



BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA DE VALÈNCIA

BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALENCIA

Edita: DIPUTACIÓ PROVINCIAL DE VALÈNCIA

Dissabte, 30 d'AGOST de 2008. N.º 207

Les publicacions que apareixen en el *Butlletí Oficial de la Província* són responsabilitat exclusiva dels òrgans remittents.

Edita: DIPUTACION PROVINCIAL DE VALENCIA

Sábado, 30 de AGOSTO de 2008. N.º 207

Las publicaciones que figuran en el *Boletín Oficial de la Provincia* son responsabilidad exclusiva de los órganos remittentes.

SUPLEMENTO

SUMARIO

Pág.

CONSELL DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

- 2 Anuncio de la Conselleria de Infraestructuras y Transporte sobre resolución de autorización administrativa y aprobación de proyecto de instalación generadora de energía eléctrica en Agullent. Expedientes ATREGI/2007/1434/46 y otros.

DIPUTACION

- 2 Anuncio de la Excelentísima Diputación Provincial de Valencia sobre convocatoria nº 5/08.- Resolución de la convocatoria para la provisión de siete puestos de trabajo vacantes de oficial/a de recaudación del centro Gestión Tributaria.

CONVENIOS COLECTIVOS

- 3 Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa CEMEF, S.L.

MUNICIPIOS

- 21 Edicto del Excelentísimo Ayuntamiento de **Valencia** sobre notificación de denuncias por infracciones de tráfico a Abad, E., y otros. Ref/exped.: 01307/2008/712 (2008/303).
- 41 Edicto del Excelentísimo Ayuntamiento de **Valencia** sobre notificación de sanciones por infracciones de tráfico a Abellán, N., y otros. Ref/Exped.: 01307/2008/715 (2008/306)
- 50 Anuncio del Excelentísimo Ayuntamiento de **Valencia** sobre cobranza correspondiente al segundo semestre de 2008 de los conceptos bienes inmuebles de naturaleza rústica (BR), acti-

Pág.

vidades económicas (AP), vehículos de tracción mecánica (VM) y quioscos segundo semestre (QC).

- 51 Anuncio del Excelentísimo Ayuntamiento de **Valencia** sobre cobranza correspondiente al cuarto bimestre de 2008 de los conceptos mercados (ME), puestos y barracones (PB) y mercados extraordinarios (NS).

- 51 Edicto del Ayuntamiento de **Rafelbunyol** sobre aprobación de la modificación núm. 10 de las Normas Subsidiarias.

- 52 Edicto del Excelentísimo Ayuntamiento de **Valencia** sobre notificación del acuerdo de la Junta de Gobierno Local, de fecha 15 de febrero de 2008, por el que se aprueba el programa de actuación aislada para la edificación del solar sito en la calle Museo, 9, de Valencia.

- 52 Edicto del Ayuntamiento de **Llíria** sobre exposición al público de la aprobación de padrones fiscales de la tasa por vertido y recogida de basuras del ejercicio 2008.

ANUNCIOS PARTICULARES

- 53 Anuncio de la Comunidad de Usuarios de Vertidos de la EDAR mancomunada Albufera Sur sobre modificación de los estatutos.

- 54 Anuncio de la mercantil Benalbe III, S.L., sobre inicio del procedimiento de gestión indirecta de la Unidad de Ejecución 3 (UE-3).

- 54 Anuncio de la mercantil Cota Cero Promociones del Mediterráneo, S.A., sobre procedimiento de cobro en período voluntario a Encarnación Sáez García y otras.

CONSELL DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Conselleria de Infraestructuras y Transporte

Anuncio de la Conselleria de Infraestructuras y Transporte sobre resolución de autorización administrativa y aprobación de proyecto de instalación generadora de energía eléctrica en Agullent. Expedientes ATREGI/2007/1434/46 y otros.

ANUNCIO

Resolución de 5 de agosto de 2008, del Servicio Territorial de Energía, de autorización administrativa y aprobación de proyecto relativa a instalación generadora de energía eléctrica. Expedientes: ATREGI/2007/1434/46, ATREGI/2007/1435/46 Y ATASCT/2007/613/46.

Visto el expediente iniciado en este Servicio Territorial a solicitud del peticionario y relativo a la instalación eléctrica abajo citada.

Presentado proyecto firmado por técnico competente y visado por el Colegio Oficial correspondiente.

Efectuados los trámites establecidos en el Decreto 88/2005, de 29 de abril, DOCV de 05.05.2005, por el que se establecen los procedimientos de autorización de instalaciones de producción, transporte y distribución de energía eléctrica que son competencia de la Generalitat Valenciana.

Este Servicio Territorial, en el ámbito de las competencias que tiene atribuidas, resuelve:

Primero.

Otorgar al peticionario autorización administrativa de la instalación eléctrica que se indica:

Peticionario: Enervap Cogeneración y Servicios A.I.E. y 2 titulares de las instalaciones particulares que figuran en el anexo.

Instalación: polígono industrial Casa Feliso - Agullent - Valencia.

Tipo y finalidad de la instalación: instalación generadora de energía eléctrica compuesta de central eléctrica fotovoltaica de 200 kW, centro de entrega y transformación.

Características principales:

- 2 Instalaciones fotovoltaicas de 100 kW de potencia nominal cada una y centro de transformación de 100 kVA y tensión 0,40/20 kV.
- Centro de entrega de energía conjunto del parque.

Segundo.

Aprobar el proyecto de ejecución de la instalación, sometiéndolo a las siguientes condiciones:

Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado con las variaciones que, en su caso, se soliciten y autoricen.

En la ejecución del proyecto el peticionario deberá tener en cuenta las prescripciones dispuestas en los reglamentos vigentes, así como los condicionados impuestos por los organismos afectados.

Las instalaciones deberán estar terminadas dentro del plazo de seis meses, contados a partir del día siguiente al de la recepción de esta resolución.

El titular dará cuenta de la terminación de las obras mediante la presentación de la solicitud de autorización de explotación, en los términos establecidos en los artículos 12 ó 18 del Decreto 88/2005, según el tipo de instalación de que se trate.

La Administración dejará sin efecto la presente resolución en cualquier momento en que se observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en la misma.

La presente autorización se otorga sin perjuicio de las concesiones, licencias y permisos, tanto públicos como privados, que sea necesario obtener por parte del solicitante de la instalación para efectuar la misma, de acuerdo con otras disposiciones que sean aplicables y, en especial, las relativas a la ordenación del territorio y al medio ambiente.

En el caso de que, para finalizar la ejecución de la instalación objeto de proyecto, se requiera poner parte de la misma en tensión, se procederá de acuerdo con las siguientes condiciones:

Presentación de solicitud de finalización de ejecución, a la que se acompañará, por triplicado ejemplar, el certificado de finalización parcial de obra., suscrito por técnico competente y visado por el Colegio Oficial correspondiente, acreditativo de que la parte de la instalación ya ejecutada es conforme a los reglamentos técnicos en la materia.

La finalización de la ejecución se realizará bajo la misma dirección de obra que la anterior certificación, y se ajustará a las condiciones técnicas y de seguridad reglamentarias.

Las anteriores actuaciones serán realizadas previa comunicación a la empresa distribuidora, quien adoptará cuantas medidas considere necesarias de forma que quede garantizado tanto el mantenimiento de las condiciones reglamentarias de la propia red ya existente como la no perturbación a otras instalaciones o equipos.

Se deberá presentar, el plazo máximo de 10 días desde la completa ejecución de la instalación, la solicitud de autorización de explotación, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 88/2005, de 29 de abril, del Consell de la Generalitat.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, se podrá presentar recurso de alzada ante la Dirección General de Energía (c/ Colón nº 1, 4ª 46004 Valencia), en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación de la presente, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 114 y 115 de la Ley 4/99, de 13 de enero, de modificación de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico y del Procedimiento Administrativo Común.

Valencia, 5 de agosto de 2008.—El jefe del Servicio Territorial de Energía, Enrique Climent Sirvent.

Anexo:

Potencia kW. 100, Expediente nº ATREGI/2007/1434/46, Titular: Piel, S.A.

Potencia kW. 100, Expediente nº ATREGI/2007/1435/46, Titular: Eurotela, S.A. Unipersonal.

— 2008/20893

DIPUTACION

Excelentísima Diputación Provincial de Valencia Gestión de Personal

Anuncio de la Excelentísima Diputación Provincial de Valencia sobre convocatoria nº 5/08.- Resolución de la convocatoria para la provisión de siete puestos de trabajo vacantes de oficial/a de recaudación del centro Gestión Tributaria.

ANUNCIO

RESOLUCIÓN DE LA CONVOCATORIA PARA LA REGLAMENTARIA PROVISIÓN DE SIETE PUESTOS DE TRABAJO VACANTES DE OFICIAL/A DE RECAUDACIÓN DEL CENTRO GES-

TIÓN TRIBUTARIA, SECTOR NO SANITARIO, DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN DE VALENCIA (conv. nº 5/08)

Por Decreto nº 5364 de fecha 30 de julio de 2008 la Presidencia de la Excma. Diputación de Valencia ha dispuesto lo siguiente:

“Vista la propuesta formulada por la Comisión de Valoración del concurso de méritos para la para la reglamentaria provisión de siete puestos de trabajo vacantes de OFICIAL/A DE RECAUDACIÓN, subgrupo C1, localizados en las localidades de Gandía, Xàtiva y Lliria, del centro Gestión Tributaria del sector no sanitario de esta Corporación, convocatoria nº 5/08.

Atendido que las bases de la convocatoria para la provisión de los referidos puestos de trabajo fueron aprobadas por Decreto de la Pre-

sidencia nº 2130 de fecha 15 de abril de 2008, publicándose en el Boletín Oficial de la Provincia nº 103 de fecha 1 de mayo de 2008.

Atendido que de conformidad con lo dispuesto en el art. 102 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, los concursos para la provisión de los puestos de trabajo serán resueltos motivadamente por el Presidente de la Corporación, previa propuesta de los órganos de selección.

Atendido que se han cumplido todos los requisitos formales exigidos en la convocatoria.

En virtud de las competencias que me confiere la legislación vigente, en especial el art. 34.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local,

DISPONGO:

1.- Elevar a definitiva la propuesta formulada por la Comisión de Valoración del concurso de méritos para la reglamentaria provisión de siete puestos de trabajo vacantes de OFICIAL/A DE RECAUDACIÓN, subgrupo C1, localizados en las localidades de Gandia, Xàtiva y Lliria, del centro Gestión Tributaria del sector no sanitario de esta Corporación, convocatoria nº 5/08, quedando adscritos a los mismos con carácter definitivo los funcionarios que a continuación se relacionan:

EMILIA ALVARADO ROSELLÓ

Puesto nº RPT 60575 OFICIAL/A DE RECAUDACIÓN
U.R.E. (ZONA) GANDIA

JOSEP GARCÍA FERRER

Puesto nº RPT 85546 OFICIAL/A DE RECAUDACIÓN
U.R.E. (ZONA) GANDIA

JOSEP VICENT NOVELLA LAPARRA

Puesto nº RPT 30179 OFICIAL/A DE RECAUDACIÓN
U.R.E. (ZONA) LLIRIA

ADELAIDA SOLER SANZ

Puesto nº RPT 74582 OFICIAL/A DE RECAUDACIÓN
U.R.E. (ZONA) XÀTIVA

2.- El plazo para la toma de posesión de los interesados será de tres días hábiles desde el cese en su anterior puesto de trabajo, que deberá efectuarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia.

3.- Dejar sin efectos la Mejora de Empleo que tiene conferida el Sr. Josep Vicent Novella Laparra, por Decreto nº 4073 de fecha 1 de julio de 2003, todo ello con efectos del día inmediatamente anterior a su toma de posesión."

El presente Decreto es definitivo en vía administrativa y contra el mismo puede interponer, con carácter potestativo, recurso de reposición ante el Presidente de la Diputación, en el plazo de un mes a partir del día siguiente a aquél en que tenga lugar la publicación del presente acto o, directamente recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Valencia dentro del plazo de dos meses contados también a partir del día siguiente a aquél en que tenga lugar la notificación del presente acto. Todo ello de conformidad con el vigente tenor de los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y los artículos 8, 14, 25 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, y sin perjuicio de que pueda ejercitarse cualquier otro recurso que se estime procedente.

Valencia, 11 de agosto de 2008.—La Diputada Delegada de Personal, Remedios Avia Ferrer.

— 2008/19778

CONVENIOS COLECTIVOS

**Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo
Dirección Territorial de Empleo y Trabajo
Sección: Relaciones Colectivas y Conciliación
Convenios Colectivos - VT-310**

Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa CEMEF, S.L.

ANUNCIO

Código nº 4607142

R. Elect.1

JARP/mcm.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa CEMEF, S.L., suscrito el 10/7/2008 por la comisión negociadora formada por la representación empresarial y el comité de empresa, que fue presentado en este Organismo con fecha 24 de julio del año en curso; y de conformidad con lo dispuesto en los arts. 1º y 2º.b) del R. Decreto 1040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R. Dto. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, **ACUERDA:**

PRIMERO: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios.

SEGUNDO: Proceder a su depósito en esta Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación.

TERCERO: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Valencia, a 4 de agosto de 2008.—El director territorial de Empleo y Trabajo, por suplencia, el jefe del Servicio Territorial de Trabajo y Seguridad Laboral (resolución del subsecretario de Economía, Hacienda y Empleo de 9/7/2008), José Cataluña Albert.

Acuerdo Comisión Negociadora

Convenio Colectivo

CEMEF, S.L.

INDICE

CAPÍTULO 1

Artículo 1 – Ámbito funcional y personal.

Artículo 2 – Vigencia y duración.

Artículo 3 – Denuncia y Prórroga.

Artículo 4 – Vinculación a la totalidad.

Artículo 5 – Irrenunciabilidad.

Artículo 6 – Comisión Negociadora.

Artículo 7 – Comisión Paritaria.

Artículo 8 – Comité de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO 2

Artículo 9 - Organización del trabajo

Artículo 10 - Grupos profesionales

Artículo 11 - Movilidad funcional.

Artículo 12 - Modificación de condiciones de trabajo.

Artículo 13 - Actualización de plantillas

CAPÍTULO 3

Artículo 14 - Contrato de trabajo

Artículo 15 - Trabajadores y trabajadoras con discapacidad

Artículo 16 - Ingreso y provisión de vacantes

Artículo 17 - Estabilidad de plantillas

Artículo 18 - Cláusula de subrogación del personal.

CAPÍTULO 4

Artículo 19 - Formación. Principios generales

Artículo 20 - Desarrollo de la formación.

Artículo 21 - Certificado de asistencia.

Artículo 22 - Criterios de selección para la asistencia a cursos.

CAPÍTULO 5

Artículo 23 - Salud laboral.

Artículo 24 - Seguros

Artículo 25 - Ropa de trabajo

CAPÍTULO 6 - Sindical

Artículo 26 - Sindical. Cuestiones generales.

Artículo 27 - Comité de Empresa

Artículo 28 - Miembros del Comité de Empresa y/o Delegados Sindicales

Artículo 29 - Cuota Sindical

Artículo 30 - Garantías

CAPÍTULO 7

Artículo 31 - Jornada y horario de trabajo

Artículo 32 - Vacaciones

Artículo 33 - Estructura retributiva

Artículo 34 - Incremento salarial y cláusula de revisión

CAPÍTULO 8

Artículo 35 - Recibos de salarios

Artículo 36 - Anticipos salariales

Artículo 37 - Gastos de desplazamiento y comunicaciones telefónicas

Artículo 38 - Dietas

Artículo 39 - Retribuciones en caso de IT

Artículo 40 - Jubilaciones.

Artículo 41 - Subvención del permiso de conducir

Artículo 42 - Días festivos

Artículo 43 - Pago de salarios y finiquito

Artículo 44 - Licencias retribuidas

Artículo 45 - Licencias no retribuidas

Artículo 46 - Pausas y reducción de jornada por lactancia

CAPÍTULO 9

Artículo 47 - Interrupción voluntaria del embarazo

Artículo 48 - Excedencia Voluntaria

Artículo 49 - Excedencia forzosa.

Artículo 50 - Excedencia forzosa para el ejercicio de funciones sindicales

Artículo 51 - Excedencias especiales

Artículo 52 - Reincorporación por fin de excedencia

CAPÍTULO 10

Artículo 53 - Régimen disciplinario

Artículo 54 - Tramitación y prescripción

Artículo 55 - Acoso sexual y moral

Artículo 56 - Infracciones de la empresa

CAPÍTULO 11

Artículo 57- Prestaciones sociales

TABLA SALARIAL

CAPÍTULO 1

Artículo 1 - Ámbito funcional y personal.

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras de la empresa Centro de Empleo, Estudios y Formación, S.L.U., CEMEF, empresa pública cuyo capital social está participado al 100% por el Ayuntamiento de Burjassot. Se excluyen del presente convenio colectivo al personal de alta dirección.

Artículo 2 - Vigencia y duración.

El presente convenio entrará en vigor el día 01 de enero de 2008 y mantendrá la vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2010, en todos los aspectos con independencia de la fecha en la que sea firmado o del día en el que sea publicado en el DOCV.

Los efectos salariales del mismo lo serán desde el 01 de enero de 2009.

Artículo 3 - Denuncia y Prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de sesenta días antes del vencimiento del mismo. En este caso, el convenio se prorrogará provisionalmente tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales, hasta la entrada en vigor del nuevo convenio.

Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo con una antelación mínima de sesenta días antes del vencimiento del mismo.

Denunciado el convenio, las partes se comprometen a iniciar conversaciones en un plazo no superior a un mes desde la denuncia del mismo.

En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente de año en año, en este caso, todos los conceptos económicos se incrementarán según se describe en el artículo 33 del presente convenio.

