



Edita: Excma. Diputación Provincial - Alicante  
13 de agosto de 2012

Edita: Excma. Diputació Provincial - Alacant  
13 d'agost de 2012

### Sumario

	Pág. Núm.		Pág. Núm.
<b>ADMINISTRACIÓN CENTRAL:</b>			
<b>CAPITANÍA MARÍTIMA ALICANTE.</b> -NOTIFICACIÓN EXPEDIENTES SANCIONADORES	3	<b>AYUNTAMIENTO CREVILLENT.</b> -APROBACIÓN DEFINITIVA PLANTILLA DE PERSONAL EJERCICIO 2012. ACUERDO DE PLENO 24/07/12	31
<b>CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL JÚCAR VALENCIA.</b> -AUTORIZACIÓN DE VERTIDO DE AGUAS RESIDUALES EN EL T.M. DE BENIMARFULL (ALICANTE)	3	<b>AYUNTAMIENTO DÉNIA.</b> -APROBACIÓN INICIAL CALENDARIO LABORAL	33
<b>INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO ALICANTE.</b> -NOTIFICACIÓN POR DESCONOCIDOS	3	<b>AYUNTAMIENTO IBI.</b> -BAJAS INSCRIPCIONES PADRONALES POR CADUCIDAD DE ENCSARP CORRESPONDIENTES AL MES DE JUNIO DE 2012	38
<b>JEFATURA PROVINCIAL DE TRÁFICO ALICANTE.</b> -NOTIFICACIÓN DECLARACIÓN DE NULIDAD DE PLENO DERECHO DE PERMISO DE CONDUCCIÓN ESPAÑOL	4	<b>AYUNTAMIENTO JACARILLA.</b> -DELEGACIÓN FUNCIONES ALCALDÍA POR RAZÓN DE AUSENCIA	39
<b>ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA:</b>			
<b>DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y TRABAJO.</b> -CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES	6	<b>AYUNTAMIENTO ONDARA.</b> -INFORMACIÓN PÚBLICA SOLICITUD LICENCIA MUNICIPAL -INFORMACIÓ PÚBLICA EXPEDIENT 1/2012 MODIFICACIÓ PUNTUAL P.G.O.U. SÒL URBÀ INDUSTRIAL I ZONA DE SERVEIS	39
-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES PARA CENTROS SANITARIOS DEPENDIENTES DE CONSELLERÍA DE SANIDAD Y LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ALICANTE	16	<b>AYUNTAMIENTO PILAR DE LA HORADADA.</b> -APROBACIÓN INICIAL ORDENANZA PRECIO PÚBLICO SERVICIOS DE AULAS MATINALES	39
-CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS DE MANIPULACIÓN Y EXPORTACIÓN DE FRUTOS SECOS	25	<b>AYUNTAMIENTO ROJALES.</b> -MODIFICACIÓN DE LAS RETRIBUCIONES DE LOS MIEMBROS DE LA CORPORACIÓN CON DEDICACIÓN EXCLUSIVA Y PARCIAL	40
<b>ADMINISTRACIÓN LOCAL:</b>			
<b>AYUNTAMIENTO ALICANTE.</b> -SUBSANACIÓN ERROR EN CONVOCATORIA PARA CONTRATAR EL SERVICIO DE INTERVENCIÓN EN ABSENTISMO ESCOLAR EN LA ZONA NORTE DE ALICANTE	30	<b>AYUNTAMIENTO LA ROMANA.</b> -NOTIFICACIÓN DECRETO DE ALCADÍA Nº 206/2012 DE TRÁMITE DE AUDIENCIA A AGENTE URBANIZADOR EN LA RESOLUCIÓN DE SU CONDICIÓN DE URBANIZADOR -RESOLUCIÓN DE LA CONDICIÓN DE URBANIZADOR RESPECTO DEL SECTOR S-1	40
<b>AYUNTAMIENTO ALMUDAINA.</b> -APROBACIÓN INICIAL MODIFICACIÓN CRÉDITOS POR TRANSFERENCIAS	31	<b>AYUNTAMIENTO SANT JOAN D'ALACANT.</b> -NOTIFICACIÓN INCOACIÓN VARIOS EXPEDIENTES SANCIONADORES -NOTIFICACIÓN RESOLUCIÓN VARIOS EXPEDIENTES SANCIONADORES	40
<b>AYUNTAMIENTO BIAR.</b> -APROBACIÓN PADRÓN DE AGUA, BASURA Y SANEAMIENTO DEL 2º TRIMESTRE DE 2012 -APROBACIÓN OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DE 2012	31	<b>AYUNTAMIENTO TIBI.</b> -DELEGACIÓN FUNCIONES DE ALCALDE-PRESIDENTE EN LA 1ª TTE. ALCALDE	41



## Sumario

	Pág. Núm.		Pág. Núm.
-EXPOSICIÓN PÚBLICA INFORME FAVORABLE POR COMISIÓN DE HACIENDA, CUENTA GENERAL 2011	41	-AUTOS 448/12 CITACIÓN	47
<b>AYUNTAMIENTO VILLENA.</b>		-AUTOS 346/12 CITACIÓN	47
-BOLSA DE TRABAJO DE INTERVENTOR/A, TESORERO/A Y TÉCNICO DE ÁREA ECONÓMICA	41	-EJECUCIÓN 49/12 AUTO	47
<b>MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS SOCIALES Y CULTURALES MARINA BAIXA.</b>		-EJECUCIÓN 79/12 AUTO	48
-CORRECCIÓN DE ERRORES	44	-EJECUCIÓN 85/12 AUTO	48
<b>ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA:</b>		<b>JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA NÚMERO UNO ALICANTE.</b>	
<b>JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO BENIDORM.</b>		-PROCEDIMIENTO 698/12 SUBASTA	48
-EJECUCIÓN 90/12 AUTO Y DECRETO	44	<b>JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA NÚMERO CINCO ALICANTE.</b>	
-EJECUCIÓN 92/12 AUTO Y DECRETO	45	-PROCEDIMIENTO 1171/10 SENTENCIA	48
-EJECUCIÓN 94/12 AUTO Y DECRETO	46	<b>JUZGADO DE INSTRUCCIÓN NÚMERO CINCO BENIDORM.</b>	
<b>JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO ELCHE.</b>		-JUICIO DE FALTAS 222/12 SENTENCIA	49
-AUTOS 542/12 CITACIÓN	47	<b>OTRAS ENTIDADES Y ANUNCIOS PARTICULARES:</b>	
<b>JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO TRES ELCHE.</b>		<b>NOTARÍA DE DON ÁNGEL GRADO SANZ.</b>	
-EJECUCIÓN 207/12 AUTO	47	-SUBASTA EJECUCIÓN EXTRAJUDICIAL	49
-AUTOS 347/12 CITACIÓN	47	<b>NOTARÍA DE D. ALEJANDRO PÉREZ MARTÍNEZ.</b>	
		-VENTA EXTRAJUDICIAL	50

## ADMINISTRACIÓN CENTRAL

### CAPITANÍA MARÍTIMA ALICANTE

#### ANUNCIO

Por el presente anuncio, la Capitanía Marítima de Alicante comunica a todos los interesados que a continuación se relacionan aquellas notificaciones que han resultado infructuosas en los domicilios expresados, por presuntas infracciones tipificadas en la Ley 30/92, de 24 de noviembre, de Puertos del Estado y de la Marina Mercante.

Asimismo, se comunica a los interesados que en la Capitanía Marítima de Alicante, ubicada en el Muelle de Poniente, s/n-03001 Alicante, los interesados tienen a su disposición las actuaciones completas que, en virtud de la cautela prevista en el artículo 61 de la Ley 30/92, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, no se publican en su integridad.

Acuerdos de Iniciación

Expediente nº 12/220/0074.- Inculpado: Karim Hifri.- Último domicilio conocido: Benidorm.- Fecha de actos: 19/06/2012.

Expediente nº 12/220/0075.- Inculpado: Matías Blanco.- Último domicilio conocido: Alicante.- Fecha de actos: 20/06/2012.

Alicante, a 20 de julio de 2012

EL CAPITÁN MARÍTIMO

Juan Alcázar Díaz

\*1216180\*

### CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL JÚCAR VALENCIA

#### ANUNCIO

ANUNCIO DE INFORMACIÓN PÚBLICA DE VERTIDO DE AGUAS RESIDUALES.

EL AYUNTAMIENTO DE BENIMARFULL, solicita de la Confederación Hidrográfica del Júcar autorización para ver-

ter aguas residuales, procedentes DEL SANEAMIENTO DE LA POBLACIÓN con las siguientes características:

- REFERENCIA DEL EXPEDIENTE: 1975VS0028.
- TITULAR: AYUNTAMIENTO DE BENIMARFULL.
- DESTINO DEL VERTIDO: Aguas subterráneas.
- TIPO DE VERTIDO: Indirecto.
- MEDIO RECEPTOR: BARRANCO DE LA JOVADA.
- NATURALEZA DEL VERTIDO: Aguas residuales urbanas e industriales.

- UNIDAD HIDROGEOLÓGICA: 8.40 SIERRA MARIOLA.
- HABITANTES EQUIVALENTES: 843.
- CAUDAL DIARIO MÁXIMO DE AGUAS RESIDUALES:

15 m<sup>3</sup>/h.

- CAUDAL DIARIO MEDIO DE AGUAS RESIDUALES: 134 m<sup>3</sup>/día.

- VOLUMEN ANUAL: 48.965 m<sup>3</sup>/año.

- MUNICIPIO DEL VERTIDO: BENIMARFULL (ALICANTE).

- COORDENADAS U.T.M. DEL PUNTO DE VERTIDO: X: 726.660; Y: 4.295.650.

- HUSO: 30 (ED50).

- TRATAMIENTO DE DEPURACIÓN DE LAS AGUAS RESIDUALES:

- Pretratamiento mediante desbaste.
- Tratamiento secundario mediante fangos activados.
- Tratamiento más riguroso consistente en ultrafiltración (MBR).

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 248.1 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por R.D. 849/1986 y modificado por el R.D. 606/2003 de 23 de mayo, a fin de que, en el plazo de TREINTA DÍAS contados a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, quienes se consideren afectados presenten las oportunas alegaciones en el Registro de la Confederación Hidrográfica del Júcar (Avda. Blasco Ibáñez, 48-46010 VALENCIA), donde se halla de manifiesto el expediente de referencia, o por cualquier otro medio admitido por las disposiciones vigentes.

Valencia 18 de julio de 2012.

EL SECRETARIO GENERAL.

Fdo: Carlos Fernández Gonzalo.

\*1215674\*

### INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO ALICANTE

#### EDICTO

En esta Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, han sido devueltas por el Servicio de Correos, por diversas causas, las notificaciones de las actas más adelante reseñadas, cursadas mediante certificado con aviso de recibo. De conformidad con lo dispuesto en el Art. 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 27-11-92), y para que sirva de notificación a los efectos legales, se relacionan a continuación para su inserción en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, figurando número del acta, nombre del/los Sujeto/s Interesado/s, domicilio e importe en euros.

DE INFRACCIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

ACTAS	SUJETOS INTERESADOS	SANCIÓN
132012000130285	VERALAUS, S.L. - PLAZA RUPERTO CHAPI 00001, PISO BJ ALACANT - ALICANTE	2.046,00
132012000141302	OTRA DIRECCION: C/ NUEVA, Nº 15, HIGUERA DE VARGAS 06132 BADAJOZ	
	TRANSPORTES Y CONTENEDORES ISABEL Y MIREIA S.L. - CALLE BATALLA DE LEPANTO, PISO BJ ESCALERA 2 VILA JOIOSA, LA/VILLAJOYOSA	2.500,00
132012000173028	FABRICA DE JUGUETES, S.L. - AVENIDA JUGUETE S/N IBI	4.092,00
132012000180405	COM. PROP. MARINES DE RACONS; DEVESES; LES MARQUES - PARTIDA DEVESES- CT. LES MARQUES DENIA	2.046,00
132012000180607	GUILBERT-CARRASCO CONSTRUCCIONES, S.L. - PARQUE INDUSTRIAL CL MARTIN I SOLER 19 ELCHE - ELX	8.195,00
132012000192630	RUIZ GALAN, FRANCISCO JOSE - PLAZA DOCTOR FLEMING 5, PISO 4 PUERTA 12 SANTA POLA	2.046,00

DE INFRACCIÓN EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES.

ACTAS	SUJETOS INTERESADOS	SANCIÓN
132012000154840	THE HALL CENTER OCIO S.L. - CALLE VIAL FLORA DE ESPAÑA 29 ALACANT - ALICANTE	6.251,00

DE INFRACCIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL.

ACTAS	SUJETOS INTERESADOS	SANCIÓN
1302012005001350	SOLADOS Y PAVIMENTOS ANMILENCA S.L. - CALLE SAN ANTONIO 2, PISO 2º TORREAGUERA 30579 -MURCIA-	3.126,00 - SANCIÓN NO PECUNIARIA

ACTAS	SUJETOS INTERESADOS	SANCIÓN
132012000108764	QUILES ANTON SANCHEZ, S.L.L. - CALLE SERRANO ANGUIITA 25 ELCHE - ELX	626,00
132012000119676	IORDACHE -, GOERGE - CALLE PORTA DE LES TAPULLES 22 ELCHE - ELX	12.504,00 - SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000119777	IORDACHE -, GOERGE - CALLE PORTA DE LES TAPULLES 22 ELCHE - ELX	626,00
132012000131396	CARDOSO MADUEÑO, FRANCISCO RAFAE - CALLE TOLEDO 00016, PISO 4 PUERTA E PETRER	- SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000133622	LATORRE CARRION, MANUEL ANGEL - PARTIDA URBANIZACION MANANTIAL POL. 40 20 ALTET (EL) ELCHE-ELX	- SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000134329	GONZALEZ ANTON, ROBERTO - CALLE JOSE GOMEZ MOMPEN 73, PISO 2 PUERTA 3 ELCHE - ELX	- SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000139783	PRESS -, MARTIN JOHN - PARTIDA RINCON (BUZON 80/005) 125 HONDON DE LAS NIEVES	787,86
132012000140894	AKRAMAR, S.L. - CARRETERA MONFORTE-NOVELDA PARAJE BUITRERA S/N MONFORTE DEL CID	626,00
132012000147463	CREATIVE LIFE S.L. - CARRETERA ALICANTE-MURCIA, KM. 49,5 ELCHE - ELX OTRA DIRECCION: CTRA. CREVILLENTE, KM, 49, 5 03330 CREVILLENTE	10.001,00 - SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000150291	ALCARAZ MARTINEZ MADERAS S.L. - CARRETERA HURCHILLO KM 1 S/N ORIHUELA	10.001,00 - SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000151911	YESTE LOPEZ, EMILIO - CALLE GARCIA LORCA 12 PELIGROS 18210 -GRANADA- OTRA DIRECCION: PM. LA CAÑADA-POLIGONO A 03699 ALICANTE	- SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000153224	MAS COSAS RESTAURACION, S.L. - CALLE FRANCISCO MENDIOLA 2, PISO 2 ELCHE - ELX	12.504,00 - SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000153527	MEDIPRO CASTALLA, S.L. - CALLE LOPE DE VEGA 00016 CASTALLA	60,00
132012000153628	MEDIPRO CASTALLA, S.L. - CALLE LOPE DE VEGA 00016 CASTALLA	60,00
132012000154739	ESQUINAS ESCUDERO, JOSE MANUEL - CALLE JUAN GIL ALBERT 11, PISO 3 JAVEA - XABIA	3.126,00 - SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000156153	DIVAS DON ANGELO, S.C. - CALLE MARTIN LUTHER KING 2 TORREVIEJA	10.001,00 - SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000157870	BENOUAR -, MANSOUR - CALLE SANTA RITA 00012, PISO 4 TORRELLANO -ELCHE-	- SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000157971	BELLAHOUEL -, RACHID - CALLE PINTORERIA 00053, PISO 3 PUERTA IZQ VITORIA-GASTEIZ 01001	- SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000158375	SANTIAGO FERNANDEZ, INDALECIO - CALLE PRIMERO DE MAYO 13 BENEJUZAR	- SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000158476	KAJEIYOU -, ABDELLATIF - CALLE SAN EMIGDIO 00031, PISO 2 PUERTA 70 TORREVIEJA	- SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000158678	YASSINE -, EL MAATI - CALLE LUIS ROJAS 21, PISO 3º ORIHUELA	- SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000158779	BENSAAD -, MOHAMMED - CALLE SALAMANCA 2, PISO 3 PUERTA A SAN BARTOLOME -ORIHUELA-	- SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000159385	BOULAOUALI -, YAMNA - CALLE JAIME II 1 ALMORADI	- SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000160803	ACEVEDO GALLEGO, MARIA SULFI - CALLE CAPITAN BALTASAR TRISTANY 98, PISO 3 ELCHE - ELX	- SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000162419	MOLINA TRIVIÑO, EDUARDO - CALLE FRAY PEDRO BALAGUER 44 ELCHE - ELX	- SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000163126	EL FARSAANI -, NAIMA - CALLE NUÑEZ QUIROS 00004, PISO 1 PUERTA DCH COX	- SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000163227	HAMZAOUI -, AHMED - CALLE CUENCA 5, PISO 2 PUERTA A SAN JAVIER 30730 MURCIA	- SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000164035	TIPAPOU -, ABDELOUAHAB - CALLE JOSE CASCAL CANALES 9, PISO BJ PUERTA B CALLOSA DE SEGURA	- SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000164237	KOUIASSE -, MOHAMED AMINE - CALLE MADRID 4, PISO 2º PUERTA C ALCAZARES (LOS) 30710 -MURCIA-	- SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000164439	BEN NAIMI -, LAID - CALLE CASAS DE MEDINA 15 CARTAGENA 30300 -MURCIA-	- SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000164641	TARHRRISTI -, IDRIS - CALLE LEON XIII 38B, PISO 1º PUERTA E ALGAR (EL) CARTAGENA 30366 -MURCIA-	- SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000165449	AYAT -, ADOUANE - CALLE SAN EMIGDIO, EDP. ARTEMISA 31, PISO 2 PUERTA 7 TORREVIEJA	- SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000165550	BOULANOIR -, MOHAMED - CALLE NORTE 13, PISO 2º ALMORADI	- SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000168277	ARRIBAS MARTIN, JOSE TOMAS - PARTIDA PICO 1 CALPE/CALP	21.882,00 - SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000168378	ARRIBAS MARTIN, JOSE TOMAS - PARTIDA PICO 1 CALPE/CALP	20.002,00 - SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000168782	SECU SABATES S.L. UNIPERSONAL - CALLE COLOMBIA 7 PETRER	46.890,00 - SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000172018	MALDONADO LOPEZ, TAMARA - AVENIDA LAIGUERA 17, PISO 1 ESCALERA 5 PUERTA I BENIDORM	- SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000173735	HIJOS DE MOLINA Y CLIMENT S.L. - CALLE DOCTOR FLEMING 10, PISO 1 PUERTA DCH SAN VICENTE DEL RASPEIG/SANT VICENT DEL	626,00
132012000174038	DOVERMANN -, HENRI FREDERIK - CALLE DE LA LISA 00002 TORREVIEJA	3.126,00 - SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000174341	AIT EL GHALI -, MOHAMED - CALLE SANTA MARIA 7 CALPE/CALP	10.001,00 - SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000174644	GUTIERREZ CARDONA, JHON JAIRO - CALLE MURCIA 44 ELDA	- SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000174745	ATALAYAS COURRIER S.L. - CALLE DRACMA-PARCELA 146 REBOLLEDO -ALACANT - ALICANTE-	626,00
132012000176159	AVILA LOPEZ, MANUEL - CALLE ALICANTE 30, PISO BJ BOQUERES -SAN VICENTE DEL RASPEIG- ALICANTE	3.126,00 - SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000176967	TERRENOS Y ACTUACIONES EN LOCALES Y OBRAS SRL - AVENIDA PAIS VALENCIA 41, PISO 1 ESCALERA B PUERTA B ALFAS DEL PI, L'	3.126,00 - SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000177068	SANCHEZ SORIA, MANUEL - CALLE LAS VEGAS. URB. BARRANCO HONDO 2, PUERTA A NUCIA (LA)	2.500,00
132012000180506	CATO RESTAURACION, S.L. - CALLE PINTOR SOROLLA 3, PUERTA BJ ALACANT - ALICANTE	6.252,00 - SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000181314	CEYLAN 2009, S.L. - AVENIDA MALLORCA 17, PISO 3 PUERTA 16 BENIDORM	6.251,00 - SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000189091	JOHNSON -, MAGARET - CALLE POLIGONO DE LA PAZ, BLOQUE D4, PISO 5 ESCALERA 3 PUERTA D MURCIA 30006	- SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000190610	CREACIONES MIDEIA, S.L. - CALLE VENTURA NAVARRO 00006 PETRER	10.100,00 - SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000196165	RUIZ GALAN, FRANCISCO JOSE - PLAZA DOCTOR FLEMING 5, PISO 4 PUERTA 12 SANTA POLA	10.001,00 - SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000197983	F V SOL ALICANTE, S.L. - CARRETERA NACIONAL KM 340 80 ALACANT - ALICANTE	6.252,00 - SANCIÓN NO PECUNIARIA
132012000200310	VELEZ PINARGOTE, WILFRIDO ALEX - CALLE CRONISTA JORDA 9, PISO 1 PUERTA 03 ALCOY	- SANCIÓN NO PECUNIARIA

DE INFRACCIÓN POR OBSTRUCCIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y EXTRANJEROS.

