Castilla y León las funciones transferidas que venían desempeñando la Administración Periférica en materia de espectáculos públicos.

La Orden del 23 de noviembre de 1977, por la que se fija el horario de cierre de espectáculos, fiestas y establecimientos públicos, modificada por la de 29 de junio de 1981, faculta a los Delegados Territoriales de la Junta

de Castilla y León, en su artículo 5, en el sentido de emplear cierta flexibilidad para la fijación de dichos horarios.

En cumplimiento de los citados textos legales, dispone que desde el día 1 de octubre de 1997 al 30 de junio de 1998 (excepto durante el período comprendido entre el 17 de diciembre de 1997 al 6 de enero de 1998), regirán los siguientes horarios (la primera hora es de domingo a jueves y la segunda, viernes, sábados y vísperas de festivo):

Cinematógrafos(24,00-0,30)
Teatros(0,30- 1,00)
Circos (24,00-0,30)
Frontones..... (0,30-1,00)
Bolerías (24,00-0,30)
Canódromos..... (0,30-1,00)
Espectáculos al aire libre (1,00-01,30)
Verbenas y fiestas populares..... (2,15-2,45)
Restaurantes (1,00-1,30)
Bares especiales con licencias A) y B) . (2,30-3,00)
Cafés y bares (1,00-1,30)
Cafeterías (1,30-2,00)
Tabernas..... (24,00, 0,30)
Discotecas con espectáculos o pases

de atracciones .. (5,30-6,00)
Salas de fiestas con espectáculos o pases de atracciones .. (5,30-6,00)
Salas de fiestas de juventud... (22,00-22,30)
Discotecas y salas de baile (5,00- 6,00)
Cafés-teatro y tablaos flamencos (3,30-4,00)
Salas de bingo .. (3,00-3,30)
Salones recreativos ... (23,30-24,00)

Entre las disposiciones comunes figuran:

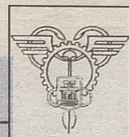
1.- A partir de la hora señalada para el cierre cesará toda música y actuación, no se servirá ninguna consumición y se encenderán alternativamente las luces del local como aviso de dicho cierre. Una vez cerrado el establecimiento los clientes no podrán demorar la terminación de las consumiciones servidas con anterioridad al mismo y consecuente salida del local más de treinta minutos.

2.- Desde el día 17 de diciembre de 1997 al 6 de enero de 1998, regirá el mismo



horario que los días viernes, sábados y vísperas de festivo anteriormente citados, excepto los cafés y bares, que cerrarán media hora más tarde, a las 2,00 y las salas de fiestas de juventud, a las 24,00 horas. Esta prórroga podrá ser retirada a todos o parte de los establecimientos afectados en el caso de que no se res-

pete el cumplimiento de la normativa al respecto. 3.- Desde las 00,00 horas hasta las 24,00 horas de los días 25 de diciembre de 1997 y 1 y 6 de enero de 1998, habrá libertad de horario sin limitación alguna. El día anterior y posterior a los días señalados anteriormente regirán los horarios establecidos en esta resolución.



Elecciones a la Cámara de Comercio e Industria de Ávila

En el proceso podrán participar como electores los 12.200 empresarios dados de alta en este colectivo



El Ministerio de Economía y Hacienda por Orden de 6 de Junio de 1.997, declaró abierto el proceso electoral en las Cámaras Oficiales de Comercio e Industria para la renovación de sus plenos, una vez superada de forma favorable la incertidumbre jurídica relativa a la adscripción obligatoria de todos los empresarios y comerciantes, y que hizo prorrogar el mandato de los actuales órganos de gobierno de las Cámaras, cuya renovación debería haberse producido en el año 1995.

Llegado el momento de la renovación íntegra de los plenos camerales, el proceso quedó abierto el día 27 de Junio de 1.997, y en él pueden participar como electores los 12.200 empresarios dados de alta en la Cámara Oficial de

Comercio e Industria de Ávila. El proceso se inició con la exposición pública del censo electoral de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Ávila, el cual ha estado expuesto hasta el día 8 de agosto. En él se encontraban incluidos la totalidad de los electores clasificados en atención a la importancia económica de los diversos sectores representados.

Durante el período de exposición pública, y hasta el día 21 de agosto, han podido presentarse reclamaciones al censo, bien por altas o bajas debidamente justificadas, siendo uno de los requisitos necesarios para poder presentarse como candidato el estar incluido en el censo electoral.

Finalizado el plazo de exposición pública y resueltas

La presentación de candidaturas debe hacerse en los 15 días siguientes a la publicación de la convocatoria en el BOCy L

las reclamaciones habidas al censo electoral, la Junta de Castilla y León, como Administración Tutelante, procederá a convocar las elecciones en esta comunidad, y para el conjunto de las catorce Cámaras de Comercio de la Región, mediante la publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León de la citada convocatoria. Este anuncio deberá publicarse con una

antelación mínima de cuarenta días a la fecha de las elecciones.

La presentación de candidaturas deberá realizarse en la secretaria de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Ávila durante los quince días siguientes a la fecha de publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de Castilla y León, debiendo estar avaladas cada candidatura con la firma, como mínimo, del 5 por ciento de los electores de cada grupo o categoría correspondiente. Si el número de electores del grupo o categoría fuese superior a doscientos, será suficiente la firma de diez electores para la presentación de la candidatura.

Los 12.200 empresarios de la demarcación de la Cámara de Comercio e Industria de

Ávila elegirán a los 26 miembros que componen el Pleno de la Corporación, siendo 23 miembros elegidos mediante sufragio libre, igual, directo y secreto, entre todos los electores de la Cámara conforme a la distribución de grupos y categorías existentes.