Artículo 4 - Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser negociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas separadamente de su contexto, no pudiendo pretenderse la aplicación de parte de su articulado, desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su totalidad.

Si alguna, o algunas, de las condiciones pactadas fuera nula, ineficaz o no válida, según resolución de la autoridad laboral o por sentencia judicial, las partes, mediante la Comisión Negociadora, dispondrán de un plazo de 30 días para renegociar la condición con la finalidad de restablecer el equilibrio de las obligaciones recíprocas y de los derechos que se hayan podido perder en perjuicio de alguna de las partes. Si en el plazo de 30 días la Comisión Negociadora no llegara a un acuerdo, se sometería la cuestión a un arbitraje.

Artículo 5 - Irrenunciabilidad.

Se tendrá por nula y por no hecha, la renuncia por parte de los trabajadores y trabajadoras de cualquier beneficio establecido en el convenio, asimismo se tacharán de nulidad, reputándose no dispuestos y sin efecto alguno, cualquier convenio, acuerdo, resolución o cláusula (individual o colectiva) que implique condiciones menos beneficiosas.

Se respetarán las situaciones personales o colectivas, tanto salariales como sociales y laborales, que excedan las condiciones pactadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente, mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuros acuerdos.

Artículo 6 - Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora quedará constituida por cinco representantes de la empresa y por cinco representantes de los trabajadores y trabajadoras designados por el Comité de Empresa.

Quedará constituida en el plazo máximo de veinte días a partir de la denuncia del convenio, con igual representatividad numérica entre ambas partes, actuando de presidente y secretario de dicha Mesa Negociadora las personas que los miembros de la Mesa acuerden por mayoría.

Los trabajadores y trabajadoras que sean designados para la negociación del Convenio, dispondrán durante el período de tiempo que duren dichas negociaciones, de los permisos retribuidos que sean necesarios. Para la utilización de este derecho preavisarán por escrito con una antelación de 48 horas a su Jefe inmediato superior. Estas horas serán con independencia de las que pudieran tener asignadas como representantes sindicales.

Artículo 7 - Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia para el cumplimiento del convenio colectivo.

Ambas partes, convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio.

Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria, ambas partes convienen someter tal discrepancia al organismo contemplado en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) de la Comunidad Valenciana, cuya resolución será vinculante para ambas partes.

Dicha comisión estará integrada por diez miembros, cinco en representación de la empresa y otros cinco en representación de los trabajadores y trabajadoras designados por el Comité de Empresa. Ambas representaciones nombrarán de entre sus componentes, un presidente y un secretario.

Entre las facultades de la comisión Paritaria, expresamente se le confieren las siguientes:

1.- Velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente convenio, desarrollando sus normas cuando surjan dudas en su concreta aplicación, sin perjuicio de las competencias de la empresa.

2.- Homologar cualquier nueva categoría laboral con las establecidas en el convenio.

3.- Establecer nuevas categorías laborales no contempladas en el presente convenio.

4.- Capacidad de aprobación y firma de futuras tablas salariales del presente convenio colectivo.

5.- Conocer con carácter previo a la vía judicial los casos de desacuerdo existentes entre todas las partes afectadas por la subrogación de personal prevista en el presente convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá de forma ordinaria cada seis meses, y con carácter extraordinario, a petición de cualquiera de las dos partes, con indicación del orden del día, y con un máximo de 4 días desde la fecha de comunicación de la solicitud de reunión. Ambas representaciones, podrán asistir a las reuniones con un asesor que estimen conveniente y se dará publicidad de lo acordado en todos los centros de trabajo.

Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la Comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las dos partes representadas.

En ningún caso, las decisiones que pueda adoptar la Comisión Paritaria podrá modificar el contenido del presente convenio.

Artículo 8 – Comité de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Prevención de Riesgos Laborales estará integrado por seis trabajadores y trabajadoras de la empresa en activo, tres designados por la empresa y tres designados por el Comité de Empresa.

El Comité se reunirá trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario cuando:

a) Por iniciativa de la empresa: Lo considere necesario el presidente y que decida someter cuestiones relacionadas con la salud laboral a este Comité, mediante comunicación escrita dirigida al mismo.

b) Por iniciativa de los trabajadores/as: por acuerdo mayoritario de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la empresa o por decisión mayoritaria de éstos en ausencia de órganos de representación, mediante escrito dirigido al Comité en el que se adjuntará obligatoriamente comunicación previa a la empresa.

El Comité está facultado para recabar las informaciones que considere necesarias para valorar los asuntos a tratar y previa deliberación, en caso de acuerdo entre sus miembros, emitirán un dictamen escrito sobre las medidas de prevención de riesgos laborales que se deban adoptar.

CAPÍTULO 2

Artículo 9 - Organización del trabajo.

La organización del trabajo será facultad de la empresa, sin perjuicio de los derechos de audiencia, información, negociación, etc., reconocidos a los trabajadores y trabajadoras y a sus representantes en el presente convenio, en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

En el supuesto que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciben la delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: dirección y trabajadores y trabajadoras.

La representación legal de los trabajadores/as velará porque en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como transgresión de la buena fe contractual.

Artículo 10 - Grupos profesionales

Los trabajadores/as comprendidos en este Convenio serán clasificados en unos niveles funcionales clasificados en 5 grupos profesionales, los cuales pueden incluir dentro distintos subgrupos, cuya confluencia se establezca según las funciones y las tareas básicas que desempeñan, así como, por la formación o especialización exigida para ejercerlas.

Grupo I.

Criterios Generales.- Están incluidos en este grupo los trabajadores/as que ejercen funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, que implican el más alto nivel de competencia profesional, y que consisten en dirigir y coordinar las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa. Elaboran la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales.

Toman decisiones o participan en su elaboración, y desempeñan altos puestos de dirección o ejecución en la empresa.

Formación.- Se requiere la equivalente a titulación universitaria de grado superior o medio.

Se incluyen en este grupo dos subgrupos:

Subgrupo a): Directores de Área

Subgrupo b): Jefes de Departamento.

Grupo II.

Criterios Generales.- Están incluidos en este grupo los trabajadores/as que ejercen funciones que suponen las responsabilidades completas de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales directamente emanadas del personal perteneciente al Grupo I o del nivel superior en el mismo grupo.

Coordinan, supervisan e integran la ejecución de tareas heterogéneas y ordenan el trabajo de un conjunto de los trabajadores/as.

Llevan a cabo, además, funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas, que exigen una preparación específica, así como otras que consisten en establecer o desarrollar programas o en aplicar técnicas especiales.

Formación.- La formación requerida equivale a titulación universitaria de grado superior y medio o bien un período de práctica o experiencia dilatada que hayan adquirido en trabajo análogo y/o en el sector.

Se establecen dos subgrupos:

Subgrupo a): Se incluye aquí a los distintos jefes de servicio con personal a su cargo: Jefe de formación, de empleo, de promoción económica y, de comercial y ventas.

Subgrupo b): Se incluye aquí a los distintos puestos técnicos pero sin personal a su cargo: Promotor de empleo, Docente de programas de formación, técnico de inserción laboral y AEDL.

Grupo III.

Subgrupo a): Se incluye en este grupo todos los coordinadores de unidad de negocios o con personal a su cargo: Coordinador de S.A.P., de pintura, de metal, de limpieza, de piscina y jefe de mantenimiento.

Criterios Generales.- Están incluidos en este grupo los trabajadores/as que ejercen funciones de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y decisión por parte del trabajador/a encargado de su ejecución. Asimismo, integran, coordinan y supervisan tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo de colaboradores.

Formación.- La formación requerida será la equivalente a titulación académica de grado medio, formación profesional de primer grado, o titulación específica a las tareas que desempeñe, o bien acredite una dilatada experiencia en el sector.

Subgrupo b): Se incluye en este grupo: Administrativo, podólogo, fisioterapeuta, oficial de 1ª y especialista en limpieza.

Criterios Generales.- Están incluidos en este grupo los trabajadores/as que ejercen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales o aptitudes prácticas. Realizan trabajos consistentes en la ejecución de tareas concretas dentro de una actividad más amplia.

Formación.- La formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de primer grado, graduado en E.S.O. o la titulación específica a la tarea que desempeñe, aunque si no se tiene podrá suplirse con un período de experiencia acreditada en un puesto de trabajo de características similares.

Grupo IV.

Criterios Generales.- Están incluidos en este grupo los trabajadores/as que ejercen tareas dirigidas consistentes en la ejecución de tareas de carácter sistemático y más repetitivo, bajo instrucciones precisas.

Formación.- La formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de primer grado, graduado en E.S.O. o la titulación específica a la tarea que desempeñe, aunque si no se tiene podrá suplirse con un período de experiencia acreditada en un puesto de trabajo de iguales características.

Equiparación:

Subgrupo a): Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: auxiliar administrativo y educador social.

Subgrupo b): Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: Técnicos acuáticos, Monitor de actividades deportivas, auxiliar de SAD, Limpiador/a, Conserje, oficial de 2ª, recepcionista y auxiliar no docente.

Grupo V.

Criterios Generales.- Están incluidos en este grupo los trabajadores/as que ejercen tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, preestablecidas, que normalmente exigen conocimientos no profesionales de carácter elemental y un período breve de adaptación.

Formación.- La formación requerida equivale a estudios básicos o cursos específicos para dicho puesto o experiencia demostrada.

Equiparación.- Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías o similares: Socorrista, empleado de servicios generales, auxiliar de mantenimiento, recepcionista o peón.

La empresa elaborará en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente convenio un catálogo de puestos de trabajo donde se determinarán las funciones específicas de cada una de las categorías profesionales.

La elaboración de dicho catálogo contará con la participación activa de los trabajadores/as de la empresa. Para ello y, durante el proceso de elaboración del departamento de RRHH incentivará la participación individual de los trabajadores/as en el proceso y contará con la opinión de la comisión paritaria para la redacción de la ponencia del catálogo.

Finalizado el proceso, la comisión paritaria aprobará definitivamente la propuesta.

Dicho catálogo sufrirá las modificaciones necesarias para la adaptación a la actividad viva y cambiante de la empresa, siempre con la participación de los representantes de los trabajadores/as según se establece en el presente convenio.

GRUPO I	
a)	
Director de Area	Programas
b)	
Jefes de Departamento	Recursos Humanos Recursos Económicos Negocios
GRUPO II	
a)	
Jefes de Servicio	Formación Empleo Promoción Económica Comercial y ventas
b)	
	Promotor Empleo Docente de Programas de formación Técnico de Inserción socio-laboral AEDL
GRUP III	
a)	
Cordinador Unidad de Negocio	S.A.P. Pintura Metal Limpieza Piscina
Jefe Mantenimiento	
b)	
Fisioterapeuta	
Podologo	
Oficial de 1ª	
Especialista en Limpieza	
Administrativo	
GRUPO IV	
a)	
Auxiliar Administrativo	
Educador Social	
b)	
Técnicos Acuaticos	
Monitor de Actividades Deportivas	
Auxilar de SAD	
Limpiador	
Conserje	
Oficial de 2ª	
Recepcionista	
Auxilar No docente	
GRUPO V	
Socorrista	
Empleado Servicios Generales	
Auxiliar de Mantenimiento	
Peón	

Artículo 11.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional de un trabajador/a dentro de una empresa puede efectuarse por el empresario siempre que el trabajador/a tenga las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer dicho puesto de trabajo y pertenezca al grupo profesional requerido.

Los trabajos de superior categoría y la asignación o incremento de tareas sólo podrán ser ordenados por la dirección de la empresa.

La empresa podrá, por razones técnicas u organizativas, encomendar al trabajador/a funciones propias de un grupo profesional distinto al suyo, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo al finalizar la causa que originó el cambio.

La asignación o incremento de nuevas tareas deberán ser aceptada de forma voluntaria por el trabajador/a, y deberá serle comunicado por escrito o bien justificadas por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

Cuando se encomienden trabajos de un grupo profesional superior, y mientras se desarrollen éstos, la retribución será la correspondiente al grupo profesional que desarrolle.

La aceptación inicial por el trabajador/a, no significará la continuidad por tiempo indefinido, pudiendo el trabajador/a, previa notificación, retornar a su puesto de trabajo de origen.

Si transcurren seis o más meses durante un año o a ocho durante dos años con las nuevas tareas de un grupo profesional superior, asumidas y aceptadas de forma voluntaria por el trabajador/a, éste deberá ser incluido de forma permanente en la categoría profesional que estuviere realizando en este tiempo.

En el caso de que al trabajador/a se le encomienden funciones propias de un grupo profesional inferior, motivada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad de la empresa, la situación no podrá superar los tres meses en un período de un año o de seis meses en tres años, conservando en todo caso la retribución económica correspondiente al grupo profesional de origen. En el caso de destinar al trabajador/a a funciones de un grupo inferior, la empresa deberá comunicar tal decisión a los representantes de los trabajadores/as.

En la Comisión Paritaria podrán ser denunciados por las partes aquellos incumplimientos de lo anteriormente señalado, lo que dará lugar a la oportuna comprobación y determinación de responsabilidades.

Artículo 12 - Modificación de condiciones de trabajo.

La empresa podrá trasladar a los trabajadores y trabajadoras de un centro de trabajo a otro, salvo los vinculados a uno determinado como fijos de centro. La empresa no podrá realizar el cambio de centro de trabajo si éste comporta cambio de horario, salvo que existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, de acuerdo o previo informe favorable de los representantes sindicales.

Se entenderá como centro de trabajo el local donde se desarrolle la actividad laboral, y se entenderá como trabajadores o trabajadoras fijos de centro a los que estén prestando servicio en dicho centro por un período superior a doce meses, quedando vinculadas las condiciones laborales a las posibles modificaciones de la contratación del servicio.

El tiempo invertido para ir a un centro de trabajo, cuando ya se estaba ocupado en otro centro dentro de la jornada normal, se considerará como tiempo trabajado.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13 – Actualización de plantillas

La empresa elaborará las correspondientes relaciones de puestos de trabajo en cada uno de los centros, entregando una copia en el plazo de un mes desde la entrada en vigor del presente convenio al Comité de Empresa, para su conocimiento.

Dichas relaciones de puestos de trabajo, una vez confeccionadas se expondrán en todos los centros de trabajo para su comprobación. De existir cualquier reclamación se formalizará por escrito a la empresa y contra la resolución de ésta se podrá solicitar la mediación o arbitraje de la Comisión Paritaria.

Estas relaciones de puestos de trabajo, deberán ser actualizadas y entregadas al comité de empresa cada seis meses debiendo estar

expuestas en cada centro de trabajo relacionando: nº de trabajador/a y puesto de trabajo.

CAPÍTULO 3

Art. 14 - Contrato de trabajo

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en las leyes vigentes en materia de contratación laboral.

En los contratos celebrados por la empresa deberá figurar expresamente la denominación del mismo, la categoría profesional, el puesto de trabajo a ocupar, así como los datos que se recogen en el propio modelo oficial de contrato y los que se deriven de la relación contractual entre las partes. También deberá figurar el horario, el salario, el centro de trabajo donde se desempeñará la labor profesional y la jornada concreta y precisa que realizará el trabajador o trabajadora.

De acuerdo con la legislación sobre derechos de información a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en materia de contratación, se les facilitará copia básica de cada contrato de trabajo.

Será función de los Comités de Empresa y/o de los delegados/as del Personal, así como de las secciones sindicales, la vigilancia y control de que lo anteriormente expuesto se cumpla fielmente.

1.- Período de prueba

El período de prueba se establecerá conforme la legislación vigente. Se establece un período máximo de prueba en la contratación a tenor de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, como sigue:

Grupo I: tres meses

Grupo II: dos meses

Grupo III: un mes

Grupo IV: 15 días

La situación de incapacidad temporal (IT), maternidad, adopción o acogimiento que afectara al trabajador o trabajadora durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo, reanudándose a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

2.- Extinción del contrato de trabajo

Significa la terminación de la relación laboral entre empresa y trabajador/a y sus causas están válidamente consignadas en el art. 49 del E.T.

El preaviso de extinción de contrato se realizará con un mínimo quince días de antelación al momento del cese cuando el contrato sea de duración igual o superior a 6 meses. De no cumplir el mencionado plazo de preaviso, la empresa, deberá abonar como indemnización a los trabajadores y trabajadoras, tantos días de salario como falten para los quince de preaviso.

Siempre que el trabajador/a lo requiera, la empresa adelantará la propuesta de liquidación económica para su conocimiento y comprobación. Dicha propuesta de liquidación deberá especificar, con toda claridad todos los conceptos que se le adeudan al trabajador o trabajadora y las cuantías correspondientes.

El finiquito contendrá la firma de un representante sindical. Este representante será preferentemente de la Sección Sindical del Sindicato al que esté afiliado el trabajador o trabajadora. Si no fuera posible lo anterior, firmará un miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, o un representante de la Sección Sindical del Sindicato más representativo. “

Artículo 15 - Trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

La empresa contratará trabajadores y trabajadoras discapacitados necesarios para alcanzar y/o mantener en sus plantillas el porcentaje de trabajadores/as discapacitados contemplados en la Ley de Integración Social de Minusválidos.

Con el fin de facilitar la accesibilidad y eliminación de barreras arquitectónicas y de la comunicación a las personas discapacitadas se cuidará y en su caso modificarán los factores medioambientales evitando que éstos obstaculicen la movilidad de ningún trabajador o trabajadora ni dificulten su comunicación, estableciendo un plan de prioridades, si fuera necesario, que estudie y acometa de forma gradual las posibles reformas y/o reestructuraciones de cara a generar un medio inclusivo en el que el mayor número de personas puedan desenvolverse sin dificultad en él. Así, también se pondrá especial cuidado en cuantas remodelaciones o reformas se puedan acometer de cara a que éstas estén en la referida línea.