ACTAS	SUJETOS INTERESADOS	SANCIÓN
132012000137864	BOSCO -, PAOLA - URBANIZACION MARISOL PARK 18, PUERTA C CALPE/CALP OTRA DIRECCION: C/ TOMAS ORDUÑO, Nº 85, PISO LC, P2/3 03501 BENIDORM	626,00

DE INFRACCIÓN POR OBSTRUCCIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL.

ACTAS	SUJETOS INTERESADOS	SANCIÓN
132012000139985	PRESS -, MARTIN JOHN - PARTIDA RINCON (BUZON 80/005) 125 HONDON DE LAS NIEVES	626,00
132012000150392	CREATIVE LIFE S.L. - CARRETERA ALICANTE-MURCIA, KM. 49,5 ELCHE - ELX OTRA DIRECCION: CTRA. CREVILLENTE KM, 49,5 03330 CREVILLENTE	10.001,00
132012000168479	ARRIBAS MARTIN, JOSE TOMAS - PARTIDA PICO 1 CALPE/CALP	10.001,00
132012000199401	COSUPRES S.L. - AVENIDA HOLANDA-APARTAMENTOS LA OCA 6 ALACANT - ALICANTE	6.250,00

Frente a las referidas actas, y en los plazos legalmente establecidos, los interesados podrán formular, ante el órgano competente para realizar los actos de instrucción y ordenación del procedimiento sancionador, las alegaciones que estimen pertinentes en defensa de su derecho para lo cual, se encuentran a la vista de los interesados en la sede de esta Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, C/ Pintor Lorenzo Casanova, 6 03003 - ALICANTE.

Fecha, a 6 de agosto de 2012.

El Secretario General de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, ÁLVARO POVEDA SALA.

\*1216337\*

**JEFATURA PROVINCIAL DE TRÁFICO  
ALICANTE**

**EDICTO**

De conformidad a lo establecido en el art. 59. 5 de la Ley 30/92 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE 27.11.92), modificada por la Ley 4/99 (BOE 14.01.99) y por la Ley 24/01 de 27 de Diciembre (BOE 31.12.01) a continuación se traslada oficio y notificación del acuerdo dictado por la Dirección

General de Tráfico, ya que intentados ambos en el último domicilio conocido del interesado no ha sido posible al haber resultado desconocido.

«Adjunto se remite para su conocimiento y efectos resolución dictada por el Ilmo. Sr. Director General de Tráfico por la que se acuerda la declaración de nulidad de pleno derecho de su permiso de conducción español obtenido por canje. EL DIRECTOR GENERAL DE TRAFICO.- Fdo. Pere Navarro Olivilla.

«Madrid, 06 de junio de 2.012

Visto el contenido de las actuaciones que componen el expediente de nulidad en relación con el canje del permiso de

conducir, efectuado a instancia de D. JULIEN ALEXANDRE ALBAN DURAND, que fue iniciado mediante acuerdo de esta Dirección General, se formula la siguiente resolución

#### ANTECEDENTES DE HECHO.-

PRIMERO.- Con fecha 09 de agosto de 2011, fue canjeado por la Jefatura Provincial de Tráfico de Alicante el permiso de conducir expedido en Francia, del que era titular el interesado, por el equivalente español nº Y1854026-X.

Posteriormente, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 20 del Reglamento General de Conductores aprobado por R.D. 818/2009, de 8 de mayo, el permiso extranjero objeto del canje fue remitido por la citada Jefatura Provincial a la Autoridad que lo expidió.

SEGUNDO.- En escrito recibido en dicha Jefatura, las Autoridades de Francia informan que el permiso canjeado fue anulado con fecha 15 de julio de 2.011.

TERCERO.- Con fecha 15 de febrero de 2.012, el Ilmo. Sr. Director General de Tráfico acordó instruir expediente de nulidad del canje efectuado, con base en el artículo 62.1.f de la Ley 30/92 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, habiéndose seguido para ello el procedimiento legalmente establecido.

CUARTO.- Que transcurrió el plazo de alegaciones, sin que las hubiera presentado. Acordándose ampliar el plazo de tres meses previsto para resolver el presente expediente por otros tres meses, plazo máximo este que quedará interrumpido desde el mismo momento en que se eleven las actuaciones al Consejo de Estado hasta que se emitiera el preceptivo informe. Con fecha 24 de mayo de 2.012 el Consejo de Estado ha emitido informe favorable respecto a la declaración de nulidad de pleno derecho del permiso de conducir español concedido a D. Julien Alexandre Alban Durand.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO.-

PRIMERO.- El Art. 102 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común establece en su apartado 1º que las Administraciones Públicas, en cualquier momento, por iniciativa propia o a solicitud de interesado, y previo dictamen favorable del Consejo de Estado u órgano consultivo equivalente de la Comunidad Autónoma, si lo hubiere, declararán de oficio la nulidad de los actos administrativos que hayan puesto fin a la vía administrativa o que no hayan sido recurridos en plazo, en los supuestos previstos en el artículo 62.1; debiendo resolverse el procedimiento en el plazo máximo de tres meses, si bien, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 42.6 de la citada Ley, dicho plazo podrá ampliarse por un plazo no superior al establecido para la tramitación del procedimiento cuando el número de las solicitudes formuladas o las personas afectadas pudieran suponer un incumplimiento del plazo máximo de resolución.

SEGUNDO.- El apartado 1º del art. 63 de dicho Real Decreto Ley 339/90, de 2 de mayo, concordante con el artículo 38 del Reglamento General de Conductores, aprobado por R.D. 772/1997, de 30 de mayo, establece que las autorizaciones administrativas podrán ser objeto de declaración de nulidad o lesividad, cuando concorra alguno de los supuestos previstos en los artículos 62 y 63, respectivamente, de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común; y añade el apartado 2º que el procedimiento para la declaración de nulidad o lesividad se ajustará a lo dispuesto en el Título VII, Capítulo I, del mencionado texto legal.

TERCERO.- El Art. 62, apartado 1, letra f) de la ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, establece la nulidad de pleno derecho de los actos expresos o presuntos por los que se adquieren facultades o derechos cuando se carezcan de los requisitos esenciales para su adquisición.

CUARTO.- Por su parte, el artículo 64 de la citada Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad

Vial, dispone que «En el curso de los procedimientos de declaración de nulidad o lesividad, y pérdida de vigencia de las autorizaciones administrativas, se acordará la suspensión cautelar de la autorización en cuestión, cuando su mantenimiento entrañe un grave peligro para la seguridad del tráfico o perjudique notoriamente el interés público, en cuyo caso la autoridad que conozca del expediente ordenará, mediante resolución fundada, la intervención inmediata de la autorización y la práctica de cuantas medidas sean necesarias para impedir el efectivo ejercicio de la misma».

QUINTO.- El Real Decreto Legislativo 339/1990 de 2 de marzo, por el que se aprueba el Texto Articulado de Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, en su artículo 60, apartado 1º, concordante con lo dispuesto en el art. 1º del Reglamento General de Conductores, aprobado por R.D. 772/1997, de 30 de mayo, establece que la conducción de vehículos a motor y ciclomotores, exigirá haber obtenido previamente autorización administrativa que se dirigirá a verificar que los conductores tengan los requisitos de capacidad, conocimientos y habilidad necesarios para la conducción del vehículo de que se trate.

SEXTO.- El artículo 18 del Reglamento General de Conductores dispone que el titular de un permiso de conducción vigente expedido por un Estado miembro de la Unión Europea que haya establecido su residencia normal en España, en cualquier momento podrá solicitar de la Jefatura Provincial de Tráfico en la que desee obtenerlo, el canje de su permiso de conducción por otro español equivalente, y el artículo 20 del mismo reglamento establece que efectuado el canje del permiso de conducción por otro español equivalente, y asea de oficio o a solicitud de su titular, se remitirá el permiso canjeado por la Jefatura Provincial de Tráfico a las autoridades competentes del Estado que lo haya expedido, a través de la oficina diplomática o consular, indicando los motivos del canje efectuado.

SEPTIMO.- De las actuaciones practicadas hasta el momento resulta que el permiso presentado para su canje por el interesado no reunía los requisitos necesarios, en cuanto informan las autoridades del país de origen del permiso canjeado que dicho permiso no es válido para canjear, al haber sido anulado con fecha 15 de julio de 2.011, siendo, en consecuencia, un permiso que ni habilitaba para conducir ni era susceptible de canje, por lo que es obvio que el canje efectuado y la concesión del correspondiente permiso español incurrían en vicio de nulidad de pleno derecho, por cuanto el interesado no reunía en el momento de la solicitud los requisitos necesarios para obtener el correspondiente permiso español, razón por la cual procede declarar la nulidad de pleno derecho del canje efectuado así como del permiso español adjudicado al interesado por la Jefatura Provincial de Tráfico en virtud del citado canje.

ACUERDO, de conformidad con lo establecido en los artículos 62.1.f) y 102 de la Ley 30/92, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, declarar nulo de pleno derecho el permiso de conducir español núm. Y1854026-X, expedido con fecha 09 de agosto de 2.011 procedente de canje de autorización administrativa obtenida en Francia, por la Jefatura Provincial de Tráfico de Alicante, careciendo en consecuencia de toda validez para conducir en España, lo que se notificará al interesado a quien se hará saber que esta resolución agota la vía administrativa y contra la misma no cabe recurso alguno en dicho ámbito, sin perjuicio de la facultad de interponer recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados Centrales de lo Contencioso-Administrativo con arreglo a lo dispuesto en el artículo 9.b en relación con el artículo 8.2.b) de la Ley 29/1988, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. El Director General . (Art. 10.2 R.D. 1598/2004 de 2 de Julio). La Directora General.- María Seguí Gómez

INSÉRTESE,

ALICANTE, 07 de agosto de 2012.

EL JEFE PROVINCIAL DE TRAFICÓ.

Fdo.: Francisco García-Caro García

\*1216154\*



## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y TRABAJO

#### ANUNCIO

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Educación, Formación y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de ámbito provincial de LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES -código convenio 03000145011982 -

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 2/08/12, suscrito por las representaciones de A.E.L.P.A. y A.S.P.E.L. y, de las CC. SS. Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.), y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Educación, Formación y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 5/2011 de 21 de junio, del President de la Generalitat y de acuerdo con el Decreto 98/2011, 26 de agosto del Consell por el que se aprueba el ROF de la Consellería de Educación, Formación y Empleo ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.-

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

Alicante a tres de agosto de dos mil doce.-

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE EDUCACION,  
FORMACION Y TRABAJO

Ramón Rocamora Jover

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO  
PROVINCIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE  
LA PROVINCIA DE ALICANTE

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y  
PERSONAL.-

El presente Convenio Colectivo de trabajo afectará a la totalidad de las empresas y trabajadores/as que se dediquen a la actividad de «Limpieza de Edificios y Locales» de la provincia de Alicante, así como limpieza de aviones, aeronaves, barcos, incluso a aquéllas que tengan su sede central en otra provincia.

El presente Convenio no será de aplicación al personal que presta sus servicios en Centros Sanitarios pertenecientes al SERVASA y a la Diputación, por tener Convenio propio.

Artículo 2º.- AMBITO TEMPORAL.-

El Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, excepto el régimen salarial que tendrá efectos desde el día 1º Enero del 2011, cualquiera que sea la fecha de su publicación en dicho Boletín.

La duración del presente Convenio será de tres años, desde el día 1º Enero del 2011 al 31 de Diciembre del 2013.

Artículo 3º.- DENUNCIA Y PRORROGA.-

El presente Convenio se entiende denunciado a todos los efectos el día 31 de Octubre del 2013, sin necesidad de previa comunicación a las partes, teniéndose que iniciar las deliberaciones del próximo Convenio en el mes de Noviembre del 2013.

Denunciado el Convenio en la forma expresada y hasta tanto no se logre un acuerdo expreso, perderán solamente

sus efectos las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

Artículo 4º.- GARANTIA PERSONAL, COMPENSACION Y NO ABSORCION.-

Todas las condiciones económicas o de otra índole concedida en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas actualmente en las empresas que impliquen condición más beneficiosa para el personal en relación a las convenidas, subsistirán como garantía personal para los que vengan gozando de ellas.

Las mejoras que por disposición legal o reglamentaria tuvieran que establecerse durante la vigencia del presente Convenio, serán de aplicación automática. Las mejoras concedidas en el presente Convenio no absorberán los pluses y gratificaciones voluntarias concedidas por las empresas.

Artículo 5º.- LEGISLACION APLICABLE.-

Para lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Estatal del Sector de Limpieza de Edificios y Locales (Código de Convenio nº: 9915625), en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente.

Artículo 6º.- COMISION PARITARIA.-

Se crea una Comisión Paritaria de representantes de las partes firmantes para las cuestiones que se deriven de la aplicación o interpretación del presente Convenio, a la que se someterán las partes ineludiblemente en primera instancia, si bien entendido que dichas cuestiones deben afectar a un colectivo de trabajadores y empresas.

Estará compuesta por un Presidente, que será el que las partes designen; cuatro representantes por parte de los empresarios y cuatro representantes por parte de los trabajadores, elegidos por las respectivas representaciones de entre sus miembros.

También podrán designar ambas representaciones los Asesores correspondientes que actuarán con voz, pero sin voto.

La Comisión se reunirá en el plazo de diez días desde la solicitud de una de las partes y ésta se dirigirá por escrito al Presidente de la Comisión, conteniendo la motivación de la misma. La resolución se emitirá en el plazo de siete días. Los acuerdos se tomarán por unanimidad.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en los locales de la Asociación Provincial de Empresarios de Limpieza de la Provincia de Alicante (AELPA), sito en la calle Orense, nº 10 -03003 COEPA Pta: 10 de Alicante.

En los procedimientos en materia de resolución de conflictos se estará a lo establecido en el Artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, sometiéndose las partes a la mediación prevista en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana.

Artículo 7º.- ADSCRIPCION DE PERSONAL.-

1º. Al término de la concesión de una contrata de limpieza, los trabajadores de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, la que se subrogará en todos los derechos y obligaciones siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, incluyéndose como tales contratos los de aquellos que sean hijos de la empresa saliente.

b) Trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encuentren con el contrato suspendido en virtud de un proceso de IT, maternidad, excedencias o situaciones análogas, siempre y cuando se hayan prestado sus servicios en el centro 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 que con contrato de interinidad sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.

d) Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado al centro, como consecuencia de la ampliación de contrata dentro de los cuatro últimos meses.

e) El personal incorporado por la anterior titular a este centro de trabajo dentro de los cuatro meses, seguirá perteneciendo a dicha empresa, y no se producirá la subrogación citada salvo que acredite su nueva incorporación al centro y a la empresa.

2º. Todos los supuestos anteriormente contemplados deberán acreditarse fehacientemente y documentalmente por las empresas salientes a las entrantes en el plazo de diez días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final de este artículo.

El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplir este requisito la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo.

En cualquier caso, el contrato de trabajo entre empresa saliente y los trabajadores sólo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

3º. No operará la subrogación en el caso de un contratista que realice su primera limpieza y que no se haya suscrito contrato de mantenimiento.

4º. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador realizase su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de las mismas gestionarán el pluriempleo legal del trabajador, así como el disfrute conjunto del periodo vacacional, abonándosele por la empresa saliente la liquidación de partes proporcionales de las pagas correspondientes. Esta liquidación no implicará el finiquito si continúa trabajando para las empresas.

5º. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento por las partes a las que vincula, empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo por un periodo inferior a dos meses; dicho personal, con todos sus derechos, se adscribirá a la nueva empresa.

Si la renovación de la contrata se produce una vez iniciado el año, la empresa saliente liquidará obligatoriamente a todos los trabajadores/as las partes proporcionales de todos aquellos devengos pendientes de abono.

#### DOCUMENTOS A FACILITAR POR LA EMPRESA SALIENTE A LA ENTRANTE

- Certificado del organismo competente de estar al corriente en el pago de la Seguridad Social.

- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores/as afectados.

- Copia de todos los contratos laborales formalizados durante el periodo transcurrido con la contratista saliente.

- Fotocopia de los contratos de los trabajadores/as objeto de subrogación, asimismo relación de certificados de retenciones de todos los trabajadores/as.

- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

- Relación nominal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad real, jornada de trabajo, modalidad de su contratación y fecha de disfrute de sus vacaciones.

En la indicada relación de personal se incluirán obligatoriamente los que estuviesen en excedencia, cualquiera que sea su clase, los que estuviesen en situación de invalidez provisional, de permiso, etc., es decir, todos los trabajadores que, aunque en esos momentos no estén incluidos en los modelos TC-2 de cotización a la Seguridad Social, con-

tinúen vinculados a la empresa, debiéndose de especificar en cada caso la circunstancia de cada uno de estos trabajadores.

- Copia de documentos, debidamente diligenciados, por cada trabajador afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Esta documentación deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio como nueva titular.

Si la omisión de datos a los que se hace referencia en este artículo fuese imputable a la empresa cesante o saliente, ésta tendrá que hacerse cargo de la persona o personas no relacionadas debidamente, o excluidas o no incluidas, y responderá de todos los perjuicios a que hubiere lugar y de los que estará exonerada, en este caso, la empresa entrante.

La empresa saliente facilitará a la empresa entrante la relación de la afiliación sindical por nómina, conjuntamente con todos los documentos a los que se hace referencia en este apartado.

En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en esta materia en el artículo 44 y concordante del Estatuto de los Trabajadores.

6º. Al término de la contrata, la empresa cesante abonará un tres por ciento en la liquidación que practique de las pagas extraordinarias, que será a su exclusivo cargo, siempre que el cese de la empresa se produzca dentro de los cinco primeros meses del año. Igualmente, se procederá en la liquidación de vacaciones.

7º. Al término de la contrata la empresa entrante reconocerá a los representantes de los trabajadores/as cuando afecte a la totalidad de los trabajadores/as de un centro de trabajo que cuente con su propio Comité. En los demás casos se estará a la normativa de elecciones sindicales vigente en cada momento.

#### Artículo 8º.- ACOSO SEXUAL

De conformidad con la recomendación y el Código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, de veintisiete de Noviembre de 1.991, número 92/131 CEE (LCE ur.1992/500) las empresas y los representantes legales de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o de acción, desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma.

#### CAPITULO I I

#### ORGANIZACION DEL TRABAJO

#### Artículo 9º.- ORGANIZACION DEL TRABAJO.-

La organización del trabajo es la facultad de la empresa, no obstante, los representantes sindicales de los trabajadores serán oídos en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, y las empresas deberán dar conocimiento de las medidas de organización a los representantes sindicales.

#### Artículo 10º.- INGRESOS.-

Dada la circunstancia y situación de paro existente en nuestro país, las empresas a la hora de contratar personal tendrán muy en cuenta las circunstancias personales de los trabajadores a contratar, teniendo prioridad los trabajadores mayores de 40 años, los trabajadores con cargas familiares y los menores de 25 años.

#### Artículo 11º.- CONTRATOS DE TRABAJO Y MANTENIMIENTO DE EMPLEO.-

1.- Los contratos que realicen las empresas para la admisión de nuevos trabajadores, se regirán por las siguientes normas:

a) Eventuales: Es el contrato para atender necesidades productivas, de trabajos nuevos o extraordinarios superiores a los normales. El contrato de eventual será de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses, atendiendo a que la mayoría de adjudicaciones o contrataciones de limpieza se

conciertan por doce meses. De continuar prestando los servicios en la empresa pasará a la condición de personal contratado por tiempo indefinido en la plantilla de la empresa.

b) Interinos: En los contratos de trabajo de interinos, las empresas harán constar el nombre del titular al que sustituye, las causas que motivan la ausencia del titular, así como la duración del mismo y la categoría laboral del trabajador al que sustituya.

Las bajas que se produzcan por excedencia y por IT serán cubiertas, pero por el tiempo de duración de las mismas.

c) Fijos: El personal fijo de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, y siempre que se realice por escrito, a un periodo de prueba y tal y como se detalla a continuación:

- Personal directivo y técnicos titulados: 3 meses
- Personal de mandos intermedios: 2 meses
- Personal subalterno: 1 mes
- Personal obrero y varios: 15 días

d) El resto de los contratos no previsto anteriormente se ajustará a los modelos y disposiciones legalmente en vigor.