ORGANIZACIONES

El resto de miembros plenarios, es decir 3, serán elegidos por los 23 miembros anteriormente citados de entre las personas propuestas en la lista que han de presentar las organizaciones empresariales que sean a la vez intersectoriales y territoriales más representativas.

El mandato de los miembros de la Cámara tendrá una duración de cuatro años, pudiendo ser reelegidos.



Elecciones: sectores de actividad

Conforme a lo dispuesto en el art. 7 del Reglamento de Régimen Interior de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Ávila, los sectores de actividad se dividen en 12 grupos, correspondiendo a cada uno de ellos la elección de los siguientes miembros:

I- Eligen un miembro de los siguientes grupos:

-GRUPO 1: Comprende las divisiones 0,1,2 y 3 (Ganadería independiente, energía y agua, extracción y transformación de minerales no energéticos, industria química, industrias transformadoras de metales y mecánica de precisión), del Impuesto de Actividades Económicas.

-GRUPO 8: Comprende la Agrupación 66 (Comercio mixto o integrado, comercio fuera de establecimiento comercial permanente, comercio en régimen de expositores en depósito y aparatos automáticos), del Impuesto de Actividades Económicas.

-GRUPO 12: Comprende la división 9 (otros servicios) del Impuesto de Actividades Económicas y las actividades de la Sección 2ª del I.A.E., incluidas en el censo cameral.

II- Eligen dos miembros de los siguientes grupos:

-GRUPO 2: Comprende la

Para ser vocal de la Cámara es necesario llevar como mínimo dos años de ejercicio de actividad empresarial

División 4 (otras industrias manufactureras), del Impuesto de Actividades Económicas.

-GRUPO 4: Comprende los grupos 611 y 612 (comercio mayor de toda clase de mercancías y comercio mayor de materias primas agrarias, productos alimenticios, bebida y tabaco), del impuesto de Actividades Económicas.

-GRUPO 5: Comprende los grupos 613, 614, 615, 616,617,618,619 (comercio mayor de textiles, confección, calzado, cuero, productos farmacéuticos, de perfu-



mería, de consumo duradero, interindustrial) y las agrupaciones 62 y 63 (Recuperación de productos e intermediarios del comercio), del IAE.

-GRUPO 6: Comprende la agrupación 64 (Comercio menor de productos alimenticios, bebida, tabaco), del IAE.

-GRUPO 7: Comprende la agrupación 65 (Comercio menor de productos industriales no alimenticios), del IAE.

-GRUPO 10: Comprende la división 7 (Transporte y Comunicaciones), del IAE.

-GRUPO 11: *Categoría A: 1 miembro, comprende la agrupación 81 (instituciones financieras), del Impuesto de Actividades Económicas.

*Categoría B: 1 miembro, comprende el resto de la división 8 (Seguros, Servicios prestados a las empresas y alquileres), del Impuesto de Actividades Económicas.

III-Eligen tres miembros de los siguientes grupos:

-GRUPO 3:

*Categoría A: 2 miembros,

comprende el Grupo 501 (Construcción completa, Edificación y obra civil), del IAE.

*Categoría B: 1 miembro, comprende el resto de la división 5 (Construcción) del Impuesto de Actividades Económicas.

-GRUPO 9:

*Categoría A: 1 miembro, comprende el grupo 673 (café y bares) del Impuesto de Actividades Económicas.

*Categoría B: 2 miembros, comprende el resto de las agrupaciones 67,68 y 69 (servicios de alimentación, hospedaje y reparaciones), del Impuesto de Actividades Económicas.

De los 26 miembros plenarios elegidos habrá de elegirse un presidente, dos vicepresidentes y un tesorero, así como los vocales que habrán de formar parte del Comité Ejecutivo de la Cámara.

Los miembros del Pleno de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Ávila elegidos en las elecciones del año 1990, cuyo mandato finalizará con la elección de los nuevos plenarios en las próximas elecciones camerales,

fueron los siguientes empresarios y empresas:

Presidente:

José Tomás Rodríguez Martín.

Vicepresidente 1º:

Miguel Rodríguez Martín.

Vicepresidente 2º:

Lorenzo Bernaldo de Quirós

Tesorero:

Turavila S.A.:

Miguel Jiménez Zapatera

Vocales Comité Ejecutivo:

Antonio y Pedro C.B.:

Antonio Martín Gutiérrez

Avilaves S.A.:

Rafael Vázquez López

Martin Mulas S.A.:

Antonio Martín Moriñigo

Vocales del Pleno:

Automáticos Ávila S.A.:

Jesús Jiménez Arroyo

Banco Central S.A.

Ecomercado Ávila S.A.:

José Mª Palacios

González de Rivera

Electrónica Ávila S.A.

Ismael Gil Galán

Herranz de Pedro S.A.:

José Herranz García

Iberdrola S.A.:

Claudio del Brío

Inaga S.A.:

Jesús Rodríguez Herráez

Sejuma S.A.:

Elías Segur Martín
Luis Agüero Fragua
Antonio Álvarez Mayorga
Sebastián de Antonio Martín
Alfredo Encinar López
Fidel Fernández Álvarez
Alfredo Fernández Revilla
Luis Jiménez Negrete
Francisco A. Jiménez Sáez
Fernando Martín Blázquez
José Pardo Martínez
Rufino Yuste Hernández

Los requisitos necesarios para ser elegible como vocal del Pleno de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Ávila en las próximas elecciones serán:

-Formar parte del Censo de la Cámara.

-Ser elector del Grupo y categoría correspondiente.

-Ser mayor de edad si se trata de persona física.

-Estar al corriente en el pago de los recursos de la Cámara.

-Llevar como mínimo dos años de ejercicio de actividad empresarial.

-No ser empleado de la Cámara ni estar participando en obras o concursos que aquella haya convocado.