Artículo 16 – Ingreso y provisión de vacantes

Los puestos vacantes o de nueva creación serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:

Tendrán derecho de preferencia a cubrir las vacantes existentes los trabajadores y trabajadoras que pertenezcan al mismo centro o servicio en el que se produzca la vacante, y en caso de no existir trabajadores o trabajadoras interesados, los del resto de la empresa, siempre que reúnan las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. Este proceso estará regulado por la comisión paritaria.

Si la plaza no se cubre a través del procedimiento anterior, se realizará oferta externa mediante los trabajadores/as inscritos en la bolsa del centro que cumplan los requisitos para el puesto de trabajo en cuestión y si se estima oportuno, tras superar unas pruebas de capacitación para el trabajo a desarrollar.

El personal de la empresa, ascenderá de categoría profesional siempre que exista vacante y reúna las condiciones a juicio de la dirección y oídos los representantes de los trabajadores/as.

En todos casos, la empresa elaborarán los criterios de selección con la participación de los representantes de los trabajadores/as.

La empresa tiene capacidad para la libre elección de los candidatos del grupo I, grupo II.

Artículo 17 – Estabilidad de plantillas

La empresa se compromete a suplir con contrataciones a los trabajadores y trabajadoras que por razón de incapacidad temporal o por cualquier suspensión temporal de contrato deje de prestar sus servicios en la empresa, siempre y cuando lo estime necesario y el servicio por sus características así lo precise, excepto en los casos que puedan sustituirse con trabajadores y trabajadoras de la plantilla que no tuvieran la jornada máxima legal. Así mismo se dará preferencia por orden de antigüedad del personal siempre que sea compatible con su horario y salvo renuncia expresa.

Artículo 18 - Cláusula de subrogación del personal.

Con el fin de mantener la estabilidad de los trabajadores y trabajadoras en el empleo y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenidos, ambas partes acuerdan la siguiente regulación:

1. Al término de la concesión de una contrata o encomienda de gestión de cualquier tipo que preste la empresa, todos los trabajadores y trabajadoras adscritos a esa contrata o encomienda de gestión pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores y trabajadoras en activo que estén prestando sus servicios con una antigüedad mínima de ciento veinte días, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo. Cuando en el período comprendido en los 120 días anteriores a la finalización de la contrata, el trabajador o trabajadora hubiese finalizado un contrato de trabajo y celebrado otro sin solución de continuidad, bajo la misma u otra modalidad contractual, operará igualmente la subrogación.

b) Trabajadores y trabajadoras que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encontrasen enfermos, accidentados, en excedencia, o en situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro de trabajo objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

c) Trabajadores y trabajadoras que con contrato de interinidad sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado anterior.

d) Trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado al centro, como consecuencia de la ampliación del contrato dentro de los ciento veinte últimos días.

2. La nueva empresa adjudicataria del servicio o encomienda de gestión, comunicará mediante telegrama o carta notarial, a CEMEF y a los representantes de los trabajadores/as, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplirse este requisito, la nueva empresa adjudicataria automáticamente y sin más formalidades se subrogará con todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en el centro de trabajo objeto del cambio de adjudicación.

3. CEMEF deberá comunicar a los trabajadores y trabajadoras afectadas, la pérdida de la adjudicación de los servicios o encomienda

de gestión, así como el nombre de la nueva empresa adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento de dichas circunstancias.

4. La nueva empresa adjudicataria deberá respetar a los trabajadores y trabajadoras, todos los derechos laborales que tuviesen reconocidos en su anterior empresa, tales como categoría, salario, jornada, horario, antigüedad, etc. Asimismo, los trabajadores y trabajadoras percibirán con cargo a la empresa cesante al finalizar la adjudicación, la liquidación de los haberes pendientes (partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones, etc.), que le pudieran corresponder.

La empresa entrante se subrogará también en los acuerdos colectivos que afecten a los trabajadores del centro de trabajo o encomienda de gestión objeto del cambio de contrata, siempre que se acredite que dichos acuerdos fueron suscritos con anterioridad a los cuatro meses de la fecha del cambio de la contrata.

A los efectos de dejar constancia de lo anterior, la nueva empresa adjudicataria entregará a todos los trabajadores y trabajadoras, un documento en el que se refleje el reconocimiento de los derechos de su anterior empresa, con mención expresa a la antigüedad y categoría, dentro de los treinta días siguientes a la subrogación.

5. A los efectos de subrogación, la empresa cesante deberá poner a disposición de la empresa adjudicataria, en un plazo mínimo de tres días hábiles antes de que esta comience la prestación del servicio o desde que tuviese conocimiento directo de la subrogación, la siguiente documentación:

a) Certificación en la que deberá constar los trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, DNI, número de afiliación a la Seguridad Social, situación familiar (número de hijos), categoría profesional, y en general cualquier otro dato que, respetando el derecho Constitucional a la intimidad del trabajador o trabajadora, le sean requeridos por la empresa adjudicataria, a los efectos de la subrogación.

b) Fotocopia de las nóminas de los tres últimos meses, o período inferior, según proceda.

c) Certificación de la Tesorería de la Seguridad Social, así como declaración jurada, de estar al corriente de pago. Esta certificación deberá estar fechada en alguno de los tres últimos meses anteriores al cambio de adjudicación.

d) Fotocopia del TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses, o período inferior si procede.

e) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos con los trabajadores y trabajadoras afectados, en el caso de que se hayan concertado por escrito. En los casos que no exista contrato por escrito, deberá entregar relación nominal de los trabajadores y trabajadoras afectados, con expresa mención a la antigüedad reconocida en la empresa, así como cualquier otro dato que, respetando su derecho constitucional a la intimidad, le sea requerido por la empresa adjudicataria, a los efectos de la subrogación.

f) Cualquier otro documento que, respetando el derecho constitucional a la intimidad del trabajador o trabajadora, se requiera como necesario para la subrogación.

6. El incumplimiento por parte de la empresa saliente de los requisitos expuestos en este artículo, no exime de la obligatoriedad de la subrogación por parte de la nueva empresa adjudicataria. El contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores y trabajadoras sólo se extinguirá una vez producido el cambio de contrata, cuando obren en poder de la nueva responsable del servicio todos y cada uno de los documentos previstos en el párrafo anterior, en cuyo caso se producirá entonces de derecho la subrogación prevista en el presente artículo.

7. Si la empresa cesante tuviese descubiertos en la cotización de la Seguridad Social, de los trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación, la nueva empresa adjudicataria subrogará igualmente a los mismos, debiendo estos formular para ello, la correspondiente denuncia ante la autoridad laboral contra la empresa cesante y contra la empresa principal contratante del servicio.

8. La nueva empresa adjudicataria, de acuerdo con la normativa vigente, quedará eximida de cualquier responsabilidad por descubierto en las cotizaciones a cargo de la empresa cesante, siendo responsable subsidiario con esta última el empresario principal o contratante del servicio.

9. Los trabajadores y trabajadoras que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias antes de producirse la subrogación, disfrutarán de aquellas íntegramente con el nuevo adjudicatario del servicio, el cual, no obstante, solo abonará la parte proporcional del período que a él le corresponda, disfrutando los trabajadores y trabajadoras del resto, hasta completar su período vacacional, en calidad de permiso no retribuido. En cualquier caso se respetará el calendario vacacional que se hubiera fijado.

10. Si la subrogación implicase a trabajadores y trabajadoras que realizasen su jornada en varios centros de trabajo, afectando a uno o varios de ellos el cambio de adjudicación, la empresa cesante y la nueva adjudicataria del servicio gestionarán el pluriempleo legal del trabajador o trabajadora. En estos casos la empresa afectada se obliga a colaborar conjuntamente en los supuestos de I.T., permisos, vacaciones, excedencias, etc., de los trabajadores y trabajadoras pluriempleados, a fin de que los que se encontrasen en alguna de las situaciones indicadas anteriormente o cualquier otra de análoga significación, siga siempre el mismo régimen en las empresas a las que pudiera pertenecer.

11. El punto anterior, solo será de aplicación, en caso de que las empresas afectadas, teniendo preferencia la empresa cesante, no decidan que los trabajadores y trabajadoras afectados únicamente trabajen para uno de ellos, siempre que sea en jornada completa.

12. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el contratante del servicio suspendiese el mismo, si la empresa cesante o los trabajadores y trabajadoras cuyos contratos de trabajo se hubiesen visto resueltos por motivos de esta suspensión, probasen que el servicio se hubiese reiniciado por la misma u otra empresa.

13. Los trabajadores y trabajadoras de un centro de trabajo cuyo cierre sea causa o consecuencia de la apertura de otro del mismo contratante, pasarán, a estar adscritos a este nuevo centro, incorporándose a la plantilla de la empresa adjudicataria del servicio del nuevo centro, si reuniesen los requisitos para que se produzca la subrogación.

14. Igualmente la nueva empresa deberá respetar las garantías sindicales de aquellos delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y delegados Sindicales, afectados por la subrogación.

15. La relación laboral entre la empresa cesante y los trabajadores y trabajadoras afectados, solo se extinguirá en el momento que se produzca la subrogación de los mismos por la nueva empresa adjudicataria del servicio.

16. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes afectadas por el cambio de adjudicación de servicio: empresa cesante, nueva empresa adjudicataria del servicio y empresa contratante, cualquiera que sea su estatus o configuración jurídica y el personal afectado.

17. De ninguna forma se producirá la subrogación en el caso de que un contratista realice el primer servicio, y que no haya suscrito con el cliente contrato de mantenimiento.

18. En el supuesto que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada en una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten, dividan o agrupen en distintas partes, zonas o servicios al objeto de posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores/as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división o agrupación producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aun cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

No desaparece el carácter vinculante del presente artículo en el supuesto de que el cliente suspendiese el servicio por un período inferior a doce meses, debiendo hacerse cargo la nueva responsable del servicio del personal, respetándose todos los derechos que con anterioridad tenían en el citado centro.

Dicho extremo habrá de probarse asimismo documentalmente, y el personal afectado pasará con todos sus derechos a la nueva responsable del servicio.

En cualquier caso, y aunque toda la documentación de la subrogación sea correcta, siempre será a voluntad del trabajador/a la decisión final de subrogación a la empresa entrante, permaneciendo si es su voluntad en la empresa saliente.

CAPÍTULO 4

Artículo 19 – Formación. Principios generales.

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

La empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras reconocen como derecho, derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo. La formación y capacitación del trabajador o trabajadora que preste sus servicios en la empresa y, de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de la capacidad y conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores y trabajadoras y crear un mecanismo eficaz e indispensable para articular la promoción, es la formación. En consecuencia la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la Empresa, por lo que ésta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de la carrera de los trabajadores y trabajadoras y a la promoción.

Objetivos de la formación:

La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- A) Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- B) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- C) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- D) Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales.
- E) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- F) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo, formación en materia de prevención de riesgos laborales y promoción de hábitos saludables.
- G) Favorecer el acceso de la mujer a categorías superiores y a puestos directivos.
- H) Adaptar la mentalidad de los trabajadores/as hacia una dirección participativa.”

Artículo 20 - Desarrollo de la formación.

1.- La Comisión Paritaria, a través de un estudio pormenorizado determinará las necesidades de formación basándose en las cuales se elaborará, en los cinco primeros meses, a la entrada en vigor del presente convenio un plan de formación, con el consiguiente calendario anual de cursos a realizar por la empresa, así como la petición a la Comisión General de Formación Continua o aquella que la sustituya, de aquellos cursos que se entienda deben ser financiados por ésta. En los posteriores años de vigencia del convenio se realizará dicha planificación de formación en los tres primeros meses del año.

2.- Para establecer el tiempo dedicado por cada trabajador/a a la formación, los cursos se diferenciarán entre cursos de obligada realización y cursos de asistencia voluntaria.

- Cursos obligatorios como los de prevención de riesgos laborales, 100% a del tiempo a cargo de la empresa.

- Cursos voluntarios planificados por la empresa, el tiempo que duren será el 50% a cargo de la empresa (tiempo de trabajo) y 50% del trabajador/a. Justificando siempre la asistencia al mismo.

Cualquier gasto derivado de la asistencia, desplazamiento a la formación obligatoria será costado al 100% por la empresa.

3.- Los trabajadores y trabajadoras de la empresa y especialmente los que desempeñen puestos de trabajo de mando orgánico, prestarán su apoyo pleno al Plan de Formación, cuando le sea requerido en actividades del mismo y en el área de su competencia.

4.- La formación de los trabajadores y trabajadoras se efectuará a través de la propia empresa o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos, realizándose preferentemente en los locales de la propia empresa.

5.- Los trabajadores y trabajadoras asistente a los cursillos programados deberán presentar necesariamente un parte de asistencia a los mismos, así como una memoria donde se recojan las materias estudiadas en dicho curso. A esta memoria tendrán acceso los trabajadores y trabajadoras a los que les pueda resultar de interés.

6.- Los trabajadores y trabajadoras de la empresa podrán presentar a la representación de los trabajadores y trabajadoras o directamente a la dirección de RRHH, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del Plan de Formación. Dichas sugerencias se llevarán a la Comisión Paritaria para estudiar su viabilidad y puesta en funcionamiento.

7.- Todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente del grupo profesional al que pertenezcan, tendrán acceso a los cursos, seminarios, conferencias, etc., de formación, reconversión o perfeccionamiento que organice la empresa siempre y cuando esté relacionado con su puesto de trabajo.

8.- De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional en el trabajo, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, que cursen regularmente estudios para obtención de títulos académicos o profesionales, tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia de dichos cursos o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

9.- La empresa, a través del director de Recursos Humanos, resolverá las solicitudes de permisos de formación individual (PIF) una vez estudias las necesidades del servicio afectado.

Artículo 21 - Certificado de asistencia.

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente de los trabajadores y trabajadoras que asistan y tendrán relevancia para su promoción profesional.

Artículo 22 - Criterios de selección para la asistencia a cursos.

Tendrán preferencia para su asistencia a cursos los trabajadores y trabajadoras que hayan participado en menos ocasiones y aquellos trabajadores y trabajadoras que esté desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso.

CAPÍTULO 5

Artículo 23.- Salud laboral.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos laborales. Así mismo, los trabajadores y trabajadoras tienen el derecho de participar en la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

Los trabajadores y trabajadoras deberán cooperar con la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras, y que no entrañen riesgos para la propia seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

En el marco de sus responsabilidades, la empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias y a través de una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a ser informados sobre todas las cuestiones de salud laboral que afecten a la empresa en su conjunto como de cada tipo de puesto de trabajo o función.

Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al perfil profesional o trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle, diferenciando las pruebas que serán objeto de realizar en función de los riesgos específicos de sus respectivos puestos de trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán previo informe de los representantes de los trabaja-

dores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras o para verificar si el estado de salud del trabajador o trabajadora puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores y trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa.

Además del reconocimiento médico de ingreso en el puesto de trabajo, a los trabajadores y trabajadoras se les efectuará un reconocimiento médico cada año, cuyo resultado deberá darse conocimiento por escrito tanto al trabajador o trabajadora como a la empresa. A esta última únicamente en lo relativo o no de la aptitud o no del empleado o empleada para desempeñar su puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva. Los resultados de la vigilancia de la salud no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador o trabajadora. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias.

El tiempo necesario para realizar el reconocimiento médico, así como el tiempo necesario para el desplazamiento al mismo, será considerado como tiempo efectivo dentro de la jornada laboral del trabajador o trabajadora.

Si como consecuencia del reconocimiento médico se descubriese en algún trabajador o trabajadora enfermedad que le incapacitara para el desarrollo normal de la función que desempeña, la empresa de mutuo acuerdo con el empleado o empleada procurará destinarlo a otro puesto de trabajo o adaptará las funciones a dichas circunstancias, siendo éste de similar nivel profesional para el que estuviese dotado, y no fuera inconveniente la dolencia que pudiera padecer.

Cuando del análisis de riesgos de los puestos de trabajo y de los resultados de los reconocimientos médicos se aprecie algún tipo de riesgo para los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a unos determinados riesgos, se les asignará un puesto de trabajo compatible con sus características o su estado de salud, en decisión coordinada previa con los representantes de los trabajadores y trabajadoras. En este sentido, los representantes de los trabajadores/as deberán disponer de un listado de puestos de trabajo, que permitan asignar un puesto de trabajo adecuado a los trabajadores y trabajadoras que por sus características personales, estado psicológico, o biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos del puesto de trabajo.

La vigilancia de la salud consistirá en las siguientes pruebas:

- a) Confección de un historial médico-laboral
- b) Toma de datos antropométricos
- c) Presión arterial y pulso.
- d) Exploración clínica dirigida en relación con el puesto de trabajo.
- e) Control audiométrico.
- f) Control visual (lejana, cercana).
- g) Espirometría (para trabajadores o trabajadoras expuestos a ambientes pulvígenos).
- h) Electrocardiograma a todo trabajador o trabajadora mayor de cincuenta años o en aquellos que en las exploraciones clínicas se pongan de manifiesto alteraciones cardíacas.
- i) Pruebas en sangre y orina de tipos estándar con recuento V.S.O.
- j) Pruebas analíticas especiales para aquellos trabajadores o trabajadoras que estén sometidos a un riesgo determinado.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador o trabajadora y que sean proporcionales al riesgo. En dichos reconocimientos se tendrán en cuenta determinados colectivos especialmente sensibles a determinados riesgos. Se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Cuando los trabajadores y trabajadoras desarrollen sus actividades en contacto directo con usuarios que padezcan cualquier enfermedad infecto-contagiosa, deberán ser informados de dicha circunstancia por la empresa, la cual deberá facilitar los medios de protección necesarios para evitar contagios.

Voluntariamente, los trabajadores y trabajadoras fijos que hayan cumplido los 55 años podrán optar a realizar otras funciones que impliquen menor riesgo, siempre que la organización de la empresa pueda ajustarlo a su organización de personal. Los puestos a los que podrán optar serán fijados por la Comisión Paritaria, dando audiencia al interesado o interesada y respetando las retribuciones de salario base, complementos, antigüedad, y cualquier otro tipo de retribución.