2.- Mantenimiento de empleo: Cualquier baja de personal fijo de plantilla que se produzca como consecuencia de despido nulo o improcedente, invalidez permanente en cualquiera de sus grados o jubilación, será cubierta por nuevos trabajadores mediante contratos de carácter temporal y por el plazo máximo que autorice la legislación vigente en cada momento.

3.- Todo trabajador fijo que realice la jornada completa en dos o más centros de trabajo, y que además pertenezca a una misma empresa, podrá optar a ocupar en ésta, previa petición, la primera vacante no amortizable que se produzca en cualquier centro de trabajo con jornada completa. En el caso de no existir peticiones sobre las posibles vacantes, o existir más vacantes que peticiones, los trabajadores fijos con jornada parcial podrán optar a dichas vacantes o en su caso al aumento de jornada en cualquier otro centro que exista vacante. La empresa, si se trata de idéntico trabajo, categoría y salario base de Convenio correspondiente al puesto vacante, decidirá de acuerdo con la organización del trabajo de la misma, informando a la representación sindical de su decisión.

4.- Con independencia de los requisitos legales vigentes sobre el ingreso en el trabajo, como norma general todo trabajador podrá exigir al inicio de su relación laboral el contrato de trabajo por escrito, debiendo entregarse copia del mismo para su conocimiento al Comité de empresa o Delegados de personal.

5.- Se dará cumplimiento por parte de las empresas a lo dispuesto en la Ley 2/1991 de 7 de Enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

#### 6.- CONTRATO PARA LA FORMACIÓN:

Dadas las características del sector, no cabe la realización de contratos para la formación.

#### 7.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y AGENCIAS DE COLOCACIÓN.

La empresa usuaria aplicará al trabajador/a contratado/a las condiciones de trabajo y salariales establecidas en el presente convenio para el puesto de trabajo a desarrollar.

A tal fin, el trabajador/a, tiene derecho a exigir de la empresa usuaria las posibles diferencias con respecto al contrato que haya celebrado con la empresa de trabajo temporal.

#### 8.- CONTRATACIÓN TEMPORAL.

Se establece como máximo el 15% de contratación eventual sobre el total de plantilla que tenga cada empresa, exceptuando de dicho porcentaje las contrataciones eventuales destinadas a cubrir vacaciones, procesos de IT., procesos de excedencia y nuevos contratos concertados con clientes que no hayan supuesto subrogación de trabajadores. No obstante, se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las plantillas en relación a la contratación indefinida.

#### Artículo 12º.- CATEGORIAS PROFESIONALES.-

Las categorías profesionales son las que constan en el anexo del presente Convenio. Se definen las categorías del grupo V (Personal Obrero) de la siguiente forma:

**ESPECIALISTA:** Es aquel trabajador/a que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas propios y adecuados para la limpieza en general y aplica racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas o útiles necesarios para el desempeño de su trabajo.

**PEÓN ESPECIALIZADO:** Es aquel trabajador/a, que con conocimiento y práctica adecuada, realiza funciones que implican cierto riesgo, y en las que se incluye de forma especial la limpieza de exteriores de edificios (como fachadas, escaparates, ventanas e interiores de edificios), valiéndose de los instrumentos y mecanismos necesarios, y que sin alcanzar el grado de Especialista, puede ocasional y provisionalmente sustituirlo, requiriéndose un período de prácticas de un año, adquiridas en la propia empresa, o entre ésta y otras, debidamente acreditadas.

**LIMPIADOR O LIMPIADORA:** Es el trabajador/a que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado y barrido, con útiles o máquinas adecuadas, de suelos, techos, paredes y mobiliario de locales, domicilios, recintos y lugares, puertas, ventanas, desde el interior de los mismos o en escaparates, sin que se requieran para la realización de tales tareas más que la atención debida, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente normal.

**CONDUCTOR ESPECIALIZADO:** Es aquél trabajador/a que estando en posesión del carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del peón especializado y las correspondientes a un conductor, utilizando el vehículo que ponga a su disposición la Empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para las siguientes tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución del personal o materiales o transporte en general.

**CONDUCTOR ESPECIALISTA:** Es aquél trabajador/a que estando en posesión del carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias de la categoría de especialista y las correspondientes a un conductor, utilizando el vehículo que ponga a su disposición la Empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para las tareas que le sean ordenadas por la empresa.

#### Artículo 13º.- TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR.-

Todo aquél trabajador que de forma habitual y continua realice trabajos que correspondan a categoría superior a la reconocida, a los cuatro meses de realizar dicho trabajo, independientemente de cobrar el salario según la labor que realice, pasará a consolidar dicha plaza en la nueva categoría.

Igualmente, pasará a consolidar dicha plaza todo aquel trabajador que durante doce meses y de forma discontinua haya trabajado en trabajos de categoría superior a la reconocida.

#### Artículo 14º.- CAPACIDAD DISMINUIDA.-

El productor con capacidad disminuida, reconocida legalmente, por deficiencias en sus condiciones físicas o por otras circunstancias, y que no se halle en condiciones de dar un rendimiento normal en su categoría, podrá ser trasladado a otro puesto de trabajo respetándosele el salario que le correspondiese en la categoría profesional últimamente alcanzada.

#### Artículo 15º.- PLANTILLAS Y VACANTES, ESCALAFONES Y PROMOCIÓN Y ASCENSOS.-

a) Plantillas y vacantes: Todas las empresas comprendidas en este Convenio vienen obligadas a confeccionar la plantilla de su personal fijo, señalando el número total de trabajadores que comprenda cada categoría profesional, con la separación y especificación por grupos y subgrupos.



La plantilla se confeccionará cada dos años como mínimo, y no tendrá efecto alguno contrario a la situación de derecho adquirida por cada uno de los trabajadores que formen parte de la empresa. Dentro de la plantilla inicial y sucesiva, las empresas podrán amortizar las vacantes que se produzcan sin perjuicio de la promoción del personal existente por vía de ascenso, comunicándolo a la autoridad laboral.

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento.
3. Fecha de ingreso de los trabajadores de la empresa
4. Fecha de nombramiento de promociones a estas categorías.
5. Categorías profesionales a que estén adscritos.
6. Fecha de próximo aumento por complemento de antigüedad.
7. Número de Orden.

Dentro del trimestre natural de cada año, las empresas publicarán el escalafón con expresión de los datos anteriores, para conocimiento del personal que integra los respectivos grupos profesionales.

El personal podrá formular reclamación contra el escalafón antes referido en escrito dirigido a las empresas dentro del plazo de 15 días, reclamación que deberá ser contestada dentro de otro plazo de 15 días. Contra el acuerdo desestimatorio, expreso o tácito, el cual se presumirá cuando la empresa no contestase en el plazo indicado, los interesados deberán formular demanda ante la jurisdicción de Trabajo.

c) Promoción y ascensos. Cuando se produzca una vacante o haya un puesto de trabajo de nueva creación en el grupo V, en el caso de ser ocupado por un trabajador de inferior categoría, la empresa observará el siguiente orden de prioridades:

- Facultades organizativas.
- Méritos.
- Formación.
- Antigüedad del trabajador.

#### Artículo 16º.- FORMACION PROFESIONAL Y FORMACION CONTINUA.-

Sobre la presente cuestión se estará a lo que determina la legislación vigente en cada momento.

Se acuerda la creación de una COMISIÓN DE FORMACION CONTINUA compuesta por dos representantes de las organizaciones sindicales y por dos representantes de las organizaciones empresariales firmantes de este convenio.

La comisión aprobará su propio reglamento de funcionamiento que podrá prever la creación de una COMISIÓN PERMANENTE DE FORMACION con las funciones que el propio reglamento le asigne.

La comisión de formación continua asumirá las siguientes funciones:

- Velará por el cumplimiento de lo acordado.
- Propondrá la realización de estudios de detección de necesidades formativas y la elaboración de herramientas y/o metodologías aplicables a la formación continua de su sector.
  - Elaborar estudios e investigaciones sobre el sector.
  - Establecerá criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación continua, tanto de empresa, como agrupados referentes a:
    - o Prioridades de las iniciativas de formación.
    - o Los colectivos de trabajadores destinatarios de las acciones formativas.
    - o Criterios que faciliten la vinculación de la formación continua sectorial con el sistema de clasificación profesional y su conexión con el sistema nacional de cualificaciones.
  - Potenciar la creación de comisiones de formación en las empresas del sector, las cuales tendrán entre otras funciones el colaborar en la elaboración seguimiento y evaluación del plan de formación de la empresa.
  - Realizar una memoria anual de la aplicación del presente acuerdo así como de la evaluación de las acciones formativas desarrolladas en su ámbito correspondiente.

### CAPITULO III

#### JORNADA, FESTIVOS, LICENCIAS Y VACACIONES

##### Artículo 17º.- JORNADA.-

La jornada de trabajo será de 39 horas semanales, para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

Dicha jornada semanal será distribuida entre los seis días de trabajo salvo pacto en contrario o condición más beneficiosa.

En aquellos centros en los que por realizar el trabajo a tarea no se cubran las 39 horas semanales, la reducción de las 16 horas anuales que se venían llevando a efecto, se practicarán como máximo en tres veces, de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

En aquellos centros de trabajo en los que se den condiciones favorables, la jornada será de lunes a viernes., salvo en aquellos centros que por razón del contrato administrativo tengan otra jornada que lo impida, en cuyo caso por las partes interesadas se harán las gestiones oportunas para rectificar el calendario de trabajo, adaptándolo a lo anteriormente previsto.

En la jornada continuada se tendrá derecho a 20 minutos de descanso retribuido, e igual tiempo retribuido en aquellos centros donde la jornada sea superior a cinco horas seguidas. En aquellos centros, que por sus características, desarrollan su trabajo en horarios que coincidan con la hora de comida y la hora de cena, se tendrá derecho a 45 minutos de descanso retribuido, y siempre y cuando la jornada sea superior a las cinco horas seguidas, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- Periodo de trabajo continuado de más de cinco horas.
- Dentro de dicho periodo de trabajo, debe encontrarse íntegramente comprendida la franja horaria de las 14:15 a las 15:00 horas, para el caso de la comida, y la franja horaria de las 22:15 a las 23:00 horas para el caso de la cena.
- El descanso retribuido de 45 minutos deberá de disfrutarse dentro de las franjas horarias determinadas tanto para la comida como para la cena.

Los trabajadores que cobren sus salarios por talón tendrán derecho a una hora de trabajo mensual para su cobro, de forma escalonada, siempre que su jornada laboral coincida con el horario de las entidades bancarias o Cajas de Ahorro, y las empresas podrán pactar con sus trabajadores el cobro de sus haberes mediante giro o transferencia.

##### Artículo 18º.- FESTIVOS Y DESCANSO DOMINICAL.-

Por cada día festivo, no domingo, trabajado, se compensará por dos días de descanso, a conceder dentro de los 30 días siguientes a dicho día trabajado; de no disfrutarse en este periodo, la compensación sería de tres días de descanso a elección del trabajador.

Cuando la jornada semanal esté distribuida entre los siete días de la semana se disfrutará como descanso semanal como mínimo dos domingos cada mes y con un tope máximo de 19 domingos trabajados en el año, salvo pacto en contrario o condición más beneficiosa que viniesen disfrutando.

##### Artículo 19º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS:

- a) Las licencias serán retribuidas en los siguientes casos:
  - 1.-Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.
  - 2.-Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador tenga que hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
  - 3.-Cinco días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, y cuatro días naturales para hermanos, nietos, abuelos y padres políticos.
  - 4.-Dos días naturales en caso de fallecimiento de hijos, abuelos, o hermanos políticos.
  - 5.-Tres días naturales, y hasta cuatro si es fuera de la localidad, por el nacimiento de hijo/a, y si se produce por cesárea, cinco días naturales. Y un día laboral por alumbramiento de hija o hija política.
  - 6.-En caso de enfermedad que requiera hospitalización del cónyuge, hijos o padres de uno u otro cónyuge, se

concederá un permiso equivalente a los días de hospitalización, hasta un máximo de cuatro días laborales. En el caso de que en una empresa existan dos o más familiares, sólo uno de ellos disfrutará del mismo. Si el trabajador tiene que desplazarse fuera de la provincia se ampliará a un día más.

7.-Un día natural, que coincida con la celebración de la ceremonia, en caso de bautizo, comunión o boda de hijos.

8.-Un día natural en caso de traslado del domicilio habitual.

9.-Por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

10.-Un día en la festividad de San Martín de Porres, 3 de Noviembre, que en caso de no poderse disfrutar como descanso en dicho día, será posible hacerlo otro día de común acuerdo entre empresa y trabajador. De coincidir este día en domingo o en festivo, se disfrutará otro día.

11.- Los trabajadores disfrutarán de dos jornadas retribuidas al año para el acompañamiento de hijos menores de 16 años, a consultas médicas de especialistas de la Seguridad Social, debiendo aportar justificación de las mismas en las 24 horas siguientes. Para el caso de que dos trabajadores soliciten el disfrute de este permiso con causa en el mismo hijo menor, solo uno de ellos tendrá derecho al disfrute.

12.- En el caso de parejas estables, cuya convivencia quede justificada y debidamente acreditada por la autoridad competente, el compañero/a tendrá derecho a las licencias retribuidas comprendidas en este artículo.

b) Parto: La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un periodo de licencia de ciento veinticinco días en caso de alumbramiento, que serán distribuidos a opción de la interesada y dentro de los límites legalmente establecidos, así como a la reducción de la jornada diaria de, al menos, dos periodos de treinta y cinco minutos, que se dedicarán a la lactancia, que será de una hora en caso de acumularse los dos periodos. Se tendrá derecho a esta reducción de jornada durante 1 año con posterioridad al alumbramiento. La reducción puede disfrutarse, indistintamente, por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen. Dicha reducción también podrá disfrutarse en caso de adopción en los mismos términos del párrafo anterior.

c) Minusválidos: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. En el caso de dos trabajadores, hombres o mujeres, generasen este derecho, solo por razones justificadas de funcionamiento de la misma, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo.

#### Artículo 20º. EXCEDENCIAS:

a) Excedencia Forzosa: Se estará a lo dispuesto en el artículo 46.1 y punto 4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

b) Excedencia Voluntaria: Se solicitará al menos con 15 días de antelación. Para solicitarla tendrá que tener como mínimo la antigüedad de un año y su duración será de al menos 3 meses hasta 5 años. El reintegro será automático si el excedente solicita su reincorporación con una antelación mínima de 30 días. La reincorporación será en su mismo puesto de trabajo y condiciones.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un período inferior al máximo la solicitud de prórroga de la misma habrá de presentarse por escrito con 30 días naturales de antelación a su vencimiento.

c) Excedencia por cuidado de un menor: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

d) Excedencia por cuidado de un familiar: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneamente por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. Podiendo solicitar un nuevo período por duración de un año.

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

En los apartados b) y c), la solicitudes de excedencia que sean por un período inferior al máximo, la solicitud de prórroga de la misma, habrá de presentarse por escrito en la empresa con 30 días naturales de antelación a su vencimiento.

En todos los supuestos anteriormente arriba reseñados, la reincorporación será obligatoria si se solicita con un mes de antelación.

#### Artículo 21º.- VACACIONES.-

Las vacaciones serán de 32 días naturales que se llevarán a cabo entre los meses de Junio a Septiembre de cada año, y su disfrute será por meses naturales. Cuando el mes a disfrutar sea de 30 ó 31 días, la empresa concederá 1 ó 2 días más o bien lo compensará.

Cuando las vacaciones no se inicien el día primero del mes, o no coincidan con el cuatrimestre señalado para el disfrute, serán siempre de 32 días naturales. Cuando por necesidades de la empresa no se pudiesen disfrutar las vacaciones en los meses señalados, se incrementarán las mismas en tres días.

Si al momento de iniciar sus vacaciones, el trabajador no pudiera disfrutarlas por encontrarse de baja por IT debido a cualquier contingencia, se le concederán posteriormente las vacaciones. Igualmente las trabajadoras que se encuentren de baja por maternidad al momento de iniciarse las vacaciones las disfrutarán posteriormente a su reincorporación. En estos supuestos no se aplicará el aumento de los tres días por desplazamiento de las fechas de vacaciones. Todo ello, de conformidad con el apartado 3 del artículo 38 del Estatuto Trabajadores, referente a Vacaciones.

El calendario sobre vacaciones deberá quedar formalizado y distribuido su turno dentro de los dos primeros meses del año, y tendrán preferencia para elegir periodo de vacaciones, dentro de dichos meses, los trabajadores con hijos en edad escolar, o en su caso, con mayor antigüedad en la empresa y cuyo sistema de preferencia será rotativo anualmente.

En aquellos centros en que se concedan las vacaciones en el periodo establecido, y se den las condiciones adecuadas por el volumen de su plantilla, se formalizarán contratos temporales por el periodo que abarquen las vacaciones.

Las vacaciones se abonarán a razón de salario base de convenio, antigüedad, plus convenio, plus de nocturnidad en los casos que el trabajador este adscrito a dicho turno y cobre dicho concepto, y promedio de los incentivos devengados en los tres meses trabajados anteriores al disfrute de las vacaciones.

En el supuesto de que un trabajador/a preste servicio en más de una empresa del sector de limpieza de edificios y locales, con el fin de hacer coincidir sus períodos vacacionales en las distintas empresas de los trabajadores/as con jornada

inferior a la máxima semanal fijada en convenio, se procederá de la siguiente forma:

a) Tiene prioridad el turno de vacaciones establecido en la empresa donde la jornada semanal del trabajador/a sea superior. En caso de igualdad de jornada, donde tenga mayor antigüedad.

b) El trabajador/a, antes de que sean fijados los turnos de vacaciones, solicitará por escrito su preferencia de turno, acompañando certificado de la empresa que tiene prioridad sobre el turno que le ha correspondido.

c) Independientemente del número de trabajadores afectados en un mismo centro de trabajo por la circunstancia aquí tratada, el máximo de trabajadores de igual jornada que pueden salir de vacaciones en un mismo turno, salvo pacto diferente de cada centro, no excederá de una tercera parte de los trabajadores.

Los trabajadores fijos discontinuos, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones en función del tiempo trabajado durante el año natural, teniéndose en cuenta para su determinación y posterior disfrute, si se realiza en dos o más periodos, el descanso semanal y los festivos al que tiene derecho el trabajador afectado, para no perjudicar el cómputo de sus vacaciones en función del tiempo trabajado durante el año. Estableciéndose para ello un cuadrante en los dos primeros meses del año.

#### Artículo 22º.- PERMISOS SIN RETRIBUCION.-

Las empresas concederán hasta quince días de permiso sin retribución, previa solicitud del trabajador con cuatro días de antelación, salvo casos excepcionales, y la utilización de estos permisos no será superior al 5 % de la plantilla, y en cualquier caso no podrán ser más de cinco trabajadores los que estén utilizando al mismo tiempo estos permisos.

#### Artículo 23º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-

Dada la actual situación de paro existente, se prohíbe terminantemente la realización de horas extraordinarias, debiendo ser suplidas éstas por contratos a tiempo parciales para trabajadores en paro. No obstante, se podrán realizar aquéllas que tengan carácter de fuerza mayor o estructural.

Las empresas entregarán una relación por escrito, semanalmente, a los miembros del Comité de empresa o Delegados de personal de las horas extraordinarias efectuadas por semana.

#### CAPITULO I V

#### ACCION SINDICAL

#### Artículo 24º.- FUNCIONES Y GARANTIAS DEL COMITE DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.-

a) Dispondrán de una reserva de cuarenta horas mensuales laborales para faltar al trabajo, siempre y cuando se acredite que su uso es para temas que afecten al personal; la necesidad se acreditará con posterioridad a su uso.

b) Podrán informar directamente dentro de su centro de trabajo a sus compañeros sobre las cuestiones laborales y sindicales, siempre que no se perturbe el proceso productivo. Asimismo, podrán fijarse en un tablón de anuncios habilitado por la empresa comunicaciones de carácter laboral.

c) El derecho de los representantes de los trabajadores a informar en los expedientes de crisis o de modificación de las condiciones de trabajo que las empresas presenten ante la autoridad laboral.

d) Requerir a las empresas para que expongan en su tablón de anuncios de su oficina un ejemplar del Convenio Colectivo, y los modelos TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social del último mes.

e) Entender de cuantas reclamaciones formulen los trabajadores a las empresas por incumplimiento de la legislación laboral o de los deberes que a las empresas y trabajadores correspondan en el orden social y obligacional.

f) A nivel de empresa, podrá pactarse la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus compañeros, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración. La acumulación podrá realizarse por periodos mensuales.