Delegado o Delegada de prevención de riesgos laborales.

El delegado o delegada de prevención de riesgos laborales es el representante de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Dichos delegados serán designados por los representantes de los trabajadores/as.

La empresa deberá consultar a los delegados de prevención de riesgos laborales, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, y en particular, en la elaboración de los planes de prevención y en las evaluaciones de riesgos que deban realizarse, todo ello de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL). Así mismo, el empresario deberá consultar representantes de los trabajadores/as, con carácter previo, la contratación de los servicios de prevención. La designación y modificación del Servicio de Prevención contará con la participación de los representantes de los trabajadores/as, pudiendo estos intervenir en la gestión de dichos recursos preventivos.

Si la empresa cuenta con representantes de los trabajadores/as, los derechos de información, consulta y participación serán ejercidos por éstos, sin perjuicio de los derechos que a los trabajadores y trabajadoras les atribuye la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los delegados de prevención constituyen la representación autónoma de los trabajadores y trabajadoras en materia de salud y seguridad. Dada la importancia que la LPRL atribuye a estos delegados y con el objetivo de que puedan cumplir con las funciones que la citada Ley les encomienda la empresa facilitará la formación en materia preventiva que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones, sin cargo al crédito horario sindical que en su caso tuviera, ni del previsto para el ejercicio de sus facultades y competencias contempladas en la LPRL. Este tiempo dedicado a la formación será considerado a todos los efectos tiempo de trabajo y su coste nunca recaerá sobre los delegados de prevención. La formación en materia de prevención deberá ser facilitada y costeada por la empresa y convendrán su realización con las organizaciones sindicales. Tendrá consideración de formación para la prevención la que las organizaciones sindicales impartan para sus delegados de prevención.

Así mismo y para el desarrollo eficaz de sus funciones, de tal forma que se garantice su presencia en todos los centros de trabajo, los delegados de prevención dispondrán cada uno de un crédito horario adicional de 15 horas mensuales para el desarrollo de funciones que la LPRL les encomienda. A este número de horas no se le podrán computar las que se utilicen en aquellas situaciones que en la Ley se contemplan y para las cuales se habilita un crédito horario específico, como son el tiempo destinado a las reuniones del Comité de Seguridad y de Salud, así como el destinado a las visitas, ni tampoco el tiempo dedicado a la formación de los delegados de prevención. El crédito horario adicional podrá incrementarse, cuando las necesidades así lo requieran, siendo tratada dicha cuestión en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

Comité de Seguridad y Salud. (Art. 38.3)

El comité regulará su organización interna.

Plan de prevención. En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se desarrollará un Plan de Prevención, que cuente en su elaboración, puesta en marcha y control, con la participación de los trabajadores y trabajadoras.

Previamente se realizará una evaluación de los riesgos de todos los puestos de trabajo ya existentes, así como de los puestos de trabajo que sufran algún tipo de modificación de sus condiciones de trabajo.

Una vez analizados, detectados y evaluados los riesgos, se definirán los objetivos a cumplir dentro del Plan de Prevención, y se determinarán con la participación de los trabajadores y trabajadoras las acciones a llevar a cabo para eliminar los posibles riesgos o mejorar las condiciones de trabajo. El desarrollo de acciones se efectuará

fijando unos plazos para su puesta en marcha, con la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención, y en todo momento tratarán de integrarse dentro de las tareas o funciones de cada puesto de trabajo.

Esta participación se extenderá también al control del Plan de Prevención, analizando regularmente el cumplimiento de los objetivos marcados en dicho Plan, determinándose las acciones correctoras necesarias.

Planes de formación.

Dentro de los planes formativos que la empresa debe acometer anualmente y de conformidad con el artículo 19 de la LPRL, se impartirá a cada uno de los trabajadores y trabajadoras una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva. El diseño, duración y contenidos de dicha formación se llevará a cabo por el Comité de Seguridad y Salud.

La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en su puesto de trabajo y adaptarse a la evolución de los riesgos. Deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas con descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

Salud laboral y drogodependencias.

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas (fundamentalmente alcohol y tabaco) en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio el siguiente plan integral en sus vertientes preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

Preventiva: Se pondrán en práctica medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso de drogas y promuevan hábitos saludables. Así mismo, se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

Asistencial y voluntaria: Se facilitará tratamiento a aquellos trabajadores y trabajadoras que lo soliciten voluntariamente. A tal efecto, se realizarán y aplicarán programas de asistencia específicos por los servicios de prevención.

Reinsertiva: El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo.

No sancionadora: Todo trabajador o trabajadora que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido por esta causa y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

Participativa: Toda iniciativa empresarial relacionada con la salud laboral y/o drogodependencias será consultada, con carácter previo, a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Con el objeto de combatir el tabaquismo, el alcoholismo y las drogadicciones, se establece un permiso retribuido para asistir al médico pertinente.

Política de Medio Ambiente.

La creciente preocupación por el estado del medio ambiente lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente Convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental de la empresa. Este compromiso se sustentará sobre el reconocimiento de los derechos y deberes de las partes y estará basado en el trabajo común de la Dirección de la empresa junto con los trabajadores y trabajadoras en cuanto a la propuesta, aprobación, desarrollo y evaluación de la política medioambiental de la empresa.

Las partes firmantes del presente convenio pondrán en común los medios técnicos y humanos de los que disponen con la finalidad de que el desarrollo de este apartado no repercuta en costes directos no asumibles por la empresa.

Las partes firmantes coinciden en que la aplicación de los puntos incluidos en este apartado generará beneficios de carácter medioambiental y económico para la empresa y para el conjunto de la sociedad.

La cooperación en materia de medio ambiente entre Dirección, trabajadores y trabajadoras tendrá los siguientes objetivos fundamentales:

- Reducir el consumo energético y estudiar e impulsar la introducción de energías renovables.
- Adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades propias de la empresa facilitando la recogida selectiva e incidiendo en la prevención de su producción.
- Fomentar la distribución y utilización de productos y tecnologías más respetuosos con el medio ambiente.
- Mejorar la utilización de los recursos y medios hídricos.
- En el diseño de campañas y proyectos de la Empresa analizar las repercusiones desde el punto de vista medioambiental.
- Establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigidas a usuarios y usuarias, clientes de la empresa y al conjunto de la sociedad.
- Estudiar el patrocinio de actuaciones y proyectos de mejora del medio ambiente.
- Conseguir una buena comunicación entre la Empresa y la sociedad en el ámbito del medio ambiente.

Para la consecución de estos objetivos, la empresa se compromete a:

- Definir la política medioambiental de la empresa.
- Aprobar el Programa de Gestión Medioambiental que incluirá los objetivos definidos por la política ambiental y las actuaciones previstas para cumplirlos.
- Aprobar un Plan de Transporte Sostenible de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, en el que se prioricen los medios de transporte alternativos al vehículo privado.
- Proporcionar a los representantes de los trabajadores y trabajadoras información periódica y por escrito sobre todos los aspectos relacionados con el comportamiento ambiental de la Empresa.
- Emitir un informe de forma previa a cualquier decisión o cambio que pueda repercutir sobre la política medioambiental.
- Fomentar y garantizar la formación y participación de los trabajadores y trabajadoras en la gestión medioambiental de la Empresa.

Para la consecución de estos objetivos y actuaciones, la empresa se compromete a instaurar las siguientes estructuras y figuras de participación:

Figura del Delegado o Delegada de Medio Ambiente.

El Delegado de Medio Ambiente es el representante de los trabajadores y trabajadoras en materia de medio ambiente y desarrollo sostenible. La figura del Delegado de Medio Ambiente recaerá en los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa. Las competencias y facultades del Delegado o Delegada de Medio Ambiente son:

- Ejercer labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa medioambiental.
- Seguimiento, con vistas a su optimización, del uso de materias primas, recursos naturales y energía.
- Difundir entre los trabajadores/as información en materia de medio ambiente.
- Ser consultados por la dirección de la empresa de forma previa a cualquier decisión o cambio que pueda repercutir sobre la política medioambiental de la empresa.
- Acompañar a los técnicos en las visitas que realicen a las instalaciones.
- Tener acceso a la información y documentación en materia de medio ambiente.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del comportamiento medioambiental de la empresa.
- Recabar de la dirección de la empresa la adopción de medidas preventivas y efectuar propuestas al respecto.
- Sugerir políticas medioambientales a la empresa.
- Sugerir un plan de Gestión Medioambiental que incluya los objetivos definidos por la política medioambiental y las actuaciones previstas para cumplirlos.
- Recibir información periódica y por escrito sobre todos los aspectos relacionados con el comportamiento ambiental de la empresa.

l) Fomentar y garantizar la formación y participación de los trabajadores y trabajadoras en la gestión medioambiental de la empresa.

Los Delegados de Medio Ambiente dispondrán de un crédito de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus competencias. Este crédito horario se acumulará al establecido para otras responsabilidades. Así mismo, poseerá las mismas garantías en el ejercicio de sus obligaciones que los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa.

Así mismo, a los Delegados Medio Ambiente la empresa les facilitará la formación en materia medioambiental que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones, sin cargo al crédito horario sindical. La formación en materia de prevención deberá ser facilitada y costeada por la empresa y convendrán su realización con las organizaciones sindicales. Tendrá consideración de formación para la prevención la que las organizaciones sindicales impartan para sus delegados de prevención.

Comité de Medio Ambiente.

El comité regulará su organización interna.

Se constituirá el Comité de Medio Ambiente, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de medio ambiente. Estará formado por los Delegados de Medio Ambiente y por los representantes de la dirección de la entidad en igual número. A las reuniones del Comité podrán asistir y participar con voz pero sin voto, siempre que lo solicite alguna de las representaciones del Comité, aquellas personas con especial calificación en la materia a tratar.

Cuando así lo consideren las partes, el Comité de Medio Ambiente podrá coordinarse con el Comité de Seguridad y Salud, regulado por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en cuanto a la celebración de reuniones u otras cuestiones que se determinen.

Art. 24.- Seguros

La empresa deberá contratar un seguro de responsabilidad civil para todos sus trabajadores y trabajadoras con una cobertura de 100.000,00 euros por trabajador o trabajadora. El seguro contratado deberá cubrir la responsabilidad civil profesional sin reducción en función de la jornada de trabajo.

Igualmente la empresa suscribirá para sus trabajadores y trabajadoras la correspondiente póliza de accidentes y muerte, siendo las cuantías de las mismas para cada trabajador y trabajadora las siguientes:

Capital asegurado en caso de muerte por accidente laboral: 300.000,00 euros.

Capital asegurado en caso de Incapacidad permanente que sufra el trabajador o trabajadora durante su vida laboral, incluido accidente "in itinere": 300.000,00 euros.

Esta última cifra, se reducirá, conforme a los correspondientes porcentajes por la pérdida o inutilidad absoluta de miembros, en los casos de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual. El infarto de miocardio, y sus consecuencias, queda garantizado, siempre que sea declarado en firme como accidente laboral por la autoridad laboral o judicial.

La falta de contratación de estos seguros, implica la asunción por la empresa, de la cobertura de los riesgos citados así como de las cantidades que se especifican.

El beneficiario o beneficiaria podrá solicitar, a cuenta de la indemnización que le corresponda, que la empresa se haga cargo de los gastos del sepelio o derivados de la repatriación del fallecido.

No será válida la inclusión de ningún trabajador o trabajadora en pólizas que no contengan al menos los requisitos y garantías fijados en este artículo.

Artículo 25 - Ropa de trabajo

La empresa estará obligada a facilitar a todos los trabajadores y trabajadoras dos uniformes o equipos completos de buena calidad por año (un equipo de verano antes del 1 de abril, y un equipo de invierno antes del 1 de octubre) en función del puesto de trabajo incluido el calzado si lo requiere el puesto de trabajo. Estos están obligados a usar, durante la realización de su trabajo, el vestuario facilitado por la empresa, así como de su cuidado y devolución del mismo a la finalización de la relación laboral.

El vestuario de trabajo estará compuesto por pijamas, batas, monos de faena, pantalones, chaquetillas, bañadores, camisetas, prendas de abrigo y protección, así como cualquier otro tipo de vestuario que por necesidades del servicio fuese preciso utilizar.

La utilización de la ropa de trabajo será obligatoria por parte del trabajador o trabajadora.

El calzado se entregará una vez superado el período de prueba.

En caso de rotura o deterioro de la ropa laboral la empresa entregará a los trabajadores/as nuevamente prendas de trabajo previa presentación por el trabajador o trabajadora de la prenda rota o deteriorada.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral será el que oídos los diferentes colectivos y realizado el oportuno seguimiento en cuanto al desgaste de las prendas así como su idoneidad para el trabajo realizado planteará a la empresa el tipo de calzado, ropa y accesorios que han de utilizarse.

CAPÍTULO 6 - Sindical

Artículo 26 - Cuestiones generales.

Centro de Empleo, Estudios y Formación, S.L.U. admite la conveniencia de que todos sus trabajadores y trabajadoras consideren a sus sindicatos debidamente implantados o representados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre los trabajadores y trabajadoras y la empresa. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos al Comité de Empresa.

A los efectos anteriores, la empresa respetará el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente. La empresa admitirá que los trabajadores y trabajadoras afiliados a su sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad normal de la empresa. La empresa no podrá sujetar el empleo de un trabajador o trabajadora a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o trabajadora o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a los trabajadores y trabajadoras, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiese interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Se dispondrá, en todos los centros de trabajo, de tabloneros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y colocados en sitio visible, uno para la información del Comité de Empresa y/o delegados de Personal y otro para cada una de las Secciones Sindicales. Su instalación será llevada a cabo por la Empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Será responsabilidad de los representantes sindicales, la colocación en los tabloneros de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes.

La Empresa facilitará a los Comités de Empresa, delegados de Personal y Secciones Sindicales, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

Artículo 27 - Comité de Empresa

Sin perjuicio de los derechos y facultades conferidos por las Leyes, se reconoce al Comité de Empresa:

A) Ser informados por escrito por la dirección de la empresa:

- Trimestralmente sobre su programa de evolución probable del empleo y sobre las horas extras realizadas.

- Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista forma jurídica de sociedad de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

- Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

- Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

- Sobre sanciones impuestas por faltas de tipo graves y muy graves y en especial por supuestos de despido. Ser informados también de las faltas leves cuando afecten a cualquier miembro del comité de empresa.

- De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación, y también el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor de la empresa, formulando si es necesario las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.

- De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral en el ejercicio del trabajo en la empresa con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y lo recogido en el presente Convenio.

- Sobre implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

- Sobre la fusión, absorción o cualquier modificación del estatus jurídico de la empresa.

- El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas a la empresa y en su caso a la autoridad laboral competente.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

- Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores y trabajadoras o de sus familias.

D) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa la capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relacionado al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa y ésta en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a informaciones sobre la actividad económica y financiera de la empresa (art. 65.2 E.T.), aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo porque, en los procesos de selección de personal, se cumpla la normativa vigente, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 28 – Miembros del Comité de Empresa y/o Delegados Sindicales

Las partes firmantes del Convenio de CEMEF, respetando la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores que conforman los Derechos Sindicales, pactan las siguientes estipulaciones que pretenden un más fácil uso de los textos legales:

a) Los Miembros del Comité de Empresa y/o Delegados Sindicales que participen en la Comisión Negociadora del Convenio de CEMEF tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores del convenio. Previo aviso por escrito a la empresa de 48 horas.

b) Derecho a la acumulación de horas retribuidas que dispongan los Miembros del Comité de Empresa y/o Delegados Sindicales para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de éstos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido. No se podrán acumular de un mes a otro.

Los Miembros del Comité de Empresa y/o Delegados Sindicales como representantes legales de los trabajadores o trabajadoras tendrán además de las establecidas en la ley 9/1987 de 12 JUNIO o posteriores disposiciones legales, las siguientes garantías:

- Audiencia de los Miembros del Comité de Empresa y/o Delegados Sindicales en los supuestos de seguirse expediente disciplinario a uno de ellos sin perjuicio del interesado que se regula en el procedimiento disciplinario.

- Expresar individual o colegiadamente con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento

del trabajo las comunicaciones de interés profesional, laboral o social comunicándolo previamente a la empresa.

- No poder ser discriminado en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

- Disponer hasta un máximo de 15 horas mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo sin disminución de sus retribuciones para el ejercicio de sus funciones de representación, debiendo advertir a la empresa con 48 horas de antelación la fecha y hora que se destinarán a dicho cometido, salvo casos de urgencia.

- Por acuerdo de la empresa y los Miembros del Comité de Empresa y/o Delegados Sindicales podrán acumularse las horas disponibles por cada uno de los miembros de los delegados de personal en uno o varios componentes, sin rebasar el máximo legal, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de sus retribuciones.

Igual derecho, a lo anteriormente expresado, para los Miembros del Comité de Empresa y/o Delegados Sindicales podrán disponer los Delegados de Sección Sindical nombrados por los trabajadores y trabajadoras afiliados al sindicato en cuestión.

Las secciones sindicales, tendrán derecho al menos, a un delegado sindical previa demostración de poseer los 33% representatividad sindical en la empresa sobre el total de la plantilla.

Estos delegados sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que los Miembros del Comité de Empresa y/o Delegados Sindicales, incluido el crédito horario.

Tanto el Comité de Empresa como las organizaciones sindicales más representativas, así como a petición de cualquier trabajador/a que represente a un número no inferior al 33% del colectivo de trabajadores y trabajadoras podrán solicitar la autorización para celebrar Asambleas Generales. Deberá formularse la petición por escrito, con dos días hábiles de antelación, señalar hora y lugar, orden del día y acreditar estar legitimados. Si en el plazo de 24 horas anteriores a la fecha no se formulase objeción podrá celebrarse sin más requisitos.

Podrán celebrarse asambleas denominadas urgentes, cuando así lo estimen el Comité de Empresa, delegados de personal o Secciones Sindicales, por divergencias graves en negociaciones colectivas o a la vista de cualquier acontecimiento importante que afecte a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras, con preaviso de 2 horas de antelación.

La empresa reconoce el derecho de huelga a todos los trabajadores y trabajadoras conforme a la legislación vigente.

Se establece un plazo de diez días de preaviso para la realización de una huelga. La empresa y el Comité de Empresa regularán los servicios mínimos que deberán funcionar durante la huelga. En caso de desacuerdo se establecerá un arbitraje obligatorio.

El delegado sindical que represente a una sección sindical con representación en el Comité de Empresa podrá disponer de un total de 10 horas anuales dentro de su jornada laboral, para la preparación de asambleas de carácter informativo o sindical.

El delegado o delegada sindical deberá ser trabajador o trabajadora en activo de CEMEF, y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Son funciones de los delegados y delegadas sindicales:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados y afiliadas al mismo en CEMEF, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y la dirección de CEMEF.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, comités de seguridad e higiene en el trabajo, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la dirección de CEMEF en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabaja-

dores y trabajadoras en general y a los afiliados y afiliadas al sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados/as al sindicato.

b) En materias de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores/as, cuando revista carácter colectivo o del centro del trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores/as.

c) La implantación, revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados/as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados/as al sindicato y a los trabajadores/as en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente un delegado/a sindical, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores/as.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. En el caso de que la empresa tenga una plantilla superior a mil trabajadores/as, la dirección de la empresa facilitará, siempre que sea posible, la utilización de un local, a fin de que el delegado/a representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

10 Los delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

Artículo 29 – Cuota Sindical

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a las centrales o sindicatos, la empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

Artículo 30 – Garantías

a) Ningún miembro del Comité de Empresa ni delegado sindical podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por la revocación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón en el desempeño de su representación.

c) A nivel de empresa podrán establecerse pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y delegados de personal en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

d) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

e) En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

CAPÍTULO 7

Artículo 31 - Jornada y horario de trabajo

La jornada tendrá carácter anual de 1680 horas. La jornada máxima semanal será de 37 horas y media.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de 2 días sin interrupción. Siempre y cuando el servicio lo permita por sus características particulares.

Los trabajadores y trabajadoras realizarán su jornada de forma continuada, salvo expreso pacto de las partes para realizar servicios en jornada partida o nocturna y las peculiaridades propias del servicio.

En todo caso, se respetará el descanso mínimo de 12 horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.

La empresa se compromete a aumentar las jornadas parciales, hasta la jornada máxima semanal establecida en el presente convenio, a medida que vayan surgiendo nuevos servicios, siempre y cuando el aumento de jornada resulte compatible con la zona geográfica y horario que viniesen realizando los trabajadores y trabajadoras, teniendo preferencia a estos efectos los trabajadores y trabajadoras con mayor antigüedad.

Tendrán la consideración de trabajo efectivo, tanto las horas que se dediquen a la asistencia a los usuarios, como las empleadas en desplazamientos entre servicios y las que se destinen a reuniones de coordinación y control.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas que consideradas en su conjunto diario, semanal, mensual, o anual, excedan de la jornada pactada en el presente convenio. La realización de dichas horas extraordinarias será voluntaria, a través de pacto individual o colectivo, y se notificarán al Comité de Empresa.

Las horas extraordinarias de fuerza mayor, las necesarias para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes, son de obligado cumplimiento por el trabajador/a y, no se tienen en cuenta para el cómputo máximo anual.

Las horas extraordinarias, tanto si se compensan de forma horaria, como si han de abonarse, tendrán un recargo del 75% sobre el valor del salario/hora ordinaria. Preferiblemente serán compensadas, siempre que el servicio lo permita.

Las horas extraordinarias se pagarán en la nómina del mes en que se realicen o en la del mes siguiente. El cómputo de horas extraordinarias se efectuará del día 20 al día 20 del mes siguiente.

Formula de cálculo hora ordinaria: Salario base (30 días) + Pluses percibidos (30 días) + Pagas Extras (30 días)

El número de horas extraordinarias no podrán, en ningún caso, superar el tope máximo legal establecido por el ordenamiento jurídico, salvo las que se realicen para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes.

Anualmente la empresa, tras consulta y previo acuerdo con los representantes de los trabajadores/as, elaborará un calendario laboral, en el que se establezcan los turnos y horarios de trabajo, festivos y distribución de la jornada anual, publicando una copia en el tablón de anuncios. Trimestralmente se realizarán revisiones para regularizar posibles desajustes. Además, trimestralmente se realizarán revisiones del cómputo de horas extraordinarias, con el fin de intentar corregir los excesos que se hubieran producido.

Todas las licencias retribuidas que se disfruten, se consideran tiempo efectivo de trabajo a efectos del cómputo anual de la jornada laboral.

La jornada diurna no empezará antes de las 6 horas ni terminará después de las 21'45 horas.

Se disfrutará de un descanso en la jornada de un periodo de 30 minutos computable como trabajo efectivo, tanto para los trabajadores y trabajadoras con jornada continua como para los de jornada partida. En la medida de lo posible, estos 30 minutos se disfrutaran entre las 9:30 y las 11:30, en turnos que se distribuyan entre el personal de forma que los múltiples servicios no queden desatendidos, con las excepciones que trabajos inaplazables puedan ocasionar.

Se establece para los meses de junio, julio y agosto un horario de verano consistente en una reducción de media hora de trabajo al día. Siempre que el servicio lo permita. En el caso de no poder disfrutar de esta reducción de jornada de verano, se compensará con días de permiso dentro de dichos meses de verano, a acordar con la empresa.

Igualmente se establece una reducción de media hora diaria para el periodo navideño, comprendido entre el día 22 de diciembre y el 6 de enero. En el caso de no poder disfrutar de esta reducción de jornada de navidad, se compensará con días de permiso dentro de dichos días de navidad, a acordar con la empresa. Siempre que el servicio lo permita.

Para el personal cuya jornada laboral sea de 8 a 15 horas de lunes a viernes, se establece un horario fallero entre los días 16 y 18 de marzo con un horario fijo de 9 a 13 horas, y de 9 a 15 el día 20. Para el personal que no se beneficie del anterior aspecto se reducirá su jornada laboral en igual cantidad de horas y siempre proporcionalmente a las horas que tuviera contratadas.

Se establece como días inhábiles a los efectos laborales, retribuidos y no recuperables, los días 18 de marzo y, 24 y 31 de diciembre.

Artículo 32 - Vacaciones

El período de vacaciones anuales será retribuido con el equivalente al personal base y demás pluses que vinieran percibiendo el trabajador o trabajadora.

La duración se fija en 22 días hábiles, siendo estos siempre 165 horas laborales, o la parte proporcional a la jornada contratada, y a la duración anual del contrato. Podrán disfrutarse en distintos periodos sin que ninguno sea inferior a 5 días hábiles consecutivos, debiendo disfrutarse de forma continuada, en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo pacto expreso al efecto entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, respetándose siempre los siguientes criterios:

a) El régimen de turnos de vacaciones, se establecerá por el sistema de rotación del personal. Dicho sistema será anual, realizándose el primer año por antigüedad en el puesto de trabajo o por acuerdo y si no existiera este, mediante sorteo entre los trabajadores y trabajadoras. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones con una antelación, de al menos, 3 meses al comienzo del período vacacional.

b) El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas laborales no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. No incluirán en el mismo los festivos que no sean domingo. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

c) Si fijado el período de vacaciones de un trabajador/a, éste se encontrara en situación de IT en el momento de comenzar sus vacaciones, tendrá derecho a otro período de vacaciones, sólo una vez, equivalente al tiempo que coincida dicha baja con las vacaciones. El nuevo período lo fijará la empresa una vez obtenida el alta médica y de acuerdo con las necesidades de la empresa, pero siempre dentro del año natural.

Si estando dentro del período de vacaciones, el trabajador/a sufriera hospitalización como consecuencia de un accidente o enfermedad, dichos días no contabilizaran a efecto de vacaciones, estableciéndose un nuevo disfrute del número de días que se justifiquen como hospitalizados, en otro período que establecerá la empresa previa consulta del trabajador/a y, que a ser posible se juntaran al final del período vacacional preestablecido inicialmente, pero siempre dentro del año natural.

d) Las vacaciones han de disfrutarse durante el año natural, no siendo posible acumularlas a años siguientes ni pueden ser compensables económicamente salvo los casos de liquidación por finiquito. Por ello, cualquiera que sea la causa, el no disfrute durante el año natural supone la pérdida de las mismas o de la fracción pendiente de disfrute.

e) En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, tendrán derecho a la parte proporcional, computándose como sigue: hasta 15 días trabajados, 1 día hábil de vacaciones. A partir de 16 días, computará como mes entero trabajado.

Si por necesidades del servicio, con aceptación del afectado, o previa solicitud expresa del trabajador o trabajadora y previo conocimiento de los representantes legales, algún trabajador o trabajadora disfrutase sus vacaciones fuera del período establecido, esta situación no afectará a la rotación del turno de los demás trabajadores o trabajadoras que se pudieran ver implicados.

En caso de imposibilidad de disfrute de las vacaciones dentro del año natural por maternidad, la trabajadora tendrá derecho a disfrutarlas en el año siguiente.

Si por necesidades del servicio, las vacaciones se disfrutaran fuera del periodo estival se ampliará a cinco días hábiles más dichas vacaciones, que se disfrutarán en las fechas que indique el trabajador/a.

Artículo 33 - Estructura retributiva

La estructura retributiva del presente convenio será la siguiente:

a) Salario base: Es la parte de la retribución de los trabajadores y trabajadoras fijada por meses de treinta días y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia y que quedan reflejadas en la tabla salarial del presente acuerdo.

b) Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, la primera con devengo del 1 de enero al 30 de junio y abono durante el mes de junio y la segunda con devengo del 1 de julio al 31 de diciembre y abono antes del día 22 de diciembre, equivalentes al importe de una mensualidad de salario base.

Estas pagas serán proporcionales si la prestación del servicio al vencimiento de los meses indicados es inferior a seis meses.

c) Plus de festivos o trabajo en días festivos. Los trabajadores y trabajadoras que deban trabajar en domingo o festivo percibirán las retribuciones de dichos días incrementadas en un 75% sobre la parte proporcional correspondiente del salario base, incluyendo todos los emolumentos que perciba por cualquier concepto salarial. En cualquier caso, se establece una prima mínima de 50 euros por cada domingo o festivo trabajado. Se exceptúan de este incremento y de esta prima a los trabajadores y trabajadoras contratados exclusivamente para prestar servicios en estos días.

d) Plus de nocturnidad: El plus de nocturnidad se ajustará a lo previsto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores. Su cuantía será del 40% sobre la parte proporcional correspondiente del salario base.

e) Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad: Cuando en un puesto de trabajo se den conjuntamente los supuestos de penosidad, toxicidad y peligrosidad el trabajador o trabajadora afectado/a percibirá un plus mensual del 35% del salario base, incluyendo todos los emolumentos que perciba por cualquier concepto salarial. Si se dan dos de los mencionados supuestos el trabajador/a percibirá un plus mensual del 25% del salario base, incluyendo todos los emolumentos que perciba por cualquier concepto salarial. Si se diera uno de los supuestos enumerados el trabajador o trabajadora percibirá un plus mensual del 20% del salario base incluyendo todos los emolumentos que perciba por cualquier concepto salarial.

La bonificación se reducirá a la mitad si se realizara el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un período inferior a 60 minutos por jornada.

Cuando en un puesto de trabajo exista toxicidad, la empresa vendrá obligada a dotar al personal de los medios de protección idóneos para anular los efectos de esa toxicidad. Sin perjuicio del derecho de los trabajadores y trabajadoras a percibir la cuantía que como Plus de Toxicidad anteriormente se señala.

Será obligatorio para los trabajadores y trabajadoras el uso de los medios de protección personal, siendo considerado como falta grave su no uso reiterado.

f) Plus de Transporte: Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir mensualmente un Plus de Transporte consistente en 50 euros mensuales si su contrato de trabajo es de media jornada laboral o más, y 25 euros mensuales si su contrato de trabajo establece menos de media jornada laboral.

g) Antigüedad: Los trabajadores y trabajadoras percibirán un complemento salarial por antigüedad que se devengará por cada cinco años de prestación de servicios a la empresa. El tiempo para percibir el aumento por años de servicio se contará desde el día de ingreso en la empresa, sin que se pierdan los aumentos por cambio de categoría profesional, asimismo computará como tiempo de permanencia, los períodos de prueba y de aprendizaje, los períodos de baja por incapacidad temporal debida a enfermedad o accidente de trabajo, así como los períodos de excedencia forzosa. El valor del primer

quinquenio será de un 5% del salario base mensual del trabajador o trabajadora. Cada quinquenio sucesivo se adicionará un 5% del salario base mensual del trabajador o trabajadora sobre el anterior quinquenio.

El importe de cada quinquenio comenzará a devengarse desde el primer día del mes en el que cumpla su vencimiento.

h) Plus por quebranto de moneda: Los trabajadores y trabajadoras que realicen funciones de cobrador/a o pagador/a, con dinero en metálico percibirán por este concepto un 2% de las cantidades que abonen o perciban, con un tope máximo de 75 euros al mes.

Cuando el cobrador/a o pagador/a maneje indistintamente medios bancarios o pago de dinero en metálico, lo indicado anteriormente en el párrafo superior sólo será de aplicación para el último concepto.

i) Plus de conducción de vehículos de empresa: Los trabajadores y trabajadoras que dentro de su jornada laboral realicen tareas de conducción de vehículos de empresa percibirán una retribución mensual 150 euros.

A nivel general y en todo caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas que a título individual viniesen disfrutando los trabajadores y trabajadoras a la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 34 - Incremento salarial y cláusula de revisión

El incremento salarial para cada año será como mínimo el Índice de Precios al Consumo del año anterior más 1 punto.

Tan pronto se conozca oficialmente el IPC real de cada año, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio para proceder al establecimiento y confección de la tabla salarial para el año siguiente. La comisión Paritaria también negociará el acuerdo de revisión salarial. Independientemente de la fecha en que se alcance este acuerdo de revisión salarial, los trabajadores y trabajadoras tendrán que percibir tales incrementos salariales desde el primer mes.

CAPÍTULO 8

Artículo 35 - Recibos de salarios

Es ineludible que se extiendan los recibos de salarios justificativos de los mismos, así como se hace patente la obligatoriedad por parte de los trabajadores y trabajadoras de firmar y recoger los mismos. En caso de abono mediante transferencia bancaria, el ingreso en la cuenta del trabajador o trabajadora, servirá de justificante del pago, pero no sustituirá la obligación de entrega del recibo de salarios.

La firma de los trabajadores y trabajadoras sólo supondrá la acreditación de la recepción de las cantidades señaladas, sin tener efectos liberatorios.

Dichos recibos, debidamente autorizados, deberán contener perfectamente desglosados y especificados todos los conceptos salariales, así como las horas realizadas, las retenciones, cotizaciones, tribuciones y sus bases de cálculo.

Para hacer efectivos dichos abonos se usará de cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio de la empresa (cheques, transferencias, etc.)

Artículo 36 - Anticipos salariales

Se concederán anticipos de una mensualidad como máximo, más lo devengado de pagas extraordinarias. Para la concesión de anticipos superiores a la cifra indicada, será necesario el acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora, tanto en la cuantía como en el plazo de devolución de la misma.

Artículo 37 - Gastos de desplazamiento y comunicaciones telefónicas

Cuando para la realización del servicio resulte necesaria la utilización de medios de transporte, los gastos de desplazamiento de los trabajadores y trabajadoras correrán a cargo de la empresa, de cualquiera de las siguientes formas:

- Haciéndose cargo del importe del transporte en medios públicos (autobús, taxi, etc....)
- Facilitando el transporte en vehículo de la empresa.
- Abonando 0,30€ por kilómetro si el trabajador o trabajadora se desplaza con su propio vehículo.

En los casos de que los desplazamientos realizados en el desarrollo de las funciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, tuviesen que realizar alguna comida o cena, o pernoctar fuera del domicilio del trabajador o trabajadora, la empresa correrá con los gastos ade-

lantando el dinero necesario para ello, debiendo el personal, posteriormente, justificar los gastos con la presentación de las facturas correspondientes.

La empresa pondrá a disposición del trabajador/a que lo precise, un teléfono móvil.

Artículo 38 - Dietas

Si por necesidades del servicio a realizar la empresa precisa que el trabajador o trabajadora pernoctara fuera de su domicilio, percibirá dieta completa.

Se establece la cuantía de dieta completa en 80 euros por día.

El importe de esta dieta será actualizado en el mismo porcentaje de incremento que la revisión salarial señalada en el artículo 34 del presente convenio.

Artículo 39 - Retribuciones en caso de IT

En caso de baja por accidente de trabajo, el trabajador o trabajadora percibirá de la empresa la cantidad necesaria para garantizar el salario total del presente convenio. Dicha mejora de la Seguridad Social se abonará a partir del primer día de baja y se ampliará hasta un máximo de 12 meses.

En los supuestos de IT derivada de contingencias comunes que precise hospitalización o intervención quirúrgica del trabajador o trabajadora, la empresa abonará a los trabajadores y trabajadoras el complemento necesario para que, sumado a las prestaciones de la Seguridad Social garantice el cien por cien de todas las retribuciones salariales por el tiempo que dura su hospitalización o intervención quirúrgica, incluido el postoperatorio, aunque éste tenga lugar en el domicilio del trabajador o trabajadora, con un máximo de hasta 30 días. En este último caso, su duración se justificará mediante certificado médico extendido al efecto.