#### Artículo 25º.- DERECHO A LA ASAMBLEA.-

El Comité de empresa o Delegados de personal podrán solicitar asamblea de todos los trabajadores. También podrán hacerlo el 20 % de los trabajadores de la plantilla. Estas asambleas se realizarán fuera de las horas de trabajo, y la empresa no pondrá impedimento a su realización.

#### Artículo 26º.- CUOTA SINDICAL.-

Las empresas concederán al cobro de la cuota sindical de acuerdo con los siguientes extremos:

a) Empresas de hasta 100 trabajadores: Debe solicitarse por escrito directamente por el interesado.

b) Empresas de más de 100 trabajadores: Debe solicitarse a la Central Sindical, la cual trimestralmente, en caso de variaciones, notificará la relación a las empresas debidamente documentada.

#### CAPITULO V

#### BENEFICIOS ASISTENCIALES

#### Artículo 27º.- SALUD LABORAL

Las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de las empresas y trabajadores/as adscritos al presente convenio.

#### Artículo 28º.- SEGURIDAD Y SALUD. ROPA DE TRABAJO.-

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al Acuerdo Marco Sectorial Estatal de Limpieza de Edificios Y Locales y en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de 9 de Marzo de 1971, siendo de obligada aplicación por las empresas con la participación del Comité de Seguridad Y Salud, Delegados de Prevención o representantes sindicales y fundamentalmente en lo referente a las prendas de trabajo y protección de los miembros inferiores, de acuerdo con el artículo 148 de la mencionada Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

A todas las trabajadoras afectadas por este Convenio se les entregarán dos prendas de trabajo, bien bata o pijama, una de invierno y otra de verano, a negociar entre empresa y representación de los trabajadores, entregándose en los meses de Octubre y Abril.

A todos los trabajadores afectados por este Convenio se les entregarán, un mono en invierno y una camisa y pantalón en verano.

El tipo de ropa será idéntico en cada empresa.

Se entregarán dos pares de calzado adecuado a todo el personal, señalándose como fecha de entrega el mes de Abril y Octubre de cada año, conjuntamente con las prendas de trabajo.

Las prendas de trabajo que no se relacionan en este apartado se negociarán entre la Empresa y el Comité de Empresa, Delegados de Personal, Delegados de Prevención, y/o las representaciones sindicales si las hubiera. En cualquier caso, se atenderá expresamente a las medidas preventivas que se establezcan en este sentido en la evaluación de riesgos, en cuanto a la exposición de trabajadores a temperaturas extremas o a cambios bruscos de las mismas, proporcionando las prendas de abrigo a los trabajadores conforme se indique en la evaluación de riesgos.

#### Artículo 29º.- COMPENSACION EN LAS SITUACIONES DE ACCIDENTES DE TRABAJO O ENFERMEDAD.-

a) Enfermedad: La empresa complementará hasta el 100 % de la base de cotización de la Seguridad Social, las prestaciones que el trabajador perciba de ésta, en el caso de que el trabajador precise de hospitalización, así como en los procesos de pre y postoperatorios o de rehabilitación y desde el día en que tengan lugar los mismos.

La empresa completará hasta el 100% de la base de cotización a la Seguridad social en el momento de la baja las prestaciones que el trabajador perciba de ésta, a partir del día 13 de la misma, y mientras dure la situación de IT, y siempre que no le sea de aplicación lo previsto en el párrafo a) del presente artículo.

b) Accidente: La empresa completará hasta el 100 % de la base de cotización las prestaciones que perciba el trabajador en los casos de baja por accidente laboral a partir del día 1º de la baja.



c) La empresa abonará al trabajador el 50 % de la base de cotización durante los tres primeros días de la primera baja por enfermedad del año.

d) Riesgo sobre el embarazo: Las empresas complementarán hasta el 100% de la base de cotización, la prestación de las trabajadoras que causen baja médica por riesgo sobre el embarazo, en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 26.

#### Artículo 30º.- AUXILIO POR DEFUNCION.-

En caso de fallecimiento de un trabajador por muerte natural, la empresa vendrá obligada al pago de una indemnización equivalente a 75 días de sueldo a los herederos legales. Esta indemnización se abonará únicamente a los herederos legales.

#### Artículo 31º.- REVISION MÉDICA.-

Los trabajadores en la prestación del servicio, tienen derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud. En este sentido, y en relación con la vigilancia de la Salud, la empresa realizará a su exclusivo cargo el reconocimiento anual a todos los trabajadores/as y las revisiones necesarias establecidas en aplicación de la vigente normativa sobre salud en el trabajo y para los puestos de trabajo que se requiera según la ley. A modo de ejemplo, se indican las pruebas médicas que se realizarán en función de los riesgos existentes para cada puesto de trabajo. La revisión ginecológica se realizará por parte de la empresa cuando así se solicite por la trabajadora.

- 1.-Confección de un historial médico-laboral.
- 2.-Toma de datos antropométricos.
- 3.-Presión arterial y pulso.
- 4.-Exploración clínica dirigida en relación con el puesto de trabajo.
- 5.-Control audiométrico.
- 6.-Control visual.
- 7.-Expirometría (en aquellos trabajos expuestos en ambiente pulvígeno).
- 8.-Electrocardiograma a todo trabajador mayor de cincuenta años, o en aquellos en los que la exploración clínica ponga de manifiesto alteraciones cardíacas.
- 9.-Pruebas de sangre y orina, de tipo Standard (recuento V.S.O., hemoglobina, hematocrito y clucenio basal).
- 10.-Pruebas analíticas especiales para aquellos trabajadores que estén sometidos a un riesgo determinado.
- 11.-Revisión ginecológica.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador. El tiempo necesario para realizar la mencionada revisión así como el necesario para el desplazamiento de la misma, será considerado como tiempo efectivo de trabajo dentro de la jornada laboral.

#### Artículo 32º.- ASISTENCIA CONSULTORIOS MEDICOS.-

No dará lugar a pérdida de retribución de los trabajadores la asistencia por el tiempo indispensable durante la jornada de trabajo y previa justificación en los casos en que sea posible, a Consultorios, Clínicas de la Seguridad Social y Clínicas Privadas siempre que los mismos no tengan establecido horario de consulta que permita acudir a ellos fuera de las horas de trabajo.

#### Artículo 33º.- NOCTURNIDAD.-

En los casos previstos por la Ley, el Plus de nocturnidad fija en un 30 % del salario base más antigüedad.

### CAPITULO V I

#### CONDICIONES ECONOMICAS

#### Artículo 34º.- SALARIOS.-

La vigencia de este Convenio será de tres años: desde el 1 de Enero del 2011 al 31 de Diciembre del 2013.

Para el primer periodo de vigencia del convenio (desde 1 de Enero de 2011 al 31 de Diciembre de 2011); el incremento económico es del 0,00%, sobre la Tabla Salarial del 2010

Tal y como aparece reflejado en las Tabla Salarial Anexo nº 1 del presente Convenio.

Para el segundo periodo de vigencia del Convenio (desde 1 de Enero de 2012 al 31 de Diciembre de 2012), el incremento económico es del 0,25%, sobre la Tabla Salarial del 2011.

Tal y como aparece reflejado en las Tabla Salarial Anexo nº 2 del presente Convenio.

Para el segundo periodo de vigencia del Convenio (desde 1 de Enero de 2013 al 31 de Diciembre de 2013), el incremento económico es del 0,50%, sobre la Tabla Salarial del 2012.

Tal y como aparece reflejado en las Tabla Salarial Anexo nº 3 del presente Convenio.

Se abonarán en cada una de las 3 pagas extraordinarias (Verano, Navidad y Beneficios), el 100% del plus convenio mensual.

Los salarios y complementos, y los demás conceptos económicos establecidos en el Convenio, se percibirán en proporción a la jornada de trabajo que tenga establecida cada trabajador.

La liquidación y el pago de salarios se abonarán entre el 1 y el 7 de cada mes. En el supuesto de que el pago se realizara el día 7 de cada mes, y este fuera domingo o festivo, se abonará el día hábil inmediato anterior. No obstante se seguirán respetando aquellas condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores en relación a las fechas de cobro mensual

#### Artículo 35º.- ANTIGUEDAD.-

Se establece una bonificación por el concepto de antigüedad a razón de 5 % de cada trienio. Dicho tanto por ciento se aplicará al salario base de la categoría respectiva en el momento de producirse la antigüedad.

Al ascender de categoría, el trabajador no perderá la antigüedad devengada y automáticamente percibirá los trienios devengados, tomando como base el nuevo salario de la categoría a la que ascienda.

#### Artículo 36º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-

Serán tres: la de Verano, Diciembre y Beneficios.

a) Las pagas de Verano y Diciembre se computarán semestralmente, serán a razón de 30 días del salario Convenio más antigüedad y los porcentajes del plus convenio que establecen las Tablas Salariales anexas, vigente en la fecha del cobro. La paga de verano se percibirá con la nómina de Junio y la paga de Navidad el 15 de Diciembre de cada año. Los que inicien las vacaciones el día 1 de Julio percibirán en esa fecha la gratificación de verano.

A partir del segundo periodo de vigencia, la paga de Verano y la paga de Diciembre se abonarán a razón de 30 días de salario convenio más antigüedad, vigente en la fecha de cobro, y se abonará además el 100% del valor plus convenio mensual vigente en cada una de las pagas referenciadas (Verano y Diciembre), según dispone el Art.34.

b) Paga de Beneficios: Será de 30 días de salario Convenio vigente, más antigüedad. Se cobrará antes del día 15 de Febrero de cada año, o bien se prorrateará mensualmente. Además se abonará el porcentaje del plus convenio mensual establecido en las Tablas Salariales anexas, para todas las categorías. Para el segundo año de vigencia se abonará el 100% del valor plus convenio mensual vigente.

#### Artículo 37º.- CLAUSULA DE DESCUELQUE.-

Durante la vigencia del presente Convenio no cabe el descuelgue del Convenio para ninguna de las empresas afectadas por el mismo, sin perjuicio de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 38º.- PLUS CONVENIO

Se establece el concepto de plus Convenio, tal como se contempla en las tablas salariales anexas.

#### Artículo 39º.- PLUS DE TRANSPORTE.-

Se establece en concepto de plus extrasalarial de transporte la cantidad de:

- Para el Primer Periodo de Vigencia del Convenio (de 1 de Enero de 2011 al 31 de Diciembre de 2011) la cantidad a percibir es de 105,05 Euros mensuales, fijos para todas las categorías.

- Para el Segundo Periodo de Vigencia del Convenio (de 1 de Enero de 2012 al 31 de Diciembre de 2012) la cantidad a percibir es de 105,31 Euros mensuales, fijos para todas las categorías.



- Para el Tercer Periodo de Vigencia del Convenio (de 1 de Enero de 2013 al 31 de Diciembre de 2013) la cantidad a percibir es de 105,84 Euros mensuales, fijos para todas las categorías.

- El plus de transporte se percibirá en once meses del año, exceptuando el periodo de vacaciones.

Los gastos que se ocasionen como consecuencia de los desplazamientos cuya distancia sea a partir de dos kilómetros y medio, y que se realicen durante el transcurso de la jornada laboral (exceptuando el trayecto del domicilio – centro trabajo – domicilio) serán a cargo de la empresa.

#### Artículo 40º.- PROMOCIÓN ECONÓMICA: VACACIONES RETRIBUIDAS ADICIONALES

Aquellos trabajadores que causen baja voluntaria en la misma a partir de los 60 años de edad y hasta los 64 años, tendrán derecho a disfrutar proporcionalmente a la jornada de trabajo, vacaciones retribuidas.

Si la baja se produce a los 60 años las vacaciones adicionales retribuidas tendrán una duración de 240 días naturales.

Si la baja se produce a los 61 años las vacaciones adicionales retribuidas tendrán una duración de 210 días naturales.

Si la baja se produce a los 62 años las vacaciones adicionales retribuidas tendrán una duración de 120 días naturales.

Si la baja se produce a los 63 años las vacaciones adicionales retribuidas tendrán una duración de 90 días naturales.

Si la baja se produce a los 64 años las vacaciones adicionales retribuidas tendrán una duración de 30 días naturales.

El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese efectivo, debiendo comunicar el trabajador de forma fehaciente a la empresa su decisión. En el supuesto de no poder ser disfrutadas, serán abonadas en la liquidación y finiquito que corresponda.

En cualquier caso, el disfrute de este derecho por el trabajador no se verá perjudicado con motivo de un cambio en la mercantil empleadora a consecuencia de la subrogación empresarial establecida en este convenio, permaneciendo el derecho del trabajador intacto independientemente de con que empresa se haya generado su derecho o cual sea la empresa que deba soportar la carga de su abono o disfrute por el trabajador.

#### Artículo 41º.- JUBILACIÓN PARCIAL Y JUBILACIÓN A LOS 64 AÑOS.-

1º.- Los trabajadores y trabajadoras al respecto de la Jubilación Parcial, estarán a lo dispuesto en el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

2º.- El trabajador que desee jubilarse a los 64 años, podrá acogerse a lo establecido en el RD. 1194/85, de 17 de Julio, (B.O.E. 20.7) sobre Contratos de Sustitución por Anticipación de la Edad de Jubilación.

#### Artículo 42º. SEGURO COLECTIVO.

La empresa suscribirá una póliza de seguros cuya cuantía a percibir por el trabajador o en su caso a sus beneficiarios, será equivalente a una indemnización de 7.212'15 Euros por muerte derivada de accidente de trabajo y una indemnización de 10.217'21 Euros por invalidez permanente total, absoluta y gran invalidez derivada de accidente de trabajo.

En el caso que un trabajador/a tuviera su jornada completa distribuida entre dos o más empresas, percibirá dicha indemnización en proporción a la jornada que tuviese con cada empresa.

Para los trabajadores/as con jornada parcial y respetándose la proporcionalidad en el supuesto que tuvieran su jornada distribuida entre dos o más empresas, las cantidades a percibir serían:

En caso de muerte:

Hasta 15 horas 3.005'06 Euros.

De 16h hasta 29h 5.409'11 Euros.

De 30h hasta 39h 7.212'15 Euros.

En caso de Invalidez:

Hasta 15 horas 4.207'08 Euros.

De 16h hasta 29h 7.813'16 Euros.

De 30h hasta 39h 10.217'21 Euros.

#### Artículo 43º.- IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

Las Organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente nuestro compromiso con el desarrollo de políticas de igualdad acordamos los siguientes objetivos generales:

a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimientos de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que eviten discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

b) Atribuir a la Comisión Paritaria, que se constituye, las competencias que se señalan más adelante a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo

##### 1. Planes de Igualdad:

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las Empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

##### 2.-Concepto de los Planes de Igualdad:

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razones de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos.

##### 3.-Diagnóstico de situación:

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dicho objetivos.

Del resultado de ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo estos emitir el correspondiente informe.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otros, con algunas de las siguientes cuestiones:

a) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.

b) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salariales

c) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo y régimen de turnos.

d) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.

e) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato

f) Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica

g) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas

h) Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

#### 4.-Objetivos de los Planes de Igualdad:

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se hayan constatado la existencia en situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos podrán consistir, entre otros, en:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación y utilización de lenguaje sexista

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mayor responsabilidad

c) Establecer programas específicos para la selección / promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con una mayor incidencia, en relación con los trabajadores, sobre estas formas de contratación y adoptar las medidas correctoras correspondientes.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

5.-Competencia de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los Planes de Igualdad:

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. Los resultados que se desprendan de dicho diagnóstico serán facilitados a los representantes de los trabajadores a efectos de informe.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente Plan de Igualdad sin que ello prejuzgue el

resultado de la negociación ya que tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerá siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato. En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje de la Comisión Mixta.

Una vez implantado el Plan de Igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe si así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en el presente artículo respecto los Diagnósticos de Situación y los Planes de Igualdad.

6.-Funciones de la Comisión Paritaria en materia de igualdad de oportunidades:

La Comisión Paritaria constituida por representantes de las entidades firmantes del presente Convenio velará por el cumplimiento de los compromisos asumidos en este apartado pudiendo desarrollar las siguientes funciones:

a) Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los puntos anteriores.

b) Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes

c) Se podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta sectorial entre las empresas afectadas por este Convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten por las empresas con desagregación por género.

d) En base a las conclusiones obtenidas, se examinará la posibilidad de celebrar un convenio de colaboración con el Instituto de la Mujer para la elaboración de un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas afectadas por el presente Convenio.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES:

##### PRIMERA.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por acuerdo de las representaciones autorizadas de la Asociación Provincial de Empresas de Limpieza de Edificios y Locales (AELPA) y de la asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL) y de las Centrales sindicales CC.OO y UGT., que se han reconocido como interlocutores para la negociación del mismo y declaran su plena legitimación conforme a lo establecido en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

##### SEGUNDA.

Se hace constar los salarios anuales en función de las horas de trabajo pactadas en el Convenio, si bien no se hacen figurar los conceptos referidos a antigüedad, puesto de trabajo, etc.

TERCERA: MEDIDAS DE PROTECCIÓN MUJER TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.-

En el presente Convenio y con motivo de publicitar y mejorar las medidas laborales para proteger a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, nos atenderemos a lo dispuesto en esta Cláusula.

La forma de acreditar la condición de trabajadora víctima de violencia de género es la siguiente:

Las mujeres víctimas de violencia de género tienen que acreditar tal situación ante el empresario mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima o con aquellas medidas que disponga el art. 23 de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (ley 1/2004 de 28 de diciembre).

La trabajadora que acredite dicha condición, dispondrá de todos los beneficios y derechos que regula dicha Ley: reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo,

cambio o traslado del centro de trabajo en la misma o distinta localidad, suspensión del contrato de trabajo (excedencias etc...), así como todas las medidas o situaciones recogidas en la misma.

**CUARTA.**

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

**QUINTA.**

El salario bruto anual de las tablas ya incluye las 11 mensualidades del plus transporte y las mensualidades del plus convenio que se detallan al pie de la tabla.

**SEXTA.-** Las partes acuerdan encomendar a la Comisión Paritaria la adaptación del texto del convenio a las reformas laborales que se han producido recientemente, o que se puedan producir durante su vigencia, dentro de los plazos legales que se marquen en norma legal.

De manera expresa, y sin perjuicio de tratar cualesquiera otros asuntos que sean necesarios con razón de las reformas laborales, la Comisión Paritaria deberá tratar la aplicación de la jornada flexible y la acomodación del texto del convenio a la nueva clasificación profesional del art. 22 del E.T. en la redacción dada por el RDL 3/2012 en cumplimiento de la DA. 9ª del mencionado RDL.

Los acuerdos alcanzados por la Comisión Paritaria serán ratificados y formalizados por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, si ello es necesario para que los mismos tengan validez y eficacia y para su publicación y registro oficial.