En los supuestos de IT derivada de contingencias comunes se completará hasta el cien por cien de la retribución que por todos los conceptos salariales a partir del 5º día de baja y hasta los 12 meses.

La empresa abonará el 50% del salario durante los tres primeros días de la primera baja médica del año por contingencias comunes.

Los trabajadores y trabajadoras en situación de IT vendrán obligados a someterse a los controles médicos que determine la empresa para verificar su situación de baja o permanencia en la misma. En caso de incumplimiento de esta obligación no estará obligada a abonar complementos por IT.

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán a los trabajadores y trabajadoras sin descuento por los días que hayan estado en situación de baja por enfermedad o accidente en los períodos mencionados en cada uno de los puntos anteriores.

Artículo 40 - Jubilaciones.

1. Jubilación obligatoria:

Con amparo en la Jurisprudencia constitucional, las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada al reparto o distribución del trabajo, limitándolo a un grupo de trabajadores que ya han tenido una larga vida activa en favor de otro grupo que no ha disfrutado de tal situación, establecen a los 65 años la jubilación obligatoria, como causa de extinción de los contratos de trabajo siempre que los trabajadores/as puedan acceder al 100 por 100 de la Pensión de Jubilación y sean sustituidos por otro trabajador/a.

En los casos en que el trabajador/a no tenga la plenitud de derechos prevista en el párrafo anterior, la jubilación forzosa no se producirá hasta la cobertura de dicho período de carencia.

2. Jubilaciones voluntarias anticipadas para los trabajadores/as. En los supuestos en que la jubilación voluntaria sea total y con objeto de primar esta decisión, se establece una gratificación independiente de las prestaciones de la Seguridad Social, consistente en las siguientes mensualidades para los trabajadores/as que se jubilen anticipadamente a las siguientes edades:

A los 61 años: 13 pagas.

A los 62 años: 10 pagas.

A los 63 años: 7 pagas.

A los 64 años: 4 pagas.

El importe de la mensualidad estará constituido por el salario base y los complementos personales.

3. Jubilación especial a los 64 años al amparo del R.D. 1194/85: Durante la vigencia del presente Convenio, y en tanto permanezcan vigentes las previsiones contenidas en el R.D. 1194/85, de 17 de Julio, los trabajadores/as que puedan acceder al 100% de la pensión de jubilación, se podrán jubilar a los 64 años, siendo sustituidos por otro trabajador/a en las condiciones previstas en el citado Real Decreto.

4. Jubilación parcial: Los trabajadores/as, al cumplir los 61 años, podrán reducir su jornada de trabajo y su salario y compatibilizar dicha situación con la pensión que la Seguridad Social les reconozca hasta cumplir la edad de 64 años.

Las empresas quedarán obligadas a la contratación simultánea de un trabajador/a en situación de desempleo o con un trabajador/a con contrato de duración determinada con las condiciones que se establecen en el art. 12.6 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41 – Subvención del permiso de conducir

Se abonará el 100% de los gastos ocasionados al trabajador o trabajadora para la obtención del permiso de conducir siempre que sea la empresa la que lo solicite, así como los gastos derivados de la renovación de los permisos de conducir que sean imprescindibles para la labor profesional de los mismos.

Artículo 42 - Días festivos

Los días festivos del calendario laboral oficial, así como los que se regulen o puedan regularse por normativa ministerial, autonómica, municipal o convenio, cuando el trabajador o trabajadora los trabaje, además del disfrute del día de descanso en otra fecha, serán compensados con la cuantía económica reflejada en el artículo 33, apartado c) del presente convenio.

Artículo 43 - Pago de salarios y finiquito

Las retribuciones se abonarán mensualmente, y serán percibidas por el personal como máximo a los tres días hábiles a la finalización del mes. Las nóminas se entregarán a los trabajadores/as en los diez primeros días del mes en el centro de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar a la empresa, y ésta tendrá obligación de entregárselo antes de su firma, copia del finiquito para su comprobación.

Al término de la relación laboral a los trabajadores y trabajadoras se les hará entrega de su nómina mensual y de su liquidación por finiquito. Ambos conceptos deberán constar claramente diferenciados, en el supuesto que sean presentados en un documento conjunto, siendo a elección del trabajador o trabajadora que el cobro de ambos se realice por separado o conjuntamente, por lo que no será condicionante la aceptación del finiquito para el cobro de la mensualidad en la que se produce el vencimiento de la relación laboral.

Art. 44 – Licencias retribuidas

Los trabajadores y trabajadoras previo aviso y justificación, salvo caso de urgencia justificada, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

En los supuestos de matrimonio y registro parejas de hecho: dieciséis días naturales. Podrán acumularse al periodo vacacional, y no se disfrutarán necesariamente a continuación del hecho causante. Se requerirá fotocopia registro civil/ libro de familia o certificado pertinente.

En los supuestos de nacimiento o adopción de hijo: tres días naturales consecutivos. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento a tal efecto, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado en dos días adicionales. Podrán juntarse a vacaciones, previa solicitud del trabajador o trabajadora. Se requerirá fotocopia registro civil/libro de familia.”

En los supuestos de fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge, hermanos/as, nietos/as y abuelos/as: 3 días naturales. Libro de familia que certifique el grado familiar y certificado defunción.

Un día natural en caso de matrimonio de padres, padres políticos, hijos/as o hermanos/as, nietos/as o abuelos/as, siempre y cuando éste se realice en día laborable. Deberá aportar documentación acreditativa y libro de familia que certifique el grado familiar.

Tres días naturales en caso de enfermedad grave de familiares hasta 2º grado, ampliables a cinco si por ello se ha de producir un desplazamiento igual o superior a 100km de distancia. Constatada dicha

gravedad con certificado médico. Justificante médico y libro de familia que certifique el grado familiar.

Dos días naturales por traslado de domicilio habitual. Se aportará como justificante copia de la escritura o copia de contrato de alquiler o de suministro eléctrico, gas, etc. a nombre del trabajador/a que lo solicite.

Tres días naturales por enfermedad grave de padres políticos, nietos, abuelos. Se entiende como enfermedad grave la que supone hospitalización y/o inmovilización. En caso de desplazamiento por dicha causa: si éste es igual o superior a 100 km. se ampliarán todos los permisos en dos días naturales más, y si es superior a 350 km., los 2 días anteriores se convertirán en 3 días naturales.

Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. A los efectos del convenio, se consideran deberes inexcusables de carácter público y personal, entre otros los siguientes:

- Expedición y renovación del DNI, carné de conducir, pasaporte y certificados, y registros de organismos oficiales, etc.

- Citaciones de juzgado, comisarías, gobiernos civiles y los derivados de una consulta electoral.

- Ejercicio de cargo público de representación. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de prestación del trabajo debido en más del 30% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador o trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 48 del presente convenio.

- El tiempo imprescindible para asistir a consulta médica, el trabajador y trabajadora, o sus hijos menores de edad o familiares de primer grado con discapacidad o dependencia, siempre que sea en el sistema público sanitario o centros concertados a los que éste les haya derivado. Se aportará justificante médico.

- A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales. Los trabajadores y trabajadoras disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen., si presta sus servicios en jornada diurna. Si el trabajador o trabajadora tuviera turno nocturno, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen. Se aportará justificante examen.

Por el tiempo indispensable para acudir a los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. Justificante de asistencia matrona o facultativo correspondiente.

Todas las licencias y permisos que sean de días completos, comprenderán el total de la jornada laboral sea cual fuera esta.

Cuando se necesite licencia y/o permiso de cualquier tipo, y se esté trabajando en período nocturno, podrá el personal optar por la noche anterior o posterior.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio, disfrutarán de siete días de libre disposición, debiendo ser comunicado con cuatro días de antelación a la empresa, salvo casos de urgente necesidad. No se podrán acumular más de tres días de libre disposición. En caso de juntarse a vacaciones, deben solicitarse al mismo tiempo.

Los días de libre disposición del año corriente caducan el 15 de enero del año siguiente.

Se justificarán todos los permisos al departamento de RRHH con las documentaciones correspondientes en cada caso.

Artículo 45 - Licencias no retribuidas

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción como máximo de la mitad de la jornada de trabajo, y con la disminución proporcional del salario.

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

Licencia por asuntos propios: hasta tres meses al año, solicitado con una antelación de 30 días, salvo casos de urgente necesidad. Este permiso supone la suspensión temporal del contrato de trabajo por el

tiempo que dure el mismo. No podrá volver a solicitarse dicho permiso hasta que no haya pasado doce meses desde la última solicitud.

Artículo 46 - Pausas y reducción de jornada por lactancia.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de doce meses. Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de la jornada normal de una hora que, a su opción, la podrá aplicar al principio o a la terminación de la misma. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Dicha pausa o reducción será retribuida y en el caso de lactancia artificial puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción solo puede ser ejercida por uno de ellos en caso de que ambos trabajen en la empresa.

CAPÍTULO 9

Artículo 47 - Interrupción voluntaria del embarazo.

En los supuestos contemplados por la ley, la trabajadora tendrá derecho a 3 días de licencia retribuida. El trabajador que su cónyuge o equivalente realice dicha interrupción, dispondrá de los mismos días.

Artículo 48 - Excedencia Voluntaria.

Los trabajadores y trabajadoras que acrediten al menos un año de antigüedad en la Empresa podrán solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses prorrogables hasta un máximo de cinco años. Dichas prórrogas no serán nunca inferiores a seis meses.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio.

El trabajador/a excedente tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año de excedencia.

Transcurrido el primer año, el trabajador/a excedente, tendrá preferencia sobre cualquier otro trabajador/a, en las nuevas contrataciones de personal de categoría igual a la suya.

Si cuando se solicite el reingreso, dicho puesto de trabajo hubiera sido amortizado, tendrá preferencia a un puesto de categoría similar, volviendo a su categoría profesional cuando vuelva a existir un puesto de trabajo igual al que inicialmente originó la excedencia. En cualquier caso, no se podrá amortizar ese puesto de trabajo, una vez solicitado el reingreso.

El trabajador o trabajadora acogida a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido un año de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Todas las solicitudes de permisos o licencias debidamente cumplimentadas deberán ser entregadas al departamento de RRHH, quien comprobará la procedencia o no del permiso o licencia y comunicará al interesado la decisión adoptada a través del impreso de solicitud, en los quince días hábiles siguientes, de no ser así se entenderá por concedido dicho permiso.

Artículo 49 - Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad. Se concederá cuando medie la designación o elección del trabajador o trabajadora para un cargo público. El período de excedencia será sin derecho a retribución, y su duración será la misma que la duración del cargo público ostentado.

Artículo 50 - Excedencia forzosa para el ejercicio de funciones sindicales

El trabajador o trabajadora que sea elegido para un cargo sindical, de ámbito comarcal o superior, podrán asimismo solicitar una excedencia forzosa especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma. El período de excedencia será sin derecho a retribución, aunque si computará a efectos de antigüedad.

Artículo 51 - Excedencias especiales

A) Por maternidad/paternidad:

El trabajador o trabajadora, al nacimiento de cada uno de los hijos o en el momento de la adopción legal, tendrán derecho a una exce-

dencia especial que tendrá una duración máxima de hasta cinco años, siendo de hasta ocho en caso de hijos que sean disminuidos físicos o psíquicos y comenzará:

a) En la trabajadora, a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad o en el momento en que se efectúe la adopción.

b) En el trabajador, a partir de la fecha de nacimiento, o en el momento en que se efectúe la adopción.

El nacimiento o adopción de nuevos hijos generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso darán fin a la anterior.

La excedencia se entiende asimilada a excedencia forzosa con derecho al reingreso automático una vez transcurrida la misma; no será retribuida, si bien solo se computará el primer año a efectos de antigüedad, siguiendo la normativa indicada para su reingreso.

Esta opción sólo puede ejercitarse por uno de los padres o progenitores en caso de que ambos trabajen en la empresa.

B) Por cuidado de familiares: Se concederán de acuerdo con la legislación vigente, especialmente la Ley 39/99 Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

Artículo 52 - Reincorporación por fin de excedencia

Como norma común a todas las situaciones de excedencia contempladas, si el trabajador o trabajadora desea reincorporarse a la Empresa tras el agotamiento del período objeto de la excedencia, podrá efectuarlo en el plazo de 30 días antes de que finalice dicho período, mediante un preaviso por escrito de al menos 15 días de antelación a la fecha en que solicite incorporarse. En caso contrario, se entenderá de forma expresa que renuncia a su derecho causando baja definitiva en la empresa.

Si durante el tiempo de excedencia la vacante hubiera sido cubierta por un suplente, este cederá en su cometido dando por finalizada su relación laboral en el momento de la reincorporación del titular.

CAPÍTULO 10

Artículo 53 - Régimen disciplinario

Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

a) Faltas leves.

El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

La falta de comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.

Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada (cinco al mes).

La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.

La falta ocasional de aseo o limpieza personal cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.

No comunicar con la puntualidad debida las variaciones de situación a efectos de la Seguridad Social que deban ser puestas en conocimiento de la empresa. La falta maliciosa de estos actos se reputará grave.

b) Faltas graves.

La falta de disciplina en el trabajo.

Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.

El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

La reincidencia en la comisión de hasta tres faltas leves aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador o trabajadora, sus compañeros o compañeras, o terceras personas, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o trabajadora, o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores y trabajadoras.

La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercutan negativamente en el trabajo.

c) Faltas muy graves.

Dar a conocer el proceso patológico e intimidad de clientes o compañeros o compañeras de trabajo.

El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de 10 días al mes, o durante más de 30 días en el trimestre.

Los malos tratos de palabra u obra, y el abuso de autoridad a los trabajadores y trabajadoras y a los usuarios/as.

La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios/as del servicio.

Apropiarse de objetos, documentos, material, etc. de los usuarios/as de los servicios, de clientes o de compañeros o compañeras de trabajo.

La negligencia en la administración de la medicación a los usuarios o usuarias.

El acoso sexual.

La competencia desleal y, más en concreto la utilización de información y/o recursos de la empresa para la realización de las actividades profesionales particulares o a otras empresas.

La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

d) Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación por escrito, descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días. Despido.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a aquellos trabajadores o trabajadoras de los que tenga constancia que están afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados o delegadas sindicales, si los hubiere.

Artículo 54 - Tramitación y prescripción

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado o interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o delegados o delegadas de Personal y a la Sección Sindical a la que pertenezca el afectado/a.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado/a pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al Comité de Empresa o delegados de Personal, y a la Sección Sindical a la que pertenezca el afectado, para que por ambas partes y en el plazo de cinco días puedan manifestar a la Empresa lo que consideren conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el Comité, los delegados o delegadas, la Sección Sindical, el trabajador o trabajadora, o ambos, no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador o trabajadora la sanción que corresponda, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, delegados o delegadas de Personal o Miembros con cargos de responsabilidad de las Secciones Sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aun se hallan en el período reglamentario de garantías y será perceptivo que sean, aparte del

interesado/a, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 55 - Acoso sexual y moral

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual y/o moral en el ámbito laboral, asistiéndoles el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

Se consideran constitutivas de acoso moral, cualesquiera conductas y comportamientos entre compañeros/as o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas. La constatación de la existencia de acoso sexual y/o en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Artículo 56 - Infracciones de la empresa

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo y demás normas de aplicación.

Se sancionarán la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales. Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

CAPÍTULO 11

Artículo 57 - Prestaciones sociales

Las prestaciones sociales son ayudas económicas de las que se beneficiaran los trabajadores/as del CEMEF y estarán dotadas económicamente por un importe global de 2% del presupuesto de personal previsto en el PAIF del año en curso aprobado por el consejo de administración, incrementado por el 10% del beneficio de la empresa del año inmediatamente anterior.

Será responsable de la adjudicación de las prestaciones sociales la comisión paritaria, que una vez conocido el beneficio del ejercicio anterior, recibirá del personal de la empresa las peticiones y resolverá en función de las cantidades establecidas en artículos sucesivos del presente convenio, priorizando si es el caso.

En el caso de que el volumen global de prestaciones sociales solicitadas supere el montante previsto, la comisión paritaria podrá optar entre: prorratear la totalidad de las prestaciones solicitadas ajustándolas al volumen total, o bien dejando pendiente de resolución las ayudas que estimen menos urgentes para incluirlas en el siguiente año.

Caso que el volumen total de las prestaciones otorgadas no supere la cuantía prevista para el ejercicio, el remanente se trasladará a la bolsa del año siguiente, sin que esto cause merma de lo dispuesto en el párrafo primero del presente artículo.

Serán beneficiarios de estas prestaciones el personal con contrato en vigor del CEMEF, S.L.U. con seis meses de antigüedad o contrato indefinido, siendo objeto de estudio de la comisión paritaria los posibles prorrateos en función de la jornada laboral contratada.

Para la percepción de estas prestaciones será necesario aportar junto con la solicitud original y fotocopia, de la justificación de pago; en el caso de prestaciones sanitarias se adjuntará además, original de la prescripción facultativa preferentemente del servicio valenciano de salud.

La comisión paritaria, una vez conocido el beneficio de la empresa en el año anterior y, determinada la cuantía de la bolsa, comunicará a los trabajadores/as de la empresa la convocatoria de las prestacio-

nes sociales para el año en curso, junto con el proceso de adjudicación que ella misma hay previsto.

A) Prestaciones sanitarias.

1) Prótesis dentarias:

Estas ayudas

Empastes 12,48 €

Reposición de piezas:

- Aparato completo superior/inferior 124,85 €

- Boca completa 248,56 €

- Pieza repuesta (máximo boca completa) 39,73 €

Ortodoncia: 30% del presupuesto con un máximo de 591,34 €. de las cuales se abonará un 50% al iniciar el tratamiento y el 50% restante al finalizar el mismo.