**ANEXO I**

TABLA SALARIAL DEFINITIVA - 1 ENERO 2011 A 31 DICIEMBRE 2011  
LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE ALICANTE  
CATEGORIAS

GRUPO I	SALARIO BASE X 15	PLUS CONVENIO ANUAL	SALARIO ANUAL
<b>PERSONAL DIRECTIVO</b>			
DIRECTOR	1.375,20 €	441,23 €	22.335,15 €
DIRECTOR COMERCIAL	1.286,16 €	441,23 €	20.999,45 €
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1.286,16 €	441,23 €	20.999,45 €
JEFE DE PERSONAL	1.286,16 €	441,23 €	20.999,45 €
JEFE DE COMPRAS	1.286,16 €	441,23 €	20.999,45 €
JEFE DE SERVICIOS	1.286,16 €	441,23 €	20.999,45 €
<b>PERSONAL TITULADO</b>			
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.104,19 €	441,23 €	18.269,98 €
TITULADO GRADO MEDIO	1.042,20 €	441,23 €	17.339,95 €
TITULADO LABORAL O PROFESIONAL	933,79 €	441,23 €	15.713,95 €
<b>GRUPO II</b>			
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>			
JEFE ADMINISTRATIVO DE 1ª	1.065,47 €	441,23 €	17.689,07 €
JEFE ADMINISTRATIVO DE 2ª	1.022,87 €	441,23 €	17.050,10 €
CAJERO	964,81 €	441,23 €	16.179,04 €
OFICIAL DE 1ª	933,79 €	441,23 €	15.713,95 €
OFICIAL DE 2ª	875,75 €	441,23 €	14.843,34 €
AUXILIAR	817,20 €	441,23 €	13.965,02 €
TELEFONISTA	728,59 €	441,23 €	12.635,97 €
COBRADOR	728,59 €	441,23 €	12.635,97 €
<b>GRUPO III</b>			
<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>			
ENCARGADO GENERAL	1.022,87 €	441,23 €	17.050,10 €
SUPERVISOR O ENCARGADO DE ZONA	964,81 €	441,23 €	16.179,04 €
SUPERVISOR O ENCARGADO DE SECTOR	918,32 €	441,23 €	15.481,70 €
ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO	796,18 €	441,23 €	13.649,61 €
RESPONSABLE DE EQUIPO	765,55 €	441,23 €	13.190,27 €
<b>GRUPO IV</b>			
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>			
ORDENANZA	728,59 €	441,23 €	12.635,97 €
ALMACENERO	740,22 €	441,23 €	12.810,45 €
LISTERO	728,59 €	441,23 €	12.635,97 €
VIGILANTE	728,59 €	441,23 €	12.635,97 €
<b>GRUPO V</b>			
<b>PERSONAL OBRERO</b>			
ESPECIALISTA	857,50 €	441,23 €	14.569,36 €
PEON ESPECIALIZADO	769,06 €	441,23 €	13.243,04 €
LIMPIADOR/A	716,18 €	441,23 €	12.449,84 €
CONDUCTOR ESPECIALISTA	893,08 €	441,23 €	15.103,25 €
CONDUCTOR ESPECIALIZADO	798,23 €	441,23 €	13.667,50 €
<b>GRUPO VI</b>			
<b>PERSONAL OFICIOS VARIOS</b>			
OFICIAL	857,50 €	441,23 €	14.569,36 €
AYUDANTE	769,06 €	441,23 €	13.243,04 €
PEON	716,18 €	441,23 €	12.449,84 €
PLUS TRANSPORTE X 11 PAGAS 105,05 €			
PLUS CONVENIO ANUAL SE ABONA EL 100% DE UNA MENSUALIDAD EN LA PAGA DE VERANO 36,77 €			
PLUS CONVENIO ANUAL SE ABONA EL 100% DE UNA MENSUALIDAD EN LA PAGA DE NAVIDAD 36,77 €			
PLUS CONVENIO ANUAL SE ABONA EL 100% DE UNA MENSUALIDAD EN LA PAGA DE BENEFICIOS 36,77 €			

**ANEXO II**

TABLA SALARIAL DEFINITIVA - 1 ENERO 2012 A 31 DICIEMBRE 2012  
LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE ALICANTE  
CATEGORIAS

GRUPO I	SALARIO BASE X 15	PLUS CONVENIO ANUAL	SALARIO ANUAL
<b>PERSONAL DIRECTIVO</b>			
DIRECTOR	1.378,64 €	442,33 €	22.390,99 €
DIRECTOR COMERCIAL	1.289,38 €	442,33 €	21.051,95 €
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1.289,38 €	442,33 €	21.051,95 €
JEFE DE PERSONAL	1.289,38 €	442,33 €	21.051,95 €
JEFE DE COMPRAS	1.289,38 €	442,33 €	21.051,95 €
JEFE DE SERVICIOS	1.289,38 €	442,33 €	21.051,95 €
<b>PERSONAL TITULADO</b>			
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.106,95 €	442,33 €	18.315,65 €
TITULADO GRADO MEDIO	1.044,80 €	442,33 €	17.383,30 €
TITULADO LABORAL O PROFESIONAL	936,12 €	442,33 €	15.753,23 €
<b>GRUPO II</b>			
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>			
JEFE ADMINISTRATIVO DE 1ª	1.068,13 €	442,33 €	17.733,29 €
JEFE ADMINISTRATIVO DE 2ª	1.025,43 €	442,33 €	17.092,73 €
CAJERO	967,22 €	442,33 €	16.219,49 €
OFICIAL DE 1ª	936,12 €	442,33 €	15.753,23 €
OFICIAL DE 2ª	877,94 €	442,33 €	14.880,45 €
AUXILIAR	819,24 €	442,33 €	13.999,93 €
TELEFONISTA	730,41 €	442,33 €	12.667,56 €
COBRADOR	730,41 €	442,33 €	12.667,56 €
<b>GRUPO III</b>			
<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>			
ENCARGADO GENERAL	1.025,43 €	442,33 €	17.092,73 €
SUPERVISOR O ENCARGADO DE ZONA	967,22 €	442,33 €	16.219,49 €
SUPERVISOR O ENCARGADO DE SECTOR	920,62 €	442,33 €	15.520,40 €
ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO	798,17 €	442,33 €	13.683,73 €
RESPONSABLE DE EQUIPO	767,46 €	442,33 €	13.223,24 €
<b>GRUPO IV</b>			
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>			
ORDENANZA	730,41 €	442,33 €	12.667,56 €
ALMACENERO	742,07 €	442,33 €	12.842,48 €
LISTERO	730,41 €	442,33 €	12.667,56 €
VIGILANTE	730,41 €	442,33 €	12.667,56 €
<b>GRUPO V</b>			
<b>PERSONAL OBRERO</b>			
ESPECIALISTA	859,64 €	442,33 €	14.605,78 €
PEON ESPECIALIZADO	770,98 €	442,33 €	13.276,15 €
LIMPIADOR/A	717,97 €	442,33 €	12.480,96 €
CONDUCTOR ESPECIALISTA	895,31 €	442,33 €	15.141,00 €
CONDUCTOR ESPECIALIZADO	800,23 €	442,33 €	13.701,67 €
<b>GRUPO VI</b>			
<b>PERSONAL OFICIOS VARIOS</b>			
OFICIAL	859,64 €	442,33 €	14.605,78 €
AYUDANTE	770,98 €	442,33 €	13.276,15 €
PEON	717,97 €	442,33 €	12.480,96 €
PLUS TRANSPORTE X 11 PAGAS 105,31 €			
PLUS CONVENIO ANUAL SE ABONA EL 100% DE UNA MENSUALIDAD EN LA PAGA DE VERANO 36,86 €			
PLUS CONVENIO ANUAL SE ABONA EL 100% DE UNA MENSUALIDAD EN LA PAGA DE NAVIDAD 36,86 €			
PLUS CONVENIO ANUAL SE ABONA EL 100% DE UNA MENSUALIDAD EN LA PAGA DE BENEFICIOS 36,86 €			

**ANEXO III**

TABLA SALARIAL DEFINITIVA - 1 ENERO 2013 A 31 DICIEMBRE 2013  
LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE ALICANTE  
CATEGORIAS

GRUPO I	SALARIO BASE X 15	PLUS CONVENIO ANUAL	SALARIO ANUAL
<b>PERSONAL DIRECTIVO</b>			
DIRECTOR	1.385,53 €	444,54 €	22.502,94 €
DIRECTOR COMERCIAL	1.295,83 €	444,54 €	21.157,21 €
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1.295,83 €	444,54 €	21.157,21 €
JEFE DE PERSONAL	1.295,83 €	444,54 €	21.157,21 €
JEFE DE COMPRAS	1.295,83 €	444,54 €	21.157,21 €
JEFE DE SERVICIOS	1.295,83 €	444,54 €	21.157,21 €
<b>PERSONAL TITULADO</b>			
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.112,48 €	444,54 €	18.407,23 €
TITULADO GRADO MEDIO	1.050,02 €	444,54 €	17.470,22 €
TITULADO LABORAL O PROFESIONAL	940,80 €	444,54 €	15.832,00 €
<b>GRUPO II</b>			
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>			
JEFE ADMINISTRATIVO DE 1ª	1.073,47 €	444,54 €	17.821,96 €
JEFE ADMINISTRATIVO DE 2ª	1.030,56 €	444,54 €	17.178,19 €
CAJERO	972,06 €	444,54 €	16.300,59 €
OFICIAL DE 1ª	940,80 €	444,54 €	15.832,00 €
OFICIAL DE 2ª	882,33 €	444,54 €	14.954,85 €
AUXILIAR	823,34 €	444,54 €	14.069,93 €
TELEFONISTA	734,06 €	444,54 €	12.730,90 €
COBRADOR	734,06 €	444,54 €	12.730,90 €
<b>GRUPO III</b>			
<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>			
ENCARGADO GENERAL	1.030,56 €	444,54 €	17.178,19 €
SUPERVISOR O ENCARGADO DE ZONA	972,06 €	444,54 €	16.300,59 €
SUPERVISOR O ENCARGADO DE SECTOR	925,22 €	444,54 €	15.598,00 €
ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO	802,16 €	444,54 €	13.752,15 €
RESPONSABLE DE EQUIPO	771,30 €	444,54 €	13.289,36 €
<b>GRUPO IV</b>			
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>			
ORDENANZA	734,06 €	444,54 €	12.730,90 €
ALMACENERO	745,78 €	444,54 €	12.906,69 €
LISTERO	734,06 €	444,54 €	12.730,90 €
VIGILANTE	734,06 €	444,54 €	12.730,90 €



## ANEXO III

TABLA SALARIAL DEFINITIVA - 1 ENERO 2013 A 31 DICIEMBRE 2013  
LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

CATEGORIAS	SALARIO BASE X 15	PLUS CONVENIO ANUAL	SALARIO ANUAL
GRUPO I			
GRUPO V			
PERSONAL OBRERO			
ESPECIALISTA	863,94 €	444,54 €	14.678,81 €
PEON ESPECIALIZADO	774,83 €	444,54 €	13.342,53 €
LIMPIADOR/A	721,56 €	444,54 €	12.543,36 €
CONDUCTOR ESPECIALISTA	899,79 €	444,54 €	15.216,71 €
CONDUCTOR ESPECIALIZADO	804,23 €	444,54 €	13.770,18 €
GRUPO VI			
PERSONAL OFICIOS VARIOS			
OFICIAL	863,94 €	444,54 €	14.678,81 €
AYUDANTE	774,83 €	444,54 €	13.342,53 €
PEON	721,56 €	444,54 €	12.543,36 €
PLUS TRANSPORTE X 11 PAGAS 105,84 €			
PLUS CONVENIO ANUAL SE ABONA EL 100% DE UNA MENSUALIDAD EN LA PAGA DE VERANO 37,04 €			
PLUS CONVENIO ANUAL SE ABONA EL 100% DE UNA MENSUALIDAD EN LA PAGA DE NAVIDAD 37,04 €			
PLUS CONVENIO ANUAL SE ABONA EL 100% DE UNA MENSUALIDAD EN LA PAGA DE BENEFICIOS 37,04 €			

\*1216158\*

## ANUNCIO

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Educación, Formación y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de ámbito provincial de LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES PARA LOS CENTROS SANITARIOS DEPENDIENTES DE LA CONSELLERIA DE SANIDAD Y DIPUTACION PROVINCIAL DE ALICANTE -código convenio 03002335011993 -

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 02/08/12, suscrito por las representaciones de A.E.L.P.A. y A.S.P.E.L. y, de las CC. SS. Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.), y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Educación, Formación y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 5/2011 de 21 de junio, del President de la Generalitat y de acuerdo con el Decreto 98/2011, 26 de agosto del Consell por el que se aprueba el ROF de la Consellería de Educación, Formación y Empleo ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.-

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

Alicante a tres de agosto de dos mil doce.-

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE EDUCACION,  
FORMACION Y TRABAJO

Ramón Rocamora Jover

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES PARA CENTROS SANITARIOS DEPENDIENTES DE LA CONSELLERIA DE SANIDAD Y DIPUTACION PROVINCIAL DE ALICANTE

CAPITULO I

NORMAS GENERALES

Artículo 1º.- Ámbito Territorial, Funcional y Personal.

El presente Convenio Colectivo de trabajo afectará a la totalidad de las empresas y trabajadores y trabajadoras que se dediquen a la actividad de «limpieza de Edificios y Locales» de la provincia de Alicante, que presten sus servicios a empresas privadas, y que éstas a la vez estén contratadas por la Consellería de Sanidad y la Diputación Provincial de Alicante, en sus dos centros actuales, (Hogar Provincial y Psiquiátrico) incluso a aquellas que tengan su sede central en otra provincia.

Artículo 2º.- Ámbito Temporal.

El Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, excepto el régimen salarial que tendrá efectos desde el día 1 de Enero de 2.011, cualquiera que sea la fecha de su publicación en dicho Boletín.

La duración del presente Convenio será de cuatro años, desde el día 1º de Enero de 2011 al 31 de Diciembre de 2014.

Artículo 3º.- Denuncia y Prórroga.

El presente Convenio se entiende denunciado a todos los efectos el día 31 de Octubre de 2014, sin necesidad de previa comunicación a las partes, teniéndose que iniciar las deliberaciones del próximo Convenio en el mes de Noviembre de 2014.

Denunciado el Convenio en la forma expresada y hasta tanto no se logre un acuerdo expreso, perderán solamente sus efectos las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

Artículo 4º.- Garantía Personal, Compensación y No Absorción.

Todas las condiciones económicas o de otra índole concedida en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas actualmente en las empresas que impliquen condición más beneficiosa para el personal en relación a las convenidas, subsistirán como garantía personal para los que vengan gozando de ellas.

Las mejoras que por disposición legal o reglamentaria tuvieran que establecerse durante la vigencia del presente Convenio no absorberán los pluses y gratificaciones voluntarias concedidas por las empresas.

Artículo 5º.- Legislación Aplicable.

Para lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Estatal del Sector de Limpieza de Edificios y Locales (Código de Convenio nº 9915625), en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente.

Artículo 6º.- Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria de representantes de las partes firmantes para las cuestiones que se deriven de la aplicación o interpretación del presente Convenio, a la que se someterán las partes ineludiblemente en primera instancia, si bien entendido que dichas cuestiones deben afectar a un colectivo de trabajadores y trabajadoras y empresas.

Estará compuesta por un Presidente, que será el que las partes designen; cuatro representantes por parte de los empresarios y cuatro representantes por parte de los/as trabajadores y trabajadoras, elegidos por las respectivas representaciones de entre sus miembros.

También podrán designar ambas representaciones los Asesores correspondientes que actuarán con voz, pero sin voto.

La Comisión se reunirá en el plazo de diez días desde la solicitud de una de las partes y ésta se dirigirá por escrito al Presidente de la Comisión, conteniendo la motivación de la misma. La resolución se emitirá en el plazo de siete días.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en los locales de la Asociación Provincial de Empresarios de Limpieza de la Provincia de Alicante (AELPA), sito en la calle La Ebanistería, 36-Nave 16, 03008 Alicante.

Las partes que conciertan el Convenio de trabajo de las empresas y trabajadores y trabajadoras del sector de la limpieza de edificios y locales para centros sanitarios dependientes de la Consellería de Sanidad y Diputación Provincial de Alicante son, por una parte la representación sindical de CC.OO., UGT., la Asociación Provincial de Empresas de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Alicante (AELPA) y la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL).

En los procedimientos en materia de resolución de conflictos se estará a lo establecido en el Artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, sometiéndose las partes a la mediación prevista en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana.



### Artículo 7º.- Adscripción de personal.

1º.- Al término de la concesión de una contrata de limpieza, los trabajadores y trabajadoras de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, la que se subrogará en todos los derechos y obligaciones siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores y trabajadoras en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, incluyéndose como tales contratos los de aquellos trabajadores y trabajadoras que sean fijos de la empresa saliente.

b) Trabajadores y trabajadoras que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encuentren con el contrato suspendido en virtud de un proceso de IT., maternidad, excedencia o situación análoga, siempre y cuando se hayan prestado sus servicios en el centro 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 y trabajadoras 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 de contrata dentro de los cuatro últimos meses.

e) El personal incorporado por la anterior titular a este centro de trabajo dentro de los cuatro meses, seguirá perteneciendo a dicha empresa, y no se producirá la subrogación citada salvo que acredite su nueva incorporación al centro y a la empresa.

2º.- Todos los supuestos anteriormente contemplados deberán acreditarse fehacientemente y documentalmente por las empresas salientes a las entrantes en el plazo de diez días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final de este artículo.

El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplir este requisito la empresa entrante, automáticamente, y sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo.

En cualquier caso, el contrato de trabajo entre empresa saliente y los trabajadores y trabajadoras sólo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

3º.- No operará la subrogación en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y que no se haya suscrito contrato de mantenimiento.

4º.- Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador o trabajadora realizase su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de las mismas gestionarán el pluriempleo legal del trabajador o trabajadora, así como el disfrute conjunto del periodo vacacional, abonándosele por la empresa saliente la liquidación de partes proporcionales de las pagas correspondientes. Esta liquidación no implicará al finiquito si continúa trabajando para las empresas.

5º.- La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento por las partes a las que vincula, empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador o trabajadora.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo por un periodo inferior a dos meses; dicho personal, con todos sus derechos, se adscribirá a la nueva empresa.

6º.- Cuando se produzca una subrogación que afecte a los/as representantes de los trabajadores/as, estos/as mantendrán su condición (o su cargo), así como los derechos derivados del mismo, hasta la terminación de su mandato, conservando todas las garantías reconocidas legalmente o por convenio.

### DOCUMENTOS A FACILITAR POR LA EMPRESA SALIENTE A LA ENTRANTE

- Certificado del organismo competente de estar al corriente en el pago de la Seguridad Social.

- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

- Copia de todos los contratos laborales formalizados durante el periodo transcurrido con la contratista saliente.

- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

- Relación nominal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad real, jornada de trabajo, modalidad de su contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones.

- La empresa saliente facilitará a la empresa entrante la relación de la afiliación sindical por nómina, conjuntamente con todos los documentos a los que se hace referencia en este apartado.

En la indicada relación de personal se incluirán obligatoriamente los que estuviesen en excedencia, cualquiera que sea su clase, los que estuviesen en situación de invalidez provisional, de permiso, etc., es decir, todos los trabajadores y trabajadoras que, aunque en esos momentos no estén incluidos en los modelos TC-2 de cotización a la Seguridad Social, continúen vinculados a la empresa, debiéndose de especificar en cada caso la circunstancia de cada uno de estos trabajadores y trabajadoras.

- Copia de documentos, debidamente diligenciados, por cada trabajador y trabajadora afectado y afectada en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Esta documentación deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio como nueva titular.

Si la omisión de datos a los que se hace referencia en este artículo fuese imputable a la empresa cesante o saliente, ésta tendrá que hacerse cargo de la persona o personas no relacionadas debidamente, o excluidas o no incluidas, y responderá de todos los perjuicios a que hubiere lugar y de los que estará exonerada, en este caso, la empresa entrante.

En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en esta materia en el artículo 44 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

7º.- Al término de la contrata, la empresa cesante abonará un tres por ciento en la liquidación que practique de las pagas extraordinarias, que será a su exclusivo cargo, siempre que el cese de la empresa se produzca dentro de los cinco primeros meses del año. Igualmente, se procederá en la liquidación de vacaciones.

### CAPITULO II

#### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

##### Artículo 8º.- Organización del Trabajo.

La organización práctica del trabajo es la facultad de la empresa, no obstante, los representantes sindicales de los trabajadores serán oídos en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, y las empresas deberán dar conocimiento de las medidas de organización a los representantes sindicales.

##### Artículo 9º.- Ingresos.

Dada la circunstancia y situación de paro existente en nuestro país, las empresas a la hora de contratar personal tendrán muy en cuenta las circunstancias personales de los trabajadores y trabajadoras a contratar, teniendo prioridad los trabajadores y trabajadoras mayores de 40 años, los trabajadores y trabajadoras con cargas familiares y los menores de 25 años.

Artículo 10º.- Contratos de Trabajo y Mantenimiento de Empleo.

1.- Los contratos que realicen las empresas para la admisión de nuevos trabajadores y trabajadoras, se regirán por las siguientes normas:

a) Eventuales: Es el contrato para atender necesidades productivas, de trabajos nuevos o extraordinarios superiores a los normales.

El contrato de trabajo eventual tendrá una duración máxima de tres meses, pudiéndose prorrogar por tres meses más, y al término del mismo cesará en el servicio de la empresa o, en caso contrario, pasará a la condición de personal contratado por tiempo indefinido en la plantilla de la empresa.

En ningún caso un mismo puesto de trabajo será cubierto por personal eventual por más de seis meses en el periodo de un año.

b) Interinos: En los contratos de trabajo de interinos, las empresas harán constar el nombre del titular al que sustituye, las causas que motivan la ausencia del titular, así como la duración del mismo y la categoría laboral del trabajador o trabajadora al que sustituya.

Las bajas que se produzcan por excedencia y por IT serán cubiertas, pero por el tiempo de duración de las mismas.

c) Fijos: El personal fijo de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, y siempre que se realice por escrito, a un periodo de prueba y tal y como se detalla a continuación:

- Personal directivo y Técnicos titulados. 3 meses.
- Personal de Mandos Intermedios 2 meses.
- Personal Subalterno 1 mes
- Personal Obrero y varios 15 días.

d) Contrato para la formación: Dadas las características del sector, no cabe la realización de contratos para la formación.

El resto de los contratos no previstos anteriormente se ajustarán a los modelos y disposiciones legalmente en vigor.

2.- Mantenimiento de empleo: Cualquier baja de personal fijo de plantilla que se produzca como consecuencia de despido nulo o improcedente, invalidez permanente en cualquiera de sus grados o jubilación, será cubierta por nuevos trabajadores y trabajadoras mediante contratos de carácter temporal y por el plazo máximo que autorice la legislación vigente en cada momento.