Desvitalización 19,30 €

Tartrectomía (limpieza bucal) 7,95 €

Periodoncia. Se establece como ayuda del 50% del importe de la misma, con un tope de 204,30 €. Se abonará un 50% al iniciar el tratamiento y el 50% restante al finalizar el mismo pudiendo ser solicitada al inicio de los trabajos según presupuesto a tal efecto, debiendo en todo caso justificarse el importe recibido con el original, o fotocopia compulsada, del importe de la factura abonada.

Implantes. Se abonarán 90,80 € por implante, con un límite de tres piezas implantadas.

Tanto la periodoncia, como los implantes se abonarán con un periodo de carencia anual.

B) Prótesis de visión:

Gafas normales (cerca y/o lejos) 46,54 €

Gafas bifocales o progresivas 78,31 €

Gafas (montura) 15,89€.

Gafas-audífono 232,68 €

Renovación de cristales 30,64 €

Lentillas 78,31 €

Lentillas desechables 78,31 €

La montura únicamente se abonará transcurridos dos años desde la última petición. La renovación de cristales, lentillas o lentillas desechables se abonará transcurridos dos años desde la última petición, salvo que se acredite variación en la graduación o que la necesidad tiene como hecho causante un accidente laboral; en este último caso, se abonará el importe total de la factura.

En las prestaciones por prótesis dentarias y de visión no se requerirá que la prescripción facultativa lo sea del Servicio Valenciano de Salud.

C) Prótesis auditivas

Se abonará todas aquellas que se prescriban facultativamente por el Servicio Valenciano de Salud, con los siguientes topes:

Audífono 310,99 €

Fonación 389,31 €

Tapones de silicona 38,94 €

En relación con las prótesis auditivas, se establece dicha prestación con una carencia de dos años.

D) Prótesis ortopédicas.

Las prótesis ortopédicas no incluidas en la seguridad social también podrán recibir ayudas de la bolsa de prestaciones sociales en una cuantía establecida anualmente por la comisión paritaria y con un límite de una petición por trabajador/a y año.

E) El CEMEF concederá una ayuda de 326,88 €, para acondicionamiento de vehículo particular al personal que tengan un grado de minusvalía igual o superior al 33%. Dicha ayuda no podrá volver a solicitarse hasta transcurridos cinco años desde la anterior. Siendo incompatible esta ayuda con cualquier otra ya sea de administraciones públicas o de organismos privados.

F) Ayuda para estudios de los hijos

1) Estudios de preescolar, Primaria, ESO, Bachillerato y FP, hasta 120 euros.

2) Estudios de grado medio y superior, hasta 300 euros.

3) Ayuda para hijos escolarizados menores de tres años, hasta 120 euros. Si los hijos no escolarizados asisten a guardería, jardín de

infancia o escuela infantil, hasta 30 euros mensuales por un máximo de once meses. Se deberá aportar la documentación justificadora de cada uno de los meses con derecho a la percepción.

Los niños mayores de tres años que cursan estudios regulados por la LOGSE o cualquiera otro sistema educativo vigente a la Unión Europea recibirán la ayuda prevista en el apartado 1).

4) En el caso de hijos con educación especial, se percibirá una ayuda hasta 100 euros mensuales. Se deberá aportar la documentación justificadora de cada uno de los meses con derecho a la percepción.

También serán beneficiarios de estas ayudas los hijos huérfanos de trabajadores/as del CEMEF, S.L.U. fallecidos por accidente de trabajo en la empresa.

G) Estudios de los Trabajadores/as

1) Para estudios de FP, ESO y Bachillerato, el 100% del coste de la matrícula y libros, hasta un máximo de 150,25 euros.

2) Para estudios de acceso a la universidad, grado medio y superior, el 100% de la matrícula, hasta un máximo de 450,75 euros. Se pagará el 50% de 450,75 euros. El otro 50% se pagará el año siguiente de acuerdo con los resultados obtenidos y de manera proporcional a las asignaturas aprobadas.

3) Para estudios de idiomas y otros cursos de especialización en el medio, el 100% del coste de la matrícula y libros, hasta un máximo de 300 euros.

Solamente se recibirá la ayuda de estudios de uno de los apartados anteriores por trabajador/a y año.

Todas estas cuantías se verán actualizadas según art. 34 del presente convenio.

TABLA SALARIAL

		Salario Base
GRUPO I		
a)		
Director de Área	Programas	2650
b)		
Jefes de Departamento	Recursos Humanos	2500
	Recursos Económicos	2500
	Negocios	2500
GRUPO II		
a)		
Jefes de Servicio	Formación	2200
	Empleo	2200
	Promoción Económica	2200
	Comercial y ventas	2200
b)		
	Promotor Empleo	1950
	Docente de Programas de formación	1950
	Técnico de Inserción socio-laboral	1950
	AEDL	1950
GRUP III		
a)		
Cordinador Unidad de Negocio	S.A.P.	1625
	Pintura	1625
	Metal	1625
	Limpieza	1625
	Piscina	1625
Jefe Mantenimiento		1625
b)		
Fisioterapeuta		1350
Podologo		1350
Oficial de 1ª		1350
Especialista en Limpieza		1350
Administrativo		1350
GRUPO IV		
a)		
Auxiliar Administrativo		1225
Educador Social		1225
b)		
Técnicos Acuáticos		1050
Monitor de Actividades Deportivas		1050
Auxiliar de SAD		1050
Limpiador		1050
Conserje		1050
Oficial de 2ª		1050
Recepcionista		1050
Auxiliar No docente		1000
GRUPO V		
Socorrista		1000
Empleado Servicios Generales		1000
Auxiliar de Mantenimiento		1000
Peón		1000

Excelentísimo Ayuntamiento de Valencia

Anuncio del Excelentísimo Ayuntamiento de Valencia sobre cobranza correspondiente al cuarto bimestre de 2008 de los conceptos mercados (ME), puestos y barracones (PB) y mercados extraordinarios (NS).

ANUNCIO

Del día 1 de septiembre al 31 de octubre de 2008, se procederá a la cobranza, en periodo voluntario de recaudación, de los siguientes recursos municipales:

- Tasa por prestación del servicio de MERCADOS, correspondiente al bimestre JULIO-AGOSTO 2008.
- Tasa por utilización privativa o aprovechamiento especial de bienes de dominio público municipal con mercancías, materiales de construcción, PUESTOS Y BARRACONES, espectáculos y otras instalaciones análogas, correspondiente al bimestre JULIO-AGOSTO 2008.
- Tasa aplicable en MERCADOS EXTRAORDINARIOS, MERCADILLOS, RASTROS Y CUALQUIER OTRO TIPO DE VENTA NO SEDENTARIA, correspondiente al bimestre JULIO-AGOSTO 2008.

Los obligados al pago deberán efectuarlo en cualquiera de las oficinas o agencias de las siguientes entidades financieras autorizadas por el Ayuntamiento de Valencia para actuar como colaboradoras en la recaudación: Banco de Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA), Banco de Valencia, Banco Español de Crédito (BANES-TO), Banco Popular Español, Caja de Ahorros del Mediterráneo (CAM), Caja de Ahorros de Valencia, Castellón y Alicante (BAN-CAJA), Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona (LA CAIXA), Caja Rural del Mediterráneo (RURALCAJA) y Banco Santander (SANTANDER), todos los días que sean laborables para dichas entidades, durante las horas de caja.

Para efectuar el pago, los obligados deberán comparecer provistos del oportuno documento de ingreso (el cual no tiene carácter de notificación tributaria) que al efecto les será remitido por correo. El ejemplar para el obligado al pago, debidamente validado por la entidad colaboradora, tendrá efecto plenamente liberatorio de la deuda para quienes lo hayan efectuado dentro del periodo voluntario de cobranza.

Los obligados al pago que, por cualquier circunstancia, no hubiesen recibido el documento de ingreso remitido deberán solicitar, dentro del mismo periodo voluntario de cobranza, la expedición de un nuevo documento en las Oficinas de Atención al Contribuyente sitas en la C/ Doctor Sumi, nº 28, Fresas, nº 10, San Miguel, nº 7, Alcalde Albors, nº 22, Avda. Tres Cruces, nº 67, Modesto González Latorre, nº 2, Floresta, nº 25, así como en la Sección de Recaudación Voluntaria del Servicio de Tesorería del Ayuntamiento (Patio Acristalado, acceso por C/ Sangre), a partir del 1 de septiembre de 2008.

Los obligados al pago podrán domiciliar en cuenta abierta en entidad financiera el pago de las deudas tributarias y demás de derecho público para futuros ejercicios, cumplimentado los correspondientes datos en el propio documento de ingreso y entregándolo en su entidad financiera. Aquéllos que opten por este medio de pago en tiempo y forma obtendrán una bonificación del 5 por 100 sobre la cuota neta.

Transcurrido el plazo de ingreso en periodo voluntario, las deudas tributarias y demás de derecho público no satisfechas serán exigidas por el procedimiento de apremio y se devengarán los correspondientes recargos del periodo ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 24 de Reglamento General de Recaudación (R.D. 939/2005, de 29 de julio), y de conformidad con el Plan de Distribución Anual de la Cobranza previsto en el art. 20 de la Ordenanza Fiscal General del Ayuntamiento, que establece los periodos de ingreso de los créditos tributarios y demás de derecho público de vencimiento periódico y notificación colectiva.

Valencia, a 14 de julio de 2008.—El Secretario General del Pleno, Vicent Miquel i Diego.

Ayuntamiento de Rafelbunyol

Edicto del Ayuntamiento de Rafelbunyol sobre aprobación de la modificación núm. 10 de las Normas Subsidiarias.

EDICTO

En cumplimiento de lo dispuesto en los arts. 104, 2 y 105 de la Ley 16/2005, de 30 de diciembre, Urbanística valenciana, se hace público el acuerdo de aprobación de la Modificación Puntual núm.10 de las Normas Subsidiarias de Planeamiento, adoptado por el Pleno del Ayuntamiento en sesión de 31 de Julio de 2.008, en los siguientes términos:

“Visto el documento de Modificación puntual Núm.10 de las Normas Subsidiarias de Planeamiento de Rafelbunyol, redactado de oficio para la ampliación del Instituto de Enseñanza Secundaria Obligatoria.

RESULTANDO que a través de la mencionada Modificación se califica como suelo dotacional de equipamiento público la totalidad de la manzana del Instituto de Educación Secundaria, situada entre las calles Josep María Llopis, Camí Fondo, de la Creueta y Sagunto, con el fin de proceder a la ampliación del mencionado Instituto para atender las necesidades de la Conselleria de Educación. Al mismo tiempo se establecen las medidas compensatorias oportunas para facilitar y agilizar la obtención de los suelos afectados por la ampliación mediante la recalificación como residencial de una superficie residual calificada como zona verde en la Calle 9 d'octubre y del vial colindante a la misma, que pasa a constituir un área peatonal.

RESULTANDO que en sesión plenaria de fecha 8 de febrero de 2008 se acordó el sometimiento a información pública de la Modificación Puntual por plazo de un mes, publicándose los correspondientes anuncios en el DOCV nº 5.710, de fecha 25 de febrero de 2008 y en el Periódico “Valencia Hui” del día 15 de febrero de 2008, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el art. 83,2 de la Ley 16/05, de 30 de diciembre, Urbanística Valenciana (en adelante LUV), en relación con el art. 94, 1 de la misma Ley. Asimismo se ha notificado individualmente dicha exposición a los titulares de terrenos afectados por la ampliación del Instituto.

RESULTANDO que en el periodo de información pública se ha solicitado informe a la Conselleria de Educación, como Administración sectorial competente, y a los Municipios colindantes, habiéndose emitido informe favorable por la mencionada Conselleria con fecha 10 de abril de 2008.

RESULTANDO que durante la exposición pública de la Modificación se ha formulado una única alegación por el Grupo Municipal del PSPV-PSOE mediante escrito de fecha 28 de marzo de 2008 (RE nº 999) en el que se solicita el mantenimiento del vial colindante a la zona verde por recaer al mismo las luces y vistas del edificio contiguo.

Dicha alegación ha sido informada con fecha 10 de junio de 2008 por el equipo redactor de la Modificación Puntual con propuesta de estimación parcial en el sentido de que se sustituya el citado vial por un área peatonal que permita mantener las luces y vistas del edificio colindante.

RESULTANDO que con arreglo a lo establecido en el artículo 94.4 de la LUV, la aprobación definitiva de la Modificación requiere informe previo favorable del Consejo Jurídico Consultivo de la Comunidad Valenciana por comportar una diferente calificación o uso urbanístico de la zonas verdes o espacios libres, y que dicho Dictamen favorable ha sido emitido en sesión celebrada por dicho organismo en fecha 10 de julio de 2.008.

CONSIDERANDO que en virtud de lo dispuesto en los arts. 37,2 y 91 LUV, así como en el art. 121,3 Reglamento de Ordenación y Gestión Territorial y Urbanística Valenciana (D. 67/2006, de 19 de mayo, modificado por posteriores Decretos 36/2007 y 46/2008), corresponde al Ayuntamiento la competencia para la aprobación definitiva de la Modificación Puntual por afectar únicamente a la ordenación pormenorizada, siendo el Pleno el órgano competente para dicha aprobación en virtud de lo dispuesto en el art. 22, 2, c) de la Ley de Bases de Régimen Local 7/1985, de 2 de abril.

CONSIDERANDO que en cumplimiento de lo dispuesto en los arts. 104, 2 y 105 LUV, el acuerdo de aprobación definitiva debe publicarse en el BOP, previa remisión de copia diligenciada de la Modificación a la Conselleria de Medio Ambiente, Agua, Urbanismo y

Vivienda. Asimismo deberá notificarse individualmente a los propietarios de los terrenos afectados por la ampliación del Instituto.

El Pleno del Ayuntamiento previo dictamen favorable de la comisión Informativa de Obras Públicas y Urbanismo celebrado el día 28 de julio de 2.008, por unanimidad ACUERDA:

Primero.- Estimar parcialmente la alegación formulada por el Grupo Municipal del PSPV-PSOE en el sentido propuesto en el informe emitido por el equipo redactor, requiriendo a dicho equipo para que introduzca en la Modificación Puntual las rectificaciones derivadas de dicha estimación parcial.

Segundo.- Aprobar definitivamente la Modificación Puntual nº 10 DE LAS Normas Subsidiarias de Planeamiento de Rafelbunyol.

Tercero.- Publicar la aprobación definitiva en el BOP y notificar a los propietarios directamente afectados, previa remisión de una copia diligenciada de la Modificación Puntual a la Consellería de Medio Ambiente, Agua, Urbanismo y Vivienda. “

Igualmente se hace público las Normas Urbanísticas recogidas en dicha Modificación, que íntegramente expresan:

“El nuevo suelo residencial que se genera con la presente Modificación se rige por el art. 88 de las vigentes Normas Urbanísticas y que regula la denominada “Zona de Ordenanza II: Ampliación Casco”, cuyas determinaciones se aplican íntegramente a la mencionada parcela, sin alteración de sus parámetros.

En cuanto a la parcela dotacional que se amplía a través de la presente Modificación, su régimen edificatorio se adecuará a las exigencias derivadas de la normativa propia del servicio público que se implante sobre la misma.”

Lo que se hace público para general conocimiento, haciendo constar que contra el presente acuerdo cabe la interposición de Recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana en el plazo de dos meses. Todo ello conforme a lo dispuesto en el artículo 116 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, según redacción otorgada por la Ley 4/99, y artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa. También se podrá utilizar, no obstante, otros recursos, si se estimase oportuno.

Rafelbunyol, a 1 de agosto de 2008.—El alcalde.

— 2008/19861

Excelentísimo Ayuntamiento de Valencia
Area de Urbanismo, Vivienda y Calidad Urbana
Servicio de Gestión Centro Histórico
Sección de Planeamiento y Gestión

Edicto del Excelentísimo Ayuntamiento de Valencia sobre notificación del acuerdo de la Junta de Gobierno Local, de fecha 15 de febrero de 2008, por el que se aprueba el programa de actuación aislada para la edificación del solar sito en la calle Museo, 9, de Valencia.

EDICTO

La Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria de fecha 15 de febrero de 2008 adoptó el siguiente acuerdo:

“Vistos los informes emitidos por el Servicio de Gestión de Centro Histórico, y con el dictamen de la Comisión Informativa de Vivienda, Grandes Proyectos y Urbanismo, se acuerda:

Primero.- APROBAR la iniciativa de PROGRAMA DE ACTUACIÓN AISLADA para la edificación del solar sito en la calle MUSEO Nº 9, incluido en el Registro Municipal de Solares y Edificios a Rehabilitar con carácter voluntario en nueve décimas partes indivisas y con carácter forzoso la restante décima parte indivisa por incumplimiento del deber urbanístico de edificar, en la que se ha subrogado a entidad GENERAL CONSTRUCTOR, S.A. -única presentada-, y ADJUDICAR a dicha mercantil su ejecución.

Segundo.- La aprobación y ejecución del Programa queda sometida a la condición suspensiva de aceptación y cumplimiento por el adjudicatario de las modificaciones y correcciones parciales impuestas en los informes emitidos y en concreto a las siguientes:

1.- La adjudicataria deberá prestar, -en el plazo de los 15 días siguientes a la notificación del presente acuerdo-, garantía, financiera o real, por importe de 58.499,12€ para asegurar el pago de la indemnización sustitutoria a los copropietarios del solar. Dicha garantía

deberá mantenerse hasta que se produzca el pago efectivo de la misma O su consignación.

Asimismo, en dicho plazo de 15 días desde la notificación de este acuerdo, deberá presentar la documentación acreditativa de las condiciones requeridas para contratar con la Administración, prevista en la normativa sobre contratación administrativa y que no resulte incompatible con las previsiones de la LRAU.