3.- Con independencia de los requisitos legales vigentes sobre el ingreso en el trabajo, como norma general todo trabajador o trabajadora podrá exigir al inicio de su relación laboral el contrato de trabajo por escrito, debiendo entregarse copia del mismo para su conocimiento al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

4.- Contratación Temporal: Dada las características del sector, se establece como máximo el 10% de contratación eventual sobre el total de la plantilla que tenga cada empresa, exceptuando de dicho porcentaje las contrataciones eventuales destinadas a cubrir vacaciones, procesos de IT., procesos de excedencia y nuevos contratos concertados con clientes que no hayan supuesto subrogación de trabajadores o trabajadoras. No obstante, se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las plantillas en relación a la contratación indefinida».

Artículo 11º.- Categorías Profesionales.

Las categorías profesionales son las que constan en el anexo del presente Convenio.

Se define el Peón Especializado de la siguiente forma:

«Es el trabajador o trabajadora mayor de 18 años que, con conocimiento y práctica adecuada, realiza funciones que implican cierto riesgo, y en las que se incluye de forma especial la limpieza de exteriores de edificios (como fachadas, escaparates, ventanas), valiéndose de los instrumentos y mecanismos necesarios, y que sin alcanzar el grado de Especialista, puede ocasional y provisionalmente sustituirlo, requiriéndose un periodo de prácticas de un año, adquiridas en la propia empresa, o entre ésta y otras, debidamente acreditadas».

Artículo 12º.- Trabajos de Categoría Superior.

Todo aquel trabajador o trabajadora que de forma habitual y continua realice trabajos que correspondan a categoría superior a la reconocida, a los cuatro meses de realizar dicho trabajo, independientemente de cobrar el salario según la labor que realice, pasará a consolidar dicha plaza en la nueva categoría.

Igualmente, pasará a consolidar dicha plaza todo aquel trabajador o trabajadora que durante doce meses y de forma discontinua haya trabajado en trabajos de categoría superior a la reconocida.

Artículo 13º.- Capacidad disminuida.

El productor o productora con capacidad disminuida, reconocida legalmente, por deficiencias de sus condiciones físicas o por otras circunstancias, y que no se halle en condiciones de dar un rendimiento normal en su categoría, podrá ser trasladado a otro puesto de trabajo respetándose el salario que le correspondiese en la categoría profesional últimamente alcanzada.

Artículo 14º.- Plantillas, Vacantes y Escalafones.

a) Plantillas y Vacantes: Todas las empresas comprendidas en este Convenio vienen obligadas a confeccionar la plantilla de su personal fijo, señalando el número total de trabajadores y trabajadoras que comprenda cada categoría profesional, con la separación y especificación por grupos y subgrupos.

La plantilla se confeccionará cada dos años como mínimo, y no tendrá efecto alguno contrario a la situación de derecho adquirido por cada uno de los trabajadores y trabajadoras que formen parte de la empresa. Dentro de la plantilla inicial y sucesiva, las empresas podrán amortizar las vacantes que se produzcan sin perjuicio de la promoción del personal existente por vía de ascenso, comunicándolo a la Autoridad Laboral.

b) Escalafones: Las empresas deberán confeccionar y mantener el escalafón general de su personal. Como mínimo, deberán figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores y trabajadoras con el detalle que sigue:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento.
3. Fecha de ingreso de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.
4. Fecha de nombramiento o promociones a estas categorías.
5. Categorías profesionales a que estén adscritos.
6. Fecha de próximo aumento por complemento de antigüedad.
7. Número de orden.

Dentro del trimestre natural de cada año, las empresas publicarán el escalafón con expresión de los datos anteriores, para conocimiento del personal que integra los respectivos grupos profesionales.

El personal podrá formular reclamación contra el escalafón antes referido en escrito dirigido a las empresas dentro del plazo de 15 días, reclamación que deberá ser contenida dentro de otro plazo de 15 días. Contra el acuerdo desestimatorio, expreso o tácito, el cual se presumirá cuando la empresa no contestase en el plazo indicado, los interesados y las interesadas deberán formular demanda ante la Jurisdicción de Trabajo.

Artículo 15º.- Formación Profesional.

Sobre la presente cuestión se estará a lo que determina la legislación vigente en cada momento.

#### CAPITULO III

#### JORNADA, FESTIVOS, LICENCIAS Y VACACIONES

Artículo 16º.- Jornada.

La Jornada de trabajo será de 39 horas semanales, para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

Dicha jornada será distribuida entre los seis días de trabajo salvo pacto en contrario o condición más beneficiosa.

En la jornada continuada se tendrá derecho a 30 minutos de descanso retribuido.

Los trabajadores y trabajadoras que cobren sus salarios por talón, tendrán derecho a una hora de trabajo mensual para su cobro, de forma escalonada, siempre que su jornada laboral coincida con el horario de las entidades bancarias o Cajas de Ahorros, y las empresas podrán pactar con sus trabajadores y trabajadoras el cobro de sus haberes mediante giro o transferencia.

Artículo 17º.- Festivos.

Por cada día festivo, no domingo, trabajado, se compensará por dos días de descanso, a conceder dentro de los

30 días siguientes a dicho día trabajado; de no disfrutarse en este periodo, la compensación sería de tres días de descanso a elección del trabajador o trabajadora. A este respecto, en aquellos centros donde existan «Acuerdos de 35 horas», el personal «de fin de semana» (contratadas y contratados expresamente para trabajar sábados, domingos y festivos), no les será de aplicación el presente artículo.

Artículo 18º.- Licencias y Excedencias.

Las licencias serán retribuidas en los siguientes casos:

1. Diecisiete días naturales en caso de matrimonio.
2. Cinco días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos y padres políticos.
3. a).-Dos días naturales en caso de fallecimiento de hijos, abuelos, o hermanos políticos.

b).-Un día natural en caso de hospitalización por enfermedad grave o fallecimiento de parientes consanguíneos del tercer y cuarto grado (bisabuelos/as, tíos/as, sobrinos/as, biznietos/as y primos/as). En el caso de que en una empresa existan dos o más familiares con derecho al mismo, solo uno de ellos disfrutará del permiso.

4. a).-Tres días naturales, y hasta cuatro si es fuera de la localidad, por el nacimiento de hijo/a

b).-Un día natural, y hasta dos si existe desplazamiento, por el alumbramiento de la hija.

En los casos de alumbramiento por Cesárea se añadirá un día más en todos los casos referentes a los puntos a) y b).

c).-Un día natural, y hasta dos si existe desplazamiento superior a 300 Km., entre la ida y la vuelta, por el alumbramiento de la hija política. Y en este caso donde en una empresa existan dos o más familiares con derecho al mismo, solo uno de ellos disfrutará de él, pudiendo no obstante, previo acuerdo entre ellos, compartir los días del presente permiso.

5. a).- En caso de enfermedad que requiera hospitalización del cónyuge, hijos o padres de uno u otro cónyuge, se concederá un permiso equivalente a los días de hospitalización, tantas veces como ingrese un familiar, hasta un máximo de cuatro días laborales en cada ingreso. En el caso de que en una empresa existan dos o más familiares, sólo uno de ellos disfrutará del mismo, pudiendo no obstante y por acuerdo entre dichos familiares compartir los días de permiso. Si el enfermo o enferma tiene que desplazarse fuera de la provincia se ampliará a un día más.

A este respecto, en aquellos centros donde existan «Acuerdos de 35 horas», el personal «de fin de semana» (contratadas y contratados expresamente para trabajar sábados, domingos y festivos), disfrutarán de un permiso de dos días laborables, tantas veces como ingrese un familiar, hasta un máximo de dos días laborables en cada ingreso. En aquellos centros donde haya acuerdo de mejora con respecto a este punto, seguirán manteniéndose y prevalecerán como condición más beneficiosa.

b).- Dos días en caso de enfermedad que requiera hospitalización de hermanos. Cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c).- Dos días por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

6. Un día natural en caso de bautizo, comunión o boda de hijos o hijas.

7. Un día natural en caso de traslado del domicilio habitual.

8. Por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

9. Un día en la festividad de San Martín de Porres, 3 de Noviembre, que en caso de no poderse disfrutar como descanso en dicho día, será posible hacerlo otro día de común acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora.

De coincidir este día en sábado, domingo o en festivo, se disfrutará otro día.

En todos los puntos donde dice cónyuge se extiende a compañero y/o compañera.

10. Un día de libre disposición, previa solicitud del trabajador o trabajadora con cuatro días de antelación, salvo casos excepcionales, que no será acumulable a las vacaciones y la utilización de esta licencia no será superior al 5% de la plantilla y en cualquier caso no podrán ser más de cinco trabajadores o trabajadoras los que estén utilizando al mismo tiempo estos permisos.

Para el cómputo de los trabajadores o trabajadoras que pueden disfrutar al mismo tiempo de esta licencia se computarán los que disfruten de los permisos regulados en el Artículo 20º de este Convenio.

A este respecto, en aquellos centros donde existan «Acuerdos de 35 horas», el personal «de fin de semana» (contratadas y contratados expresamente para trabajar sábados, domingos y festivos), disfrutarán igualmente del día de libre disposición, en las mismas condiciones estipuladas en el presente punto. En aquellos centros donde haya acuerdo de mejora con respecto a este punto, seguirán manteniéndose y prevalecerán como condición más beneficiosa.

11. Los trabajadores/as dispondrán de dos días de asuntos propios retribuidos previa solicitud del trabajador/a con cuatro días de antelación. El número de trabajadores que utilicen esta licencia al mismo tiempo, no podrá ser superior a dos trabajadores. En el caso de que existan más de dos solicitudes para dicho permiso y de no llegar a acuerdo entre los trabajadores, se realizará un sorteo entre todas las solicitudes.

A este respecto, en aquellos centros donde existan «Acuerdos de 35 horas», el personal «de fin de semana» (contratadas y contratados expresamente para trabajar sábados, domingos y festivos), disfrutarán igualmente de los días de permisos retribuidos, en las mismas condiciones estipuladas en el presente punto. En aquellos centros donde haya acuerdo de mejora con respecto a este punto, seguirán manteniéndose y prevalecerán como condición más beneficiosa.

12. Los trabajadores/as disfrutarán del tiempo imprescindible para el acompañamiento de hijos/as, menores de 16 años, a consultas médicas de la Seguridad Social, debiendo aportar justificación en el plazo de las 24 horas siguientes.

a) Parto: La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un periodo de licencia de ciento veinticinco días, en caso de alumbramiento, que serán distribuidos a opción de la interesada y dentro de los límites legalmente establecidos, así como a la reducción de la jornada diaria de, al menos, dos periodos de treinta y cinco minutos, que se dedicarán a la lactancia, que será de una hora en caso de acumularse los dos periodos. Se tendrá derecho a esta reducción de jornada durante nueve meses con posterioridad al alumbramiento. La reducción puede disfrutarse, indistintamente, por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen. Dicha reducción también podrá disfrutarse en caso de adopción.

b) Minusválidos: El trabajador o trabajadora que tengan a su cargo directo algún minusválido o algún menor de nueve años, tendrán derecho a una reducción de jornada de trabajo, al menos, de un tercio de su duración, con la disminución equivalente salarial, pudiendo disfrutar de un horario flexible que permita compatibilizar el trabajo y la atención a los hijos o hijas. Queda entendido que sólo uno de los cónyuges tendrá ese derecho.

c) Excedencias:

1. Podrán solicitarse por uno cualquiera de los cónyuges, en el supuesto de que ambos trabajen, una excedencia de tres años por cada hijo nacido y vivo, a contar desde el día del parto.

2. El trabajador o trabajadora con antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria de hasta cinco años, pudiéndose solicitar nueva excedencia a partir de transcurridos dos años desde la finalización de la última excedencia. Durante la excedencia existe la prohibición para dedicarse a la misma o similar actividad.

En los supuestos excepcionales de índole familiar o por razones de salud o formación educativa o profesional, podrá reducirse adecuadamente el tiempo referido de un año de servicio.



3. En los supuestos 1 y 2, la reincorporación será obligatoria si se solicita con 30 días de antelación a la fecha de la misma, pasando a ocupar su anterior puesto y realizando el mismo horario, si ambas circunstancias subsisten en iguales términos y condiciones al momento de solicitar la excedencia, y en caso contrario, se acomodará el puesto de trabajo y horarios a los existentes en la empresa. Por ello, en el momento de concederse la excedencia se especificará por escrito el horario, jornada y puesto de trabajo de la peticionaria.

#### Artículo 19º.- Vacaciones.

Las vacaciones serán de 32 días naturales que se llevarán a cabo entre los meses de Julio a Septiembre de cada año, y su disfrute será por meses naturales. Cuando el mes a disfrutar sea de 30 ó 31 días, la empresa concederá 1 ó 2 días más, o bien lo compensará.

Cuando las vacaciones no se inicien el día primero del mes, éstas serán siempre de 32 días naturales. Si a petición del trabajador o trabajadora, las mismas se realizan fuera de los 3 meses señalados para el disfrute de las vacaciones, las mismas serán de 32 días naturales. Cuando por necesidades de la Empresa, no se pudiesen disfrutar las vacaciones en los meses señalados, las mismas serán de 35 días.

Si al momento de iniciar sus vacaciones, el trabajador no pudiera disfrutarlas por encontrarse de baja por IT debido a cualquier contingencia, se le concederán posteriormente las vacaciones. Igualmente las trabajadoras que se encuentren de baja por maternidad al momento de iniciarse las vacaciones las disfrutarán posteriormente a su reincorporación. En estos supuestos no se aplicará el aumento de los tres días por desplazamiento de las fechas de vacaciones. Todo ello, de conformidad con el apartado 3 del artículo 38 del Estatuto Trabajadores, referente a Vacaciones.

El calendario sobre vacaciones deberá quedar formalizado y distribuido su turno dentro de los dos primeros meses del año, y tendrán preferencia para elegir periodo de vacaciones, dentro de dichos meses, los trabajadores con hijos en edad escolar, o en su caso, con mayor antigüedad en la empresa y cuyo sistema de preferencia será rotativo anualmente.

En aquellos centros en que se concedan las vacaciones en el periodo establecido, y se den las condiciones adecuadas por el volumen de su plantilla, se formalizarán contratos temporales por el periodo que abarquen las vacaciones.

Las vacaciones se abonarán a razón de Salario Base de Convenio, Antigüedad, Plus de Asistencia, Plus de Toxicidad y Peligrosidad, Plus Convenio, además de la nocturnidad, en el caso de aquellos trabajadores y trabajadoras que estén adscritos a este turno y perciban por tanto el concepto de nocturnidad y promedio de los incentivos devengados en los tres meses trabajados anteriores al disfrute de las vacaciones.

En el supuesto de que un trabajador o trabajadora preste servicio en más de una empresa del sector de limpieza de edificios y locales, con el fin de hacer coincidir sus periodos vacacionales en las distintas empresas de los trabajadores y trabajadoras con jornada inferior a la máxima semanal fijada en convenio, se procederá de la siguiente forma:

a) Tiene prioridad el turno de vacaciones establecido en la empresa donde la jornada semanal del trabajador o trabajadora sea superior. En caso de igualdad de jornada, donde tenga mayor antigüedad.

b) El trabajador o trabajadora, antes de que sean fijados los turnos de vacaciones, solicitará por escrito su preferencia de turno, acompañando certificado de la empresa que tiene prioridad sobre el turno que le ha correspondido.

c) Independientemente del número de trabajadores y trabajadoras afectados en un mismo centro de trabajo por la circunstancia aquí tratada, el máximo de trabajadores y trabajadoras de igual jornada que pueden salir de vacaciones en un mismo turno, salvo pacto diferente de cada centro, no excederá de una tercera parte de los trabajadores o trabajadoras.

#### Artículo 20º.- Permisos sin Retribución.

Las empresas concederán hasta diez días de permiso sin retribución, previa solicitud del trabajador con cuatro días

de antelación, salvo casos excepcionales, y la utilización de estos permisos no será superior al 5% de la plantilla, y en cualquier caso no podrán ser más de cinco trabajadores los que estén utilizando al mismo tiempo estos permisos.

En caso de que varios trabajadores o trabajadoras soliciten este permiso al mismo tiempo, tendrá preferencia en su disfrute, los trabajadores y trabajadoras que no hayan disfrutado este permiso con anterioridad, durante el último o últimos años

#### Artículo 21º.- Plus Domingos.

Aquél personal que en los centros hospitalarios o centros asistenciales de la Diputación realice su jornada de lunes a domingo, de acuerdo con lo establecido en cada centro, como compensación del trabajo efectuado los domingos, percibirá un plus anual de 176,40 Euros para los años 2011 y 2012, de 177,28 Euros para el año 2013, y de 178,17 Euros para el año 2014, siendo cotizado mensualmente en la cantidad proporcional que corresponda según la normativa de la Seguridad Social.

En aquellos centros donde existan «Acuerdos de 35 horas», el personal «de fin de semana» (contratadas y contratados expresamente para trabajar sábados, domingos y festivos), también percibirán el 100% del Plus Domingos, el cual será prorrateado durante los 12 meses del año.

#### Artículo 22º.- Horas Extraordinarias.

Dada la actual situación de paro existente, se prohíbe terminantemente la realización de horas extraordinarias, debiendo ser suplidas éstas por contratos a tiempo parcial para trabajadores y trabajadoras en paro. No obstante, se podrán realizar aquellas que tengan carácter de fuerza mayor o estructural.

Las empresas entregarán una relación por escrito, semanalmente, a los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal de las horas extraordinarias efectuadas por semana.

### CAPITULO IV ACCION SINDICAL

Artículo 23º.- Funciones y Garantías del Comité de Empresa y Delegados de Personal.

a) Dispondrán de una reserva de cuarenta horas mensuales laborables para faltar al trabajo, siempre y cuando se acredite que su uso es para temas que afecten al personal; la necesidad se acreditará con posterioridad a su uso.

A este respecto, en aquellos centros donde existan «Acuerdos de 35 horas», el personal «de fin de semana» (contratadas y contratados expresamente para trabajar sábados, domingos y festivos), aquellos delegadas y delegados de personal elegidas o elegidos y que pertenezcan a la plantilla que desarrolla la tarea de «fin de semana y festivos», dispondrán de 2 días de crédito sindical al mes, más un tercero que será solicitado por escrito por el sindicato al que pertenezca dicho delegado o delegada. En aquellos centros donde haya acuerdo de mejora con respecto al crédito sindical de delegadas y delegados de fin de semana, seguirán manteniéndose y prevalecerán como condición más beneficiosa.

b) Podrán informar directamente dentro de su centro de trabajo a sus compañeros sobre las cuestiones laborales y sindicales, siempre que no se perturbe el proceso productivo. Asimismo, podrán fijarse en un tablón de anuncios habilitado por la empresa comunicaciones de carácter laboral.

c) Exigir a la empresa con más de 50 trabajadores o trabajadoras fijos o fijas, la confección de un Reglamento de Régimen Interior, el cual, una vez redactado, se someterá a conocimiento e informe de los representantes de los trabajadores.

d) El derecho de los representantes de los trabajadores a informar en los expedientes de crisis o de modificación de las condiciones de trabajo que las empresas presenten ante la Autoridad Laboral.

e) Requerir a las empresas para que expongan en su tablón de anuncios de su oficina un ejemplar del Convenio Colectivo, y los modelos TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social del último mes.



f) Exigir de las empresas el cumplimiento de lo establecido en el Decreto 2.380/1.973, de 17 de Agosto, y Orden de Desarrollo de 22 de Noviembre del mismo año.

g) Entender de cuantas reclamaciones formulen los trabajadores o las trabajadoras a las empresas por incumplimiento de la Legislación Laboral o de los Deberes que a las empresas y trabajadores correspondan en el orden social y obligacional.

Artículo 24º.- Derechos Sindicales.

Las empresas o Grupos de empresa, concederán un crédito horario anual, según la escala que se indicará a posteriori, a las centrales sindicales más representativas a nivel provincial, en base a su representación sindical en materia de delegados y delegadas de personal o miembros del Comité de Empresa que hayan sido obtenidos por cada una de aquellas a nivel provincial en la empresa o grupo, atendiendo a la siguiente escala:

- De 13 a 16 delegados o delegadas, o miembros del Comité de empresa: 700 horas.

- De 17 a 25 delegados o delegadas, o miembros del Comité de empresa: 1 liberado o liberada a jornada completa

Lo dispuesto en este artículo será de aplicación mientras se den las condiciones en él estipuladas, no siendo de aplicación en ningún caso, lo dispuesto en el artículo 7º.6 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 25º.- Derecho de Asamblea.

EL Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán solicitar asamblea de todos los trabajadores y trabajadoras. También podrán hacerlo el 20% de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla.

Estas asambleas se realizarán fuera de las horas de trabajo, y la empresa no pondrá impedimento a su realización.

Artículo 26º.- Cuota Sindical.

Las empresas procederán al cobro de la cuota sindical de acuerdo con los siguientes extremos:

a) Empresas de hasta 100 trabajadores y trabajadoras: Debe solicitarse por escrito directamente por el interesado.

b) Empresas de más de 100 trabajadores y trabajadoras: Debe solicitarse a la Central Sindical, la cual trimestralmente, en caso de variaciones, notificará la relación a las empresas debidamente documentada.

## CAPITULO V

### BENEFICIOS ASISTENCIALES

Artículo 27º.- Seguridad e Higiene. Ropa de Trabajo.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente del Sector y Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de 9 de Marzo de 1.971 y Ley 31/1.995 de 8 de Noviembre de, referente a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siendo de obligada aplicación por las empresas con la participación del Comité de Seguridad e Higiene o representaciones sindicales y fundamentalmente en lo referente a las prendas de trabajo y protección de los miembros inferiores, de acuerdo con el artículo 148 de la mencionada Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

A todas las trabajadoras afectadas por este Convenio se les entregarán batas o pijamas a opción de las trabajadoras.

A todas las trabajadoras afectadas por este Convenio se les entregarán zuecos, y a los trabajadores, calzado adecuado (botas, deportivos, etc...), que deberán ser entregados en la primera quincena del mes de marzo de cada año, respetándose no obstante los acuerdos de parte que con referencia a este punto puedan existir en cada centro.

Para el personal masculino, un mono en invierno y una camisa y pantalón en verano.

A las trabajadoras se les entregará una rebeca cada 2 años, siendo la fecha de entrega el mes de Octubre cada dos años, para las trabajadoras de los Centros Hospitalarios y/o sanitarios dependientes de la Consellería de Sanidad, y para las trabajadoras de los Centros Asistenciales dependientes de la Excm. Diputación de Alicante.

El tipo de ropa será idéntico en cada empresa.

Se fija la obligación de entrega de la ropa señalada en los meses de Abril (ropa de verano) y en Octubre (ropa de invierno), así como en Marzo el calzado.

Artículo 28º.- Compensación en las situaciones de Accidentes de Trabajo o Enfermedad.

a) Enfermedad: La empresa complementará hasta el 100% de la base de cotización de la Seguridad Social, las prestaciones que el trabajador o trabajadora perciba de ésta, en el caso de que el trabajador o trabajadora precise de hospitalización, así como en los procesos de pre y postoperatorios o de rehabilitación y desde el día en que tengan lugar los mismos.

La empresa completará hasta el 100% de la base de cotización a la Seguridad Social en el momento de la baja, las prestaciones que el trabajador o trabajadora perciba de ésta a partir del día 12 de la misma y mientras dure la situación de IT. y siempre que no le sea de aplicación lo previsto en el párrafo anterior.

Si por disposición legal la Seguridad Social rebajara el número de días que a la firma de este Convenio establece la Ley, automáticamente y sólo si mejora lo pactado en el Convenio, se aplicará de facto.

b) Accidente: La empresa completará el 100% de la base de cotización las prestaciones que perciba el trabajador o trabajadora en los casos de baja por accidente laboral a partir del día 1º de la baja.

c) Las empresas complementarán hasta el 100% de la base de cotización, la prestación de las trabajadoras que causen baja médica por riesgo sobre el embarazo en la primera baja, en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 26.

Artículo 29º.- Auxilio por defunción.

En caso de fallecimiento de un trabajador o trabajadora por muerte natural, la empresa vendrá obligada al pago de una indemnización equivalente a 60 días de sueldo a los herederos legales. Esta indemnización se abonará únicamente a los herederos legales.

Artículo 30º.- Revisión Médica.

Las empresas someterán anualmente a todo el personal a una revisión médica. Se realizará esta revisión antes del mes de Noviembre de cada año.

Las pruebas a realizar serán las siguientes:

1. Confección de un historial médico-laboral.
2. Toma de datos antropométricos.
3. Presión arterial y pulso.
4. Exploración clínica dirigida en relación con el puesto de trabajo.
5. Control audiométrico.
6. Control visual.
7. Radio-fotoseriación.
8. Espirometría (en aquellos trabajos expuestos en ambiente pulvígeno).
9. Electrocardiograma a todo trabajador o trabajadora mayor de 50 años, o en aquellos en los que la exploración clínica ponga de manifiesto alteraciones cardíacas.
10. Pruebas de sangre y orina, de tipo Standard (recuento V.S.O., hemoglobina, hematocrito y clucenio basal).
11. Pruebas analíticas especiales para aquellos trabajadores y trabajadoras que estén sometidos a un riesgo determinado.
12. Revisión ginecológica.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador o trabajadora. El tiempo necesario para realizar la mencionada revisión, así como el necesario para el desplazamiento de la misma será considerado como tiempo efectivo de trabajo dentro de la jornada laboral.

Artículo 31º.- Asistencia Consultorios Médicos.

No dará lugar a pérdida de retribución de los trabajadores y trabajadoras la asistencia por el tiempo indispensable durante la jornada de trabajo y previa justificación en los casos en que sea posible, a Consultorios y Clínicas de la Seguridad Social o Privadas, siempre que los mismos no tengan establecido horario de consulta que permita acudir a ellos fuera de las horas de trabajo.

Artículo 32º.- Nocturnidad.

En los casos previstos por la Ley, el Plus de Nocturnidad fija en un 30% del Salario Base más antigüedad.

**Artículo 33º.- Peligrosidad, Toxicidad y Penosidad.**

Los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en hospitales y clínicas con hospitalización, así como ambulatorios -entendiéndose el edificio que hay en la calle Gerona, 26 como ambulatorio en su totalidad- laboratorios de análisis, clínicas de curas sin hospitalización y centros asistenciales (Hogar Provincial y Psiquiátrico), todos ellos centros sanitarios Dependientes de la Consellería de Sanidad y Consumo y Diputación Provincial de Alicante, percibirán en concepto de dicho Plus la cantidad de 163,80 Euros mensuales para los años 2011 y 2012, de 164,62 Euros mensuales para el año 2013, y de 165,44 Euros para el año 2014.

En aquellos centros arriba reseñados en los que no se realice la jornada completa se percibirá en proporción al tiempo trabajado.

Dicho Plus se abonará por trabajo efectivo los doce meses del año.

**Artículo 34.- Plus Convenio en Centros Sanitarios y Asistenciales.**

Se establece un Plus para los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en aquellos Centros Sanitarios dependientes de la Consellería de Sanidad y Consumo y Diputación, tales como Hospitales, Ambulatorios - el de la calle Gerona, 26 como Ambulatorio en su totalidad-, Hogar Provincial, Psiquiátrico, etc., que lo percibirán en la cuantía mensual de 195,61 Euros para los años 2011 y 2012, de 196,59 Euros mensuales para el año 2013, y de 197,57 Euros mensuales para el año 2014. Dicha cantidad se abonará los doce meses del año (además el 100% se abonará en la paga de verano y el 100% en la paga de navidad). En aquellos Centros arriba reseñados en los que no se realice la jornada completa se percibirá en proporción al tiempo trabajado.

Dicho Plus se abonará por trabajo efectivo durante los doce meses del año. PÍTULO VI

**CONDICIONES ECONOMICAS.****Artículo 35º.- Salarios.**

Para el año 2011:

El Incremento Salarial para todos los conceptos económicos, excepto lo estipulado en el art. 36º, Antigüedad de este Convenio, será el 0,00%, sobre la tabla salarial del 2010.

Para el año 2012:

El Incremento Salarial para todos los conceptos económicos, excepto lo estipulado en el art. 36º, Antigüedad de este Convenio, será el 0,00%, sobre la tabla salarial del 2011.

Para el año 2013:

El Incremento Salarial para todos los conceptos económicos, excepto lo estipulado en el art. 36º, Antigüedad de este Convenio, será el 0,50%, sobre la tabla salarial del 2012 para el año 2014:

El Incremento Salarial para todos los conceptos económicos, excepto lo estipulado en el art. 36º, Antigüedad de este Convenio, será el 0,50%, sobre la tabla salarial del 2013.

**Artículo 36º.- Antigüedad.**

Se establece una bonificación por el concepto de antigüedad para todos los trienios que se tuviesen devengados hasta el 31-12-92 en las cuantías siguientes:

CATEGORÍAS	LIMPIADORA O PEÓN	RESTO DE CATEGORÍAS
8 TRIENIOS	135,23 €	147,25 €
7 TRIENIOS	120,20 €	129,22 €
6 TRIENIOS	102,17 €	111,19 €
5 TRIENIOS	87,15 €	93,16 €
4 TRIENIOS	69,12 €	75,13 €
3 TRIENIOS	51,09 €	57,10 €
2 TRIENIOS	33,06 €	39,07 €
1 TRIENIO	16,53 €	19,53 €

Todos aquellos trienios que se empezasen a devengar a partir de la fecha arriba reseñada se acogerán a lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 3/87 Grupo E (Actualmente denominado GRUPO AGR. PROF.) Para los años 2011 y 2012, la cantidad de 13,47.- €. Por cada trienio.

**Artículo 37º.- Gratificaciones Extraordinarias.**

Serán tres: la de Verano, Diciembre y Beneficios.

a) Las pagas de Verano y Diciembre se computarán semestralmente: La de Verano desde el 1 de Enero al 30 de Junio y la de Navidad del 1 de Julio al 31 de Diciembre. Y se percibirán a razón de 30 días del salario base convenio más antigüedad, más el 100% del Plus Asistencia y el 100% del Plus Convenio, que serán cotizados mensualmente en la cantidad proporcional que corresponda según la normativa de la Seguridad Social y abonados junto a cada una de las dos pagas indicadas, vigentes en la fecha de cobro. Ambas pagas se percibirán antes del 15 de Julio y 15 de Diciembre respectivamente. Los que inicien las vacaciones el día 1º de Julio percibirán en esa fecha la gratificación de Verano.

b) Paga de Beneficios: Se computará anualmente, desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre. Y se percibirá a razón de 30 días de salario convenio vigente, más antigüedad. Se cobrará antes del día 15 de Febrero de cada año, o bien se prorrateará mensualmente.

**Artículo 38º.- Plus de Asistencia.**

Se establece un Plus de Asistencia para los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en aquellos centros sanitarios dependientes de la Consellería de Sanidad y Diputación, tales como hospitales, ambulatorios- el de la C/ Gerona 26, como ambulatorio en su totalidad-, Hogar Provincial, Psiquiátrico, etc., que lo percibirán en la cuantía mensual de 128,79 Euros para los años 2011 y 2012, de 129,43 Euros para el año 2013, y de 130,08 Euros para el año 2014. Dichas cantidades se abonarán los 12 meses del año (y además el 100% se abonará en la paga de verano y el 100% en la paga de navidad).

En aquellos centros arriba reseñados en los que no se realiza la jornada completa se percibirá en proporción al tiempo trabajado.

Dicho plus se abonará por el trabajo efectivo durante los doce meses del año.

**Artículo 39º.- JUBILACIÓN.**

JUBILACIÓN anticipada.-

Se establece un premio de jubilación, según el siguiente baremo:

- Jubilación a los 60 años 7 mensualidades
- Jubilación a los 61 años 6 mensualidades
- Jubilación a los 62 años 4 mensualidades
- Jubilación a los 63 años 3 mensualidades
- Jubilación a los 64 años 0 mensualidades.

El trabajador/a que desee jubilarse a los 64 años, podrá acogerse a lo establecido en el R.D. 1194/84 de 17 de Julio (B.O.E. 20.7) sobre contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

Se pacta entre las partes que la jubilación será obligatoria a los 65 años, siempre que tengan cumplidas las cotizaciones que marca la Ley. Esto último empezará su aplicación a vincular a aquellos/as trabajadores/as que cumplan la edad de 65 años a partir del 1 de Enero de 1.995.

**JUBILACIÓN PARCIAL.-**

Las trabajadoras y trabajadores al respecto de «la Jubilación Parcial», estarán a lo que dispone el Art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 40º.- Cláusula de descuelgue.**

Durante la vigencia del presente Convenio no cabe el descuelgue para ninguna de las empresas afectadas por el mismo, sin perjuicio de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 41º.- Seguro Colectivo.**

Las Empresas deberán suscribir una póliza de seguros que perciba el trabajador o trabajadora, o en su caso sus beneficiarios, por una indemnización de 6.010'12 Euros. en casos de muerte, invalidez total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente laboral, no siendo acumulables las indemnizaciones del mismo accidente.

En el caso de que la Empresa no formalizara dicha póliza o en el futuro no la renovara, se entenderá que renuncia a ella porque asume voluntariamente los riesgos de las indemnizaciones, es decir, asume el pago directamente.

#### ARTÍCULO 42º.- MEDIDAS DE PROTECCIÓN MUJER TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

En el presente Convenio y con motivo de publicar y mejorar las medidas laborales para proteger a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, nos atendremos a lo dispuesto en este artículo.

La forma de acreditar la condición de trabajadora víctima de violencia de género es la siguiente:

Las mujeres víctimas de violencia de género tienen que acreditar tal situación ante el empresario mediante la orden de protección dictada por el Juez a favor de la víctima o con aquellas medidas que disponga el artículo 23 de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (Ley 1/2004 de 28 de Diciembre).

La trabajadora que acredite dicha condición, dispondrá de todos los beneficios y derechos que regula dicha ley: Reducción de Jornada, reordenación del tiempo de trabajo, cambio o traslado del centro de trabajo en la misma o distinta localidad, suspensión del contrato de trabajo (excedencias, etc.), así como todas las medidas o situaciones recogidas en la misma.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- El presente Convenio ha sido suscrito por acuerdo de las representaciones autorizadas de la Asociación de Empresarios de Limpieza de la Provincia de Alicante (AELPA) y Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL), de la Central Sindical Comisiones Obreras (CC.OO.), y de la Unión General de Trabajadores (UGT.), que se han reconocido como interlocutores para la negociación del mismo y declaran su plena legitimación conforme a lo establecido en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Segunda.- A los solos efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 26 punto 5 del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar en el Anexo I, los salarios anuales en función de las Horas de trabajo pactadas en el Convenio, si bien no se hacen figurar los conceptos referidos a antigüedad, puesto de trabajo, etc....

Tercera.- Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, se adhieren al V Acuerdo de Solución de Conflictos de la Comunidad Valenciana publicado en el D.O.G.V. nº 4070 de jueves 23 de Agosto de 2.001.

CUARTA.- Dadas las características del sector, donde existen diversos acuerdos en determinados centros de trabajo (Hospital General de Alicante, Hospital de Elche, Hospital de Orihuela, Hospital de Elda, Hospital de Villajoyosa, Hospital Clínico de San Juan, Centro Doctor Esquerdo-Psiquiátrico de Santa Faz-, Hogar Provincial, Hospital Cardiovascular de San Vicente, Centro de especialidades de Elda y otros que se puedan acordar posteriormente a la fecha del presente Convenio), que regulan y mejoran aspectos importantes, tanto de jornada como de condiciones de trabajo en dichos centros y que tienen carácter complementario al Convenio Colectivo Provincial, las partes acuerdan crear una Comisión de Seguimiento con el objeto de establecer un registro de los distintos acuerdos y sus posibles modificaciones.

Los depositarios serán indistintamente cada una de las partes y se actualizarán a finales de cada año, siendo los mismos:

- COMISIONES OBRERAS (CC.OO.): Avda. Salamanca nº 33, 3ª planta (ALICANTE)
- UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T.): C/ Pablo Iglesias nº 23 (ALICANTE)
- ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE LIMPIEZA DE LA PROVINCIA DE ALICANTE (AELPA): C/ La Ebanistería, 36-Nave 16 (ALICANTE)
- ASOCIACIÓN PROFESIONAL EMPRESAS DE LIMPIEZA (ASPEL): C/ GENERAL ALVAREZ DE CASTRO nº 41, 1º (MADRID).

QUINTA.- Ambas representaciones (empresarial y social), hacen constar expresamente que las condiciones pactadas en este Convenio tendrán repercusión en los precios de los servicios.

Se considerará competencia desleal, con las consecuencias derivadas de la legislación vigente, las ofertas

comerciales realizadas por las empresas que sean inferiores a los costes del presente Convenio. A estos efectos se estimarán costes repercutibles, todos los conceptos económicos que se contemplan en el presente Convenio.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA:

#### GUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente nuestro compromiso con el desarrollo de políticas de igualdad acordamos los siguientes objetivos generales:

a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimientos de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que eviten discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apocándose en un permanente recurso al diálogo social.

b) Atribuir a la Comisión Paritaria, que se constituye, las competencias que se señalan más adelante a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

#### · Planes de Igualdad:

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las Empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

#### 2.-Concepto de los Planes de Igualdad:

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razones de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos.

#### 3.-Diagnóstico de situación:

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dicho objetivos.

Del resultado de ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo estos emitir el correspondiente informe.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otros, con algunas de las siguientes cuestiones:

a) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.

b) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salariales

c) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo y régimen de turnos.



d) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.

e) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato

f) Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica

g) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas

h) Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

4.-Objetivos de los Planes de Igualdad:

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se hayan constatado la existencia en situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos podrán consistir, entre otros, en:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación y utilización de lenguaje sexista

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mayor responsabilidad

c) Establecer programas específicos para la selección / promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con una mayor incidencia, en relación con los trabajadores, sobre estas formas de contratación y adoptar las medidas correctoras correspondientes.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

5.-Competencia de la Empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los Planes de Igualdad:

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. Los resultados que se desprendan de dicho diagnóstico serán facilitados a los representantes de los trabajadores a efectos de informe.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente Plan de Igualdad sin que ello prejuzgue el

resultado de la negociación ya que tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerá siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato. En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje de la Comisión Mixta.

Una vez implantado el Plan de Igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe si así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en el presente artículo respecto los Diagnósticos de Situación y los Planes de Igualdad.

6.-Funciones de la Comisión Paritaria en materia de igualdad de oportunidades:

La Comisión Paritaria constituida por representantes de las entidades firmantes del presente Convenio velará por el cumplimiento de los compromisos asumidos en este apartado pudiendo desarrollar las siguientes funciones:

a) Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los puntos anteriores.

b) Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes

c) Se podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta sectorial entre las empresas afectadas por este Convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten por las empresas con desagregación por género.

d) En base a las conclusiones obtenidas, se examinará la posibilidad celebrar un convenio de colaboración con el instituto de la Mujer para la elaboración de un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas afectadas por el presente Convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA:

Las partes acuerdan encomendar a la Comisión Paritaria la adaptación del texto del convenio a las reformas laborales que se han producido recientemente, o que se puedan producir durante su vigencia, dentro de los plazos legales que se marquen en norma legal.

De manera expresa, y sin perjuicio de tratar cualesquiera otros asuntos que sean necesarios con razón de las reformas laborales, la Comisión Paritaria deberá tratar la aplicación de la jornada flexible y la acomodación del texto del convenio a la nueva clasificación profesional del art. 22 del E.T. en la redacción dada por el RDL 3/2012 en cumplimiento de la DA. 9ª del mencionado RDL.

Los acuerdos alcanzados por la Comisión Paritaria serán ratificados y formalizados por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, si ello es necesario para que los mismos tengan validez y eficacia y para su publicación y registro oficial.

CONVENIO LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES CENTROS SANITARIOS PROV. ALICANTE  
TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2011  
1 ENERO 2011 A 31 DICIEMBRE 2011

CATEGORÍA	15 PAGAS	12 PAGAS	12 PAGAS	12 PAGAS	P. VERANO/	100%	TOTAL
	SALARIO BASE	PLUS PELIG.	PLUS CONVEN.	PLUS ASIST.	P. NAVIDAD CONV./	P. VERANO/ 100% PLUS	ANUAL
LIMPIADORA	664,81 €	163,80 €	195,61 €	128,79 €	257,58 €	391,22 €	16.479,35 €
ENCARGADO GRUPO	744,38 €	163,80 €	195,61 €	128,79 €	257,58 €	391,22 €	17.672,90 €
RESP. EQUIPO	714,72 €	163,80 €	195,61 €	128,79 €	257,58 €	391,22 €	17.228,00 €
ESPECIALISTA	805,53 €	163,80 €	195,61 €	128,79 €	257,58 €	391,22 €	18.590,15 €
PEÓN ESPECIALIZADO	717,31 €	163,80 €	195,61 €	128,79 €	257,58 €	391,22 €	17.266,85 €
CONDUCT. LIMPIADOR	841,02 €	163,80 €	195,61 €	128,79 €	257,58 €	391,22 €	19.122,50 €
SUPERVISOR O E.T.	912,56 €	163,80 €	195,61 €	128,79 €	257,58 €	391,22 €	20.195,60 €
PLUS DOMINGO: 176,40 € (EN CUANTIA ANUAL)							



CONVENIO LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES CENTROS SANITARIOS PROV. ALICANTE  
TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2012  
1 ENERO 2012 A 31 DICIEMBRE 2012

CATEGORÍA	100%				P. VERANO / P. NAVIDAD		TOTAL ANUAL
	15 PAGAS SALARIO BASE	12 PAGAS PLUS PELIG.	12 PAGAS PLUS CONVEN.	12 PAGAS PLUS ASIST.	100% PLUS ASISTENCIA	100% PLUS CONV. / P. NAVIDAD	
LIMPIADORA	664,01 €	163,00 €	195,61 €	128,79 €	257,58 €	391,22 €	16.479,35 €
ENCARGADO GRUPO	744,38 €	163,00 €	195,61 €	128,79 €	257,58 €	391,22 €	17.672,90 €
RESP. EQUIPO	714,72 €	163,00 €	195,61 €	128,79 €	257,58 €	391,22 €	17.228,00 €
ESPECIALISTA	805,53 €	163,00 €	195,61 €	128,79 €	257,58 €	391,22 €	18.590,15 €
PEÓN ESPECIALIZADO	717,31 €	163,00 €	195,61 €	128,79 €	257,58 €	391,22 €	17.266,85 €
CONDUCT. LIMPIADOR	841,02 €	163,00 €	195,61 €	128,79 €	257,58 €	391,22 €	19.122,50 €
SUPERVISOR O E.L.	912,56 €	163,00 €	195,61 €	128,79 €	257,58 €	391,22 €	20.195,60 €
PLUS DOMINGO: 176,40 € (EN CUANTIA ANUAL)							

CONVENIO LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES CENTROS SANITARIOS PROV. ALICANTE  
TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2013  
1 ENERO 2013 A 31 DICIEMBRE 2013

CATEGORÍA	100%				P. VERANO / P. NAVIDAD		TOTAL ANUAL
	15 PAGAS SALARIO BASE	12 PAGAS PLUS PELIG.	12 PAGAS PLUS CONVEN.	12 PAGAS PLUS ASIST.	100% PLUS ASISTENCIA	100% PLUS CONV. / P. NAVIDAD	
LIMPIADORA	668,13 €	164,62 €	196,59 €	129,43 €	258,87 €	393,18 €	16.561,75 €
ENCARGADO GRUPO	748,10 €	164,62 €	196,59 €	129,43 €	258,87 €	393,18 €	17.761,26 €
RESP. EQUIPO	718,29 €	164,62 €	196,59 €	129,43 €	258,87 €	393,18 €	17.314,14 €
ESPECIALISTA	809,56 €	164,62 €	196,59 €	129,43 €	258,87 €	393,18 €	18.683,10 €
PEÓN ESPECIALIZADO	720,90 €	164,62 €	196,59 €	129,43 €	258,87 €	393,18 €	17.353,18 €
CONDUCT. LIMPIADOR	845,22 €	164,62 €	196,59 €	129,43 €	258,87 €	393,18 €	19.218,11 €
SUPERVISOR O E.L.	917,12 €	164,62 €	196,59 €	129,43 €	258,87 €	393,18 €	20.296,58 €
PLUS DOMINGO: 177,28 € (EN CUANTIA ANUAL)							

CONVENIO LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES CENTROS SANITARIOS PROV. ALICANTE  
TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2014  
1 ENERO 2014 A 31 DICIEMBRE 2014

CATEGORÍA	100%				P. VERANO / P. NAVIDAD		TOTAL ANUAL
	15 PAGAS SALARIO BASE	12 PAGAS PLUS PELIG.	12 PAGAS PLUS CONVEN.	12 PAGAS PLUS ASIST.	100% PLUS ASISTENCIA	100% PLUS CONV. / P. NAVIDAD	
LIMPIADORA	671,47 €	165,44 €	197,57 €	130,08 €	260,16 €	395,15 €	16.644,56 €
ENCARGADO GRUPO	751,84 €	165,44 €	197,57 €	130,08 €	260,16 €	395,15 €	17.850,07 €
RESP. EQUIPO	721,88 €	165,44 €	197,57 €	130,08 €	260,16 €	395,15 €	17.400,71 €
ESPECIALISTA	813,61 €	165,44 €	197,57 €	130,08 €	260,16 €	395,15 €	18.776,52 €
PEÓN ESPECIALIZADO	724,50 €	165,44 €	197,57 €	130,08 €	260,16 €	395,15 €	17.439,95 €
CONDUCT. LIMPIADOR	849,45 €	165,44 €	197,57 €	130,08 €	260,16 €	395,15 €	19.314,20 €
SUPERVISOR O E.L.	921,71 €	165,44 €	197,57 €	130,08 €	260,16 €	395,15 €	20.398,06 €
PLUS DOMINGO: 178,17 € (EN CUANTIA ANUAL)							

\*1216160\*

ANUNCIO

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Educación, Formación y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de ámbito provincial de INDUSTRIAS DE MANIPULACION Y EXPORTACION DE FRUTOS SECOS -código convenio 03000245011982 -

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 24/07/12, suscrito por las representaciones de la Asociación Provincial de Almacenistas y Descascaradores de Almendras y, de las CC. SS. Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.), y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Educación, Formación y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 5/2011 de 21 de junio, del President de la Generalitat y de acuerdo con el Decreto 98/2011, 26 de agosto del Consell por el que se aprueba el ROF de la Consellería de Educación, Formación y Empleo ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.-

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

Alicante a tres de agosto de dos mil doce.

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE EDUCACION, FORMACION Y TRABAJO

Ramón Rocamora Jover

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR « INDUSTRIAS DE MANIPULACION Y EXPORTACION DE FRUTOS SECOS » DE LA PROVINCIA DE ALICANTE.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. - Ambito Territorial, Funcional y Personal.-

El convenio es de aplicación en todas las Empresas y centros de trabajo ubicadas en la provincia de Alicante, dedicados a la actividad de Manipulación y Exportación de Frutos Secos, y afecta al personal de las distintas categorías profesionales -técnico, administrativo y obrero - con contrato laboral que presten sus servicios en las mismas.

Artículo 2. - Vigencia.-

Comenzará a regir el Convenio a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, una vez efectuado el registro oficial que establece la Ley 1/95, en la Dirección Territorial de Educación, Formación y Trabajo y sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de Enero de 2.012, teniendo una duración de cuatro años, que se extiende hasta el 31 de Diciembre de 2.015 salvo prórroga por tácita reconducción. Hasta tanto no se logre acuerdo de Convenio que lo sustituya, se mantendrán vigentes tanto las cláusulas normativas como las obligacionales del presente.

Artículo 3. - Denuncia o Prórroga.-

El plazo para la denuncia del convenio será de un mes antes de finalizar su vigencia.

De acuerdo con lo establecido en el art 85.3 y 89.2 del E. T. el plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio, una vez denunciado el mismo, será de un mes a partir de la recepción de la comunicación, procediéndose a constituir la comisión negociadora, la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar éste en un plazo máximo de treinta días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio será de doce meses a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

Transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, las partes intervinientes en la negociación, se adhieren y someterán al procedimiento de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana.

En caso de no denunciarse, se prorrogaría automáticamente por periodos de un año, con revisión salarial del índice de precios al consumo o conjunto nacional de los doce meses anteriores, conforme a los datos del Instituto Nacional de Estadística.

Artículo 4. - Condiciones más beneficiosas.-

Por ser condiciones mínimas las que se establecen en el Convenio, se respetarán las que vengan implantadas por disposición legal o costumbre, siempre que resulten en su conjunto más beneficiosas para los Trabajadores.

Artículo 5. - Legislación supletoria.-

En lo no previsto en el Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia, siendo de aplicación, por tanto, el R.D. Legislativo 1/95, del Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de aplicación, y la legislación laboral subsistente.

CAPITULO II

COMISION PARITARIA

Artículo 6.- Comisión Paritaria Composición y competencias.

Se constituye una Comisión Paritaria integrada por cuatro vocales, dos de cada una de las representaciones de

las partes negociadoras del Convenio, con los asesores técnicos que las mismas designen, y un Presidente, que será el que las partes designen.

Funciones:

A. La interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio, de acuerdo con lo establecido en el art. 91 del E. T.

B. La adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En su caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los arts. 87 y 88 del E. T. para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

C. Intervenir en la resolución de las discrepancias, tras la finalización del periodo de consultas, en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del convenio colectivo, de acuerdo con lo establecido en los art. 41. 6 y 82. 3 del E. T., respectivamente.

D. Celebración de reunión preceptiva ante la comisión, previa a la interposición de demanda y/o papeleta ante organismos oficiales competentes, según el caso, en materia de conflictos individuales/colectivos que afecten a la interpretación de las normas del presente Convenio.

Funcionamiento:

Se reunirá obligatoriamente siempre y cuando alguna de las partes lo solicite, en el plazo máximo de quince días hábiles desde la fecha en que tenga conocimiento del problema.

Solo en caso de urgencia reconocida por ambas partes el plazo podrá ser inferior.

Las resoluciones de la Comisión serán vinculantes, debiéndose levantar la correspondiente acta que podrá ser registrada oficialmente, conforme a lo determinado en la legislación vigente en la materia.

Los acuerdos se adoptarán en el plazo máximo de quince días, precisándose para su validez la mayoría simple de votos.

Las resoluciones emitidas por la comisión paritaria tendrán la misma fuerza legal que tiene el propio convenio y entrarán a formar parte integrante del mismo.

Sede:

La Comisión Paritaria fija su sede en el domicilio de la Asociación Provincial de Almacenistas y Descascaradores de Almendras, sito en San Vicente del Raspeig (Alicante), Carretera de Agost, nº. 104 y C.P. 03690.

Artículo 7.- Acuerdo de solución de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana,

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a los procedimientos de solución de conflictos laborales del V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, suscrito por la Comisión Negociadora el día 19 de mayo de 2010 y publicada en el DOGV el 8 de julio de 2010, y que fue pactado por la Confederación Interprovincial de Empresarios de la Comunidad Valenciana (CIERVAL); por la Confederación Empresarial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Comunidad Valenciana (CEPYMEVAL); por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano; y por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano, para solucionar eficazmente las discrepancias que surjan en relación a las cláusulas del presente convenio.

CAPITULO III

ORGANIZACION DEL TRABAJO Y CATEGORIAS PROFESIONALES

Artículo 8. - Organización.-

Las facultades de organización y responsabilidad del trabajo corresponden a la Dirección de la Empresa; la Empresa deberá comunicar a los representantes sindicales de los Trabajadores todo cambio o modificación de los métodos operativos actuales de conformidad con lo que prevé a estos efectos el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. - Clasificación del personal por su permanencia.-

Se clasifica al personal en fijo, eventual, fijo de carácter discontinuo e interino, conforme a lo determinado en el

artículo 15 del R.D. Legislativo 1/95, del Estatuto de los Trabajadores. Dado que las temporadas de trabajo en las Empresas de los distintos sectores afectados por el Convenio son variables según el fruto o frutos secos que se manipulan, al igual que los periodos de exportación, la Comisión Paritaria del Convenio, conforme a las facultades de aplicación del mismo, tendrá competencia para establecer por acuerdo, la duración de las campañas habituales y extraordinarias. Igualmente, y dentro del marco legal vigente, podrá establecer el modelo de contrato escrito a utilizar para el personal temporal y fijo discontinuo, y las modalidades de contratación y prórroga en su caso.

El personal fijo discontinuo y temporal de campaña y, en su caso, el interino, tendrá opción preferente a ocupar las vacantes que se produzcan entre el personal fijo, si reúne las condiciones profesionales exigibles para el puesto de trabajo. Igualmente, para realizar el trabajo en sucesivas temporadas o campañas.

Son trabajadores interinos los que sustituyen a otros que tienen la condición de fijos o fijos de carácter discontinuo, durante sus ausencias por causas de enfermedad, accidente, servicio militar o excedencias, cesando al reincorporarse el titular al que sustituyen.

Artículo 10.- Llamamiento de los fijos discontinuos.-

A.- Los Trabajadores fijos discontinuos deberán ser llamados cada vez que sean necesarios sus servicios.

B.- El llamamiento se hará gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar y deberá efectuarse dentro de cada especialidad por orden de categoría y antigüedad.

Los trabajadores que con carácter excepcional y por necesidades de la organización de la actividad productiva de la empresa, realicen trabajos de superior categoría, con independencia de percibir las remuneraciones correspondientes a dicha categoría superior, mantendrán su número de orden de antigüedad para su llamamiento en las listas de especialidad y categoría de origen.

Si la situación de excepcionalidad la que se refiere el párrafo anterior, adquiriera la consideración de habitual y permanente será de aplicación lo previsto en el convenio en cuanto a ascensos.

Los trabajadores que de acuerdo con los procedimientos previstos en el convenio y en el Estatuto de los trabajadores asciendan a una categoría superior tendrán derecho de reserva de su número de orden de antigüedad para su llamamiento en la anterior especialidad y categoría, al objeto de no perjudicar la promoción de los fijos discontinuos en las empresas, percibiendo en cada caso el salario que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

C.- El llamamiento se hará con un preaviso de un día natural. El Trabajador que no respondiera afirmativamente a dicho llamamiento perderá los derechos que hasta ese momento hubiese generado aún cuando se incorporase con posterioridad a la empresa.

D.- Se exceptúa la aplicación del párrafo anterior a aquellos trabajadores que faltaran a la convocatoria por causas debidamente justificadas ante el empresario en tiempo oportunos: enfermedad común, maternidad o accidente.

E.- La suspensión del contrato de los fijos discontinuos se producirá en cada centros de trabajo, de modo gradual o total, por orden inverso a la incorporación en el llamamiento y atendiendo a las necesidades de la menor producción.

F.- La actividad laboral del trabajador fijo discontinuo quedará interrumpida hasta su posterior llamamiento.

G.- Las empresas elaborarán un censo de trabajadores fijos discontinuos por especialidad, categoría y antigüedad que será entregado a los representantes de los legales de los trabajadores.»

Artículo 11. - Ascensos y categorías.-

El peón ordinario, al año de permanencia en esta categoría, y siempre que reúna la capacidad necesaria, pasará a la de peón especialista. El auxiliar administrativo, a los dos años de permanencia en la categoría, y siempre que reúna la capacidad necesaria, pasará a la de oficial administrativo de segunda, y a los cuatro años en esta última

categoría, y siempre que reúna la capacidad necesaria, pasará a la de oficial administrativo de primera. En todo caso estos ascensos quedarán supeditados a que la Empresa disponga de plaza disponible para los mismos.

Artículo 12. - Trabajos de categoría superior.-

A petición de la Empresa, el trabajador puede realizar trabajos de categoría superior a la suya en caso de necesidad y corta duración. El trabajador percibirá la retribución correspondiente a la categoría realmente desempeñada desde el primer día de su trabajo en dicha categoría.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la Empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el Trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevistas de la actividad productiva, el Empresario precisara destinar a un Trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, y comunicándolo a los Representantes legales de los Trabajadores.

#### CAPITULO IV DE LA CONTRATACIÓN

Artículo 13. - Contratos eventuales por circunstancias de la producción.-

Podrán celebrarse contratos de duración determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. La duración máxima de estos contratos será de 12 meses dentro de un período máximo de 18 meses.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a percibir, si no hay continuidad en la empresa, una indemnización económica cuya cuantía será equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar diez días de salario por cada año de servicio.

#### CAPITULO V DEL SALARIO Y SUS COMPLEMENTOS

Artículo 14. - Tabla Salarial y revisiones salariales durante la vigencia del convenio

A partir del 1 de enero de 2012 será de aplicación la tabla salarial que figura anexa y que supone un incremento del 1 % sobre los conceptos salariales y económicos vigentes al 31-12-2011.

Para el año 2013 el incremento será del 1,20 %. Una vez constatado el IPC real del año 2012, se incrementará la tabla salarial hasta la diferencia, si la hubiere, sin que la subida suponga al final un incremento superior al 2,00%.

Para el año 2014 el incremento será del 1,40 %. Una vez constatado el IPC real del año 2013, se incrementará la tabla salarial hasta la diferencia, si la hubiere, sin que la subida suponga al final un incremento superior al 2,00 %.

Para el año 2015 el incremento será del 2,00 %. Una vez constatado el IPC real del año 2014, se incrementará la tabla salarial hasta la diferencia, si la hubiere, sin que la subida suponga al final un incremento superior al 2,50 %.

Artículo 15.- Cláusula de no aplicación del régimen salarial.-

El incremento salarial pactado en el presente Convenio podrá no aplicarse en todo o en parte, únicamente en el caso de Empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. Sólo se considerará dañada esa estabilidad económica cuando la aplicación del incremento pueda causar daños importantes o irreparables en la economía de la Empresa según las previsiones.

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa

y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, conforme lo dispuesto en el artículo 85.3 del ET.

El procedimiento para no aplicar los incrementos salariales establecidos en este Convenio colectivo será el siguiente:

Las empresas que quieran acogerse a la presente cláusula de desvinculación salarial deberán comunicarlo a la Comisión paritaria.

La empresa, asimismo, deberá remitir comunicación escrita al comité de empresa o delegados/delgadas de personal, si los hubiere, acompañando toda aquella documentación acreditativa de la situación económica motivadora de la no aplicación.

A partir de la fecha de tal comunicación, la empresa abrirá un periodo de consultas con la correspondiente representación de los trabajadores y trabajadoras, cuya duración no excederá de 15 días salvo que se prorrogue por acuerdo de ambas partes. Una vez finalizado dicho periodo de consultas, deberá comunicarse a la Comisión paritaria de este convenio el acuerdo alcanzado.

En el caso de no llegar a acuerdo en el seno de la empresa, la Comisión paritaria por mayoría de cada una de las representaciones, en el término de un mes a contar desde que se solicita su intervención, resolverá sobre la idoneidad de la no aplicación salarial del convenio, y en su caso, del nuevo régimen aplicable y de su duración.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4. del ET.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el periodo de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir al procedimiento de mediación y arbitraje.

Artículo 16. - Antigüedad.-

Se establece la desaparición gradual del concepto de antigüedad, ante la situación discriminatoria que supone para los trabajadores del sector. No obstante y de forma transitoria, los trabajadores tendrán derecho, desde la entrada en vigor del presente convenio y por una sola vez, a percibir el tramo del trienio siguiente cuando éste venza, sin que tenga derecho a la adquisición de nuevos tramos.

La antigüedad ya consolidada se situará en la hoja de salarios como tal, sin que dicha antigüedad sufra nuevos incrementos por el transcurso del tiempo.



La antigüedad consolidada no podrá ser objeto de compensación ni de absorción con aumentos salariales establecidos en el futuro.

La antigüedad consolidada se verá incrementada anualmente en el mismo porcentaje que se incrementen los conceptos económicos del convenio.

Artículo 17. - Gratificaciones extraordinarias.-

Las Gratificaciones de Julio y Navidad serán computadas para su abono por semestres, y consistirá cada una de ellas en 30 días del salario base del Convenio más la antigüedad, en su caso. De común acuerdo entre la empresa y los interesados, podrá acordarse el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias entre las 12 mensualidades.

Artículo 18. - Beneficios.-

Consistirá en una paga de 30 días del salario base del Convenio más la antigüedad, en su caso, prorrateable conforme al tiempo trabajado en el año anterior, debiéndose percibir dentro del primer trimestre siguiente al año natural a que corresponde. De común acuerdo entre la empresa y los interesados, podrá acordarse el prorrateo de la gratificación extraordinaria entre las 12 mensualidades.

Artículo 19. - Plus de Asistencia.-

Se establece un plus de asistencia de 0,60 euros que se devengará por jornada efectivamente trabajada, no computándose en el periodo vacacional.

Artículo 20. - Horas extraordinarias.-

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con lo establecido en el Convenio. Mediante pacto individual entre el trabajador y la empresa se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El valor de la hora ordinaria se obtiene mediante la siguiente fórmula:

Salario base anual, más las pagas extraordinarias, más antigüedad, en su caso, más los pluses del convenio, dividido por 1.800 horas.

Artículo 21. - Plus de nocturnidad.

El trabajo nocturno tendrá una retribución del 25% sobre el salario base diario más antigüedad, en su caso, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o que previamente se haya pactado con el / los trabajador /es su compensación por tiempo de descanso.

Tendrá la consideración de trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

## CAPITULO VI

### JORNADA - VACACIONES - PERMISOS

Artículo 22. - Jornada laboral.-

La jornada laboral será de 1.800 horas anuales, equivalentes a 40 horas semanales, distribuidas preferentemente de lunes a viernes, de trabajo efectivo.

En los casos de jornada continuada, se dispondrá de 15 minutos de descanso por bocadillo, a cargo de la Empresa.

Habida cuenta de la especial naturaleza de la actividad