2.- La mercantil adjudicataria deberá presentar en el plazo de dos meses desde la notificación de este acuerdo, Proyecto de Reparcelación a fin de ceder al Ayuntamiento la parte de la parcela destinada por el planeamiento a ámbito vial de servicio y establecer las indemnizaciones sustitutorias a favor de los copropietarios incluidos con carácter forzoso en el Registro Municipal de Solares y Edificios a Rehabilitar.

De conformidad con los informes emitidos y la valoración efectuada la edificabilidad del solar es de 373,34 m²t y el valor de repercusión del suelo de 1.566,91 € m²t. (Impuestos no incluidos)

3.- Encontrándose el inmueble en entorno de BIC, la preceptiva autorización de la Consellería de Cultura y la licencia de obras de edificación, con el correspondiente proyecto que deberá cumplir la normativa urbanística y demás normas de aplicación deberán solicitarse en el plazo máximo de dos meses desde la aprobación definitiva del proyecto de reparcelación.

Las obras de edificación y urbanización en su caso, deberán concluirse en el plazo máximo de dieciocho meses desde la fecha de otorgamiento de la correspondiente licencia.

Las obras de urbanización de la parte del vial de servicio que debe ser objeto de cesión al Ayuntamiento, se ejecutarán simultáneamente con las obras de edificación, debiendo entonces quedar afianzadas conforme a lo previsto en el artículo 182 LUV.

4.- En cuanto a las penalizaciones por incumplimiento se estará a la legislación de contratos de las Administraciones Públicas.

Tercero.- Notificar este acuerdo a los interesados y publicarlo en el Boletín Oficial de la Provincia

Cuarto.- Facultar tan ampliamente como proceda en derecho, al Concejal delegado de Urbanismo, Vivienda y Calidad Urbana para dictar cuantas resoluciones y realizar cuantas actuaciones resulten necesarias para la plena efectividad y ejecución de este acuerdo.”

A los efectos del artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, este anuncio sirve de notificación a aquellos titulares registrales que o bien resulten desconocidos o lo sea su domicilio, asimismo a los que, practicada la notificación, ésta no se hubiere podido llevar a cabo, sirviendo el presente anuncio de notificación expresa a los siguientes titulares:

D^a Adelaida Martí Aleixandre, D. Miguel Martí Aleixandre, D^a Carmen Martí Aleixandre, D. Juan Bautista Martí Aleixandre, D. Oscar Amadeo Martí Aleixandre, D. Vicente Martí Aleixandre, D. Ricardo Martí Aleixandre y D^a Inés Martí Aleixandre.

Valencia, a 3 de marzo de 2008.— El Secretario, Pedro García Rabasa.

— 2008/18722

Ayuntamiento de Llíria
Oficina de Gestión Tributaria y Recaudación

Edicto del Ayuntamiento de Llíria sobre exposición al público de la aprobación de padrones fiscales de la tasa por vertido y recogida de basuras del ejercicio 2008.

EDICTO

Por Decreto de Alcaldía de fecha 5 de agosto de 2008, 2128/08 se ha aprobado el padrón de la TASA POR VERTIDO Y RECOGIDA DE BASURAS del ejercicio 2008.

De conformidad con lo preceptuado en el art. 77 de del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, en relación con el art. 102 de la Ley 58/2003, General Tributaria y lo estipulado en las ordenanzas fiscales vigentes en el municipio, tal padrón queda expuesto al público por plazo de 15 días, contados a partir de la publicación del presente edicto en el B.O.P de la provincia, en el

Servicio Municipal de Gestión Tributaria (sito en Pl. Mayor, 11 abierto de lunes a viernes de 9:00 a 14:00 horas), a efectos de que los interesados puedan examinarlos y formular las reclamaciones que estimen oportunas.

El periodo de cobro voluntario será el comprendido en los dos meses siguientes una vez transcurridos los 15 días desde la publicación del Padrón en el B.O.P.; siendo el periodo de cobro voluntario previsto entre el 1 de Septiembre y el 31 de Octubre, ambos inclusive. El cobro se hará en las oficinas de las Entidades de Depósito Colaboradoras de este Ayuntamiento, en horario de atención al público, salvo que medie domiciliación bancaria de pago.

Transcurrido dicho plazo las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán el recargo de apremio, intereses de demora y en su caso las costas producidas.

Recursos: contra la deuda tributaria individualizada, el interesado podrá interponer recurso de reposición ante el órgano que dictó la Resolución en el plazo de un mes, a contar desde el último día del plazo de exposición pública, de conformidad con lo dispuesto en los

arts. 108 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, y 14.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y contra la resolución expresa del recurso de reposición, recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Valencia que por turno de reparto le corresponda, dentro del plazo de 2 meses, contados desde la notificación (arts. 113.1 de la Ley 7/85 y 46 de la Ley 29/98, reguladora de la jurisdicción Contencioso-Administrativa).

Transcurrido un mes de la interposición del recurso sin que haya recaído resolución expresa del mismo, se entenderá desestimado y se podrá interponer recurso Contencioso-Administrativo en el plazo de seis meses a partir del día siguiente a aquel en que se produzca el acto presunto (art. 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción Contencioso-Administrativa).

En Llíria, a 5 de agosto de 2008.—El alcalde presidente, Manuel Izquierdo Igual.

— 2008/20042

ANUNCIOS PARTICULARES

Comunidad de Usuarios de Vertidos de la EDAR Mancomunada Albufera Sur

Anuncio de la Comunidad de Usuarios de Vertidos de la EDAR mancomunada Albufera Sur sobre modificación de los estatutos.

ANUNCIO

Habiéndose aprobado provisionalmente entre los Ayuntamientos de Alginet (sesión plenaria de fecha 25 de octubre de 2007), Almussafes (sesión plenaria de fecha 8 de noviembre de 2007), Benifaió (sesión plenaria de fecha 31 de octubre de 2007) y Sollana (sesión plenaria de fecha 18 de octubre de 2007), la modificación de los estatutos de la Comunidad de Usuarios de Vertidos de la EDAR mancomunada Albufera Sur, en particular del artículo 24 – Infracciones y sanciones, mediante publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia, y una vez finalizado el mismo el día 21 de julio de 2008, no se ha presentado reclamación ni alegación alguna, por lo que se entiende aprobada definitivamente dicha modificación y se procede a la publicación íntegra de la misma:

Título séptimo.-Infracciones y sanciones

Artículo 24.- Infracciones y sanciones

Los Ayuntamientos constituidos en Comunidad, en lo que respecta a la tipificación de infracciones y sanciones, en atención a la naturaleza de los presentes Estatutos y de acuerdo con el principio de legalidad consagrado en el Art. 25 de la Constitución de 1978, se remiten a lo establecido en las disposiciones legales y reglamentarias de carácter general y sectorial de aplicación vigentes al tiempo de la infracción, en particular:

1.- Las acciones y omisiones que causen daño a los bienes de dominio o uso público hidráulico, incluso zona marítimo-terrestre, en su caso, o a los bienes de la Comunidad o del Ente Gestor encargado de la explotación de aquellos; en especial:

- El incumplimiento de las condiciones cuantitativas y cualitativas generales fijadas en los puntos de entrega de aguas residuales en los elementos comunes (colectores generales y la propia EDAR).
- La incorporación, en los puntos de entrega, de aguas residuales conteniendo sustancias diferentes de las fijadas por las Ordenanzas Municipales, especialmente sustancias peligrosas.
- Las derivadas de la falta o deficiencias de mantenimiento de las redes municipales de alcantarillado, previas a los puntos de entrega. Del mismo modo, en lo relativo a mantenimiento y operatividad de las instalaciones y elementos de medida y control en los puntos de entrega, cuando a algún miembro le corresponda por acuerdo de la Comunidad.
- Las derivadas de las medidas a adoptar frente a sucesos extraordinarios o situaciones de emergencia.

2.- La utilización de aguas, cualquiera que sea su procedencia, con la finalidad de diluir las aguas residuales antes de los puntos de entrega.

3.- El incumplimiento de las Órdenes de suspensión o corrección de vertidos entregados dictadas por la Comunidad, cuando se deriven de requerimientos del propio Organismo de cuenca, o del Ente Gestor por constatación de disfunciones en el tratamiento depurador asociadas a dichos vertidos.

4.- La no aportación, ocultación, o el falseamiento de la información periódica que deba entregarse a la Comunidad, relativa los siguientes extremos:

- Características del efluente en el punto de entrega según las condiciones fijadas; en especial cuando corresponda al cumplimiento de las obligaciones de autocontrol con el Organismo de cuenca, por parte de la Comunidad.
- Relación de vertidos industriales cuya conexión al alcantarillado esté autorizada, incluyendo condiciones cuantitativas y cualitativas, así como la no aportación, ocultación o falseamiento de información puntual a la Comunidad relativa a lo siguiente:
- Cambios introducidos en los procesos industriales cuando supongan una alteración significativa de las condiciones del efluente en el punto de entrega.
- Episodios contaminantes derivados de sucesos extraordinarios, averías o disfunciones en los tratamientos previos al punto de entrega, con indicación de las medidas adoptadas para su corrección.

5.- La no modificación de la Ordenanza municipal de vertidos, en el plazo señalado al efecto, ante el requerimiento expreso de la Comunidad basado en la propuesta del Ente Gestor de las instalaciones comunes, tras una constatación de disfunciones reiteradas en éstas asociadas a determinado punto de entrega.

6.- La no aportación, en el plazo establecido, de la contribución económica correspondiente de cada miembro a los presupuestos de la Comunidad.

Cada una de las infracciones puede clasificarse como leve, grave o muy grave en función del daño producido o de su reiteración, a juicio de la Asamblea General.

Las infracciones leves se sancionarán con multas de 100 a 10.000 €, las graves de 10.001 a 50.000 € y las muy graves de 50.001 a 200.000 €.

En cualquier caso, el infractor deberá –a su costa- restituir el dominio público a su estado primitivo.

Benifaió, a 4 de agosto de 2008.—La presidenta, Amparo Arcís Martínez.

— 2008/20379

Benalbe III, S.L.

Anuncio de la mercantil Benalbe III, S.L., sobre inicio del procedimiento de gestión indirecta de la Unidad de Ejecución 3 (UE-3).

ANUNCIO

Que la mercantil BENALBE III, S.L., con CIF nº B-97.204.721, y domicilio social en C/ Doctor Climent Pastor, de Quatretonda (Valencia), CP- 46.408, procedió a la remisión del aviso de inicio del procedimiento de gestión indirecta de la UNIDAD DE EJECUCIÓN 3 (UE-3) "RESIDENCIAL NORTE" DEL P.G.O.U. DE GENOVÉS conforme a lo establecido en el artículo 134.4 en relación con el artículo 293 del Reglamento de Ordenación y Gestión Territorial y urbanística, aprobado por Decreto 67/2006, de 12 de mayo, del Consell.

Que no se ha podido notificar al titular catastral de la parcela 54 del polígono 12, por no figurar en la base de datos catastral.

Que en la base de datos catastral tampoco consta el domicilio de los siguientes titulares catastrales:

MÁXIMO MASIP VILAR (Parcela 51, Polígono 12).

JUAN VIDAL BRU (Parcela 52, Polígono 12).

Que el presente concurso de programación se rige por las Bases Generales reguladoras de la gestión indirecta aprobadas provisionalmente por el pleno del Ayuntamiento el 9 de noviembre de 2006 (BOP nº 296, de 13 de diciembre de 2006) y elevadas a definitivas el 22 de enero de 2007 (publicadas en el BOP nº 29 de 3 de febrero de 2007), así como por las Bases Particulares aprobadas por el pleno del Ayuntamiento el 27 de febrero de 2007 y publicadas en el BOP nº 40 de fecha 3 de abril de 2007.

Lo que se hace público, de conformidad con el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y con el artículo 296.4 del Reglamento de Ordenación y Gestión Territorial y urbanística, aprobado por Decreto 67/2006, de 12 de mayo, del Consell, a los efectos de que por los interesados se pueda consultar la documentación de la Proposición de Programación del concurso citado estará expuesta al público para alegaciones y sugerencias durante el plazo de un mes desde el día siguiente a la publicación en el D.O.C.V. del anuncio de información pública del mismo,

en días laborables de 9h a 14h, en la Notaría de D. Luis Miguel Delgado Tezanos, Baixada de L'Estació, 9 Entresuelo, Comercial B-1, XÀTIVA (CP: 46.800), teléfono 96.227.14.58. Siendo la entidad local adjudicataria del Programa el Ayuntamiento de Genovés, también podrán informarse en sus oficinas sitas en Plaza Inmaculada, 3 (CP- 46894), Teléfono 962229166.

Genovés, a 12 de agosto de 2008.—El representante legal de Benalbe III, S.L., José Benavent Benavent.

2008/20381

Mercantil Cota Cero Promociones del Mediterráneo, S.L.

Anuncio de la mercantil Cota Cero Promociones del Mediterráneo, S.A., sobre procedimiento de cobro en período voluntario a Encarnación Sáez García y otras.

ANUNCIO

Habiéndose intentado por dos veces la notificación a D.ª Encarnación Sáez García, D.ª Isabel Sanmartín García y D.ª Amparo Olmos Mateo de la Resolución de Alcaldía nº 988/08, por la que se autoriza a la mercantil Cota Cero Promociones del Mediterráneo, SL, a proceder al cobro en período voluntario, en ejecución de Sentencia núm. 816 de la Sala Segunda de lo Contencioso-Administrativo del TSJ de la Comunidad Valenciana de fecha 26 de julio de 2007, de las cuotas Segunda a Decimotercera del Programa de Actuación Integrada UE SJ.1 San Jerónimo de Manises, en el que se encuentran afectadas.

No habiéndose podido practicar la misma, se procede a publicar en el Boletín Oficial de la Provincia de conformidad y a los efectos previstos en el art. 59.4 de la Ley 30/92, modificada por la 4/99 de Procedimiento Administrativo Común.

Las notificaciones se encuentran depositadas en el Ayuntamiento de Manises (Plaza del Castell, 1, 46940), y transcurrido el plazo de un mes sin que se efectúe el pago en período de recaudación voluntaria, desde el presente anuncio, el deudor incurrirá en mora y devengará, a favor del Urbanizador, el interés del dinero.

Lo que le comunico para su conocimiento y a los efectos oportunos.

Valencia, 6 de agosto de 2008.—Cota Cero Promociones del Mediterráneo, S.L., Társilo Piles Guaita.

2008/20227

TARIFES
SUBSCRIPCIÓ UNIVERSAL A INTERNET: GRATUÏTA
INSERCIÓ D'ANUNCIS

- | | |
|---|--------------|
| a) Els instats per ajuntaments, organismes autònoms dependents d'estos i mancomunitats municipals, sempre que no siguen repercutibles a tercers (per caràcter tipogràfic, inclosos els espais en blanc) | 0,050 euros |
| b) Els instats per particulars, organismes oficials, administracions públiques, etc., fins i tot per ajuntaments, organismes autònoms i mancomunitats municipals, en cas que hi haja la possibilitat de la seua repercussió a tercers (per caràcter tipogràfic, inclosos els espais en blanc) | 0,075 euros |
| c) Aquells que incloguen mapes, imatges, gràfics i quadres resum, amb independència de per qui siguen instats (per pàgina o la part proporcional que ocupe la imatge) | 270,00 euros |
| d) Els de caràcter urgent a l'empara del que preveu l'article 7.3 de la Llei 5/2002, de 4 d'abril, Reguladora dels Butlletins Oficials de les Províncies, s'aplicarà el doble de les tarifes regulades en els apartats anteriors. | |
| e) Import mínim per inserció | 110,00 euros |

ADMINISTRACIÓ: Beat Nicolás Factor, 1 - 46007 València
Tels.: 96 388 25 80 - 96 388 25 82 - 96 388 25 84 - Fax i Tel.: 96 388 25 81

«BOP»:

Carrer Ciutat de Lliria, 53. Pol. Ind. Fuente del Jarro - 46988 Paterna
Teléfono: 96 132 33 61. Fax: 96 132 33 00

e-mail: javier.montero@dva.gva.es

«B.O.P.» en Internet: http://bop.dival.es

Depòsit legal: V. 1-1958

TARIFAS
SUSCRIPCION UNIVERSAL A INTERNET: GRATUITA
INSERCIÓN DE ANUNCIOS

- | | |
|---|--------------|
| a) Los instados por ayuntamientos, organismos autónomos dependientes de los mismos y mancomunidades municipales, siempre que no sean repercutibles a terceros (por carácter tipográfico, incluido los espacios en blanco) | 0,050 euros |
| b) Los instados por particulares, organismos oficiales, administraciones públicas, etc., incluso por ayuntamientos, organismos autónomos y mancomunidades municipales, en el supuesto de que exista la posibilidad de su repercusión a terceros (por carácter tipográfico, incluido los espacios en blanco) | 0,075 euros |
| c) Aquellos que incluyan mapas, imágenes, gráficos y estadillos, con independencia de por quién sean instados (por página o la parte proporcional que ocupe la imagen) | 270,00 euros |
| d) Los de carácter urgente al amparo de lo previsto en el artículo 7.3 de la Ley 5/2002, de 4 de abril, Reguladora de los Boletines Oficiales de las Provincias, se aplicará el doble de las tarifas reguladas en los apartados anteriores. | |
| e) Importe mínimo por inserción | 110,00 euros |

ADMINISTRACION: Beato Nicolás Factor, 1 - 46007 Valencia
Tels.: 96 388 25 80 - 96 388 25 82 - 96 388 25 84 - Fax y Tel.: 96 388 25 81

«BOP»:

Calle Ciudad de Lliria, 53. Pol. Ind. Fuente del Jarro - 46988 Paterna
Teléfono: 96 132 33 61. Fax: 96 132 33 00

e-mail: javier.montero@dva.gva.es

«B.O.P.» en Internet: http://bop.dival.es

Depósito legal: V. 1-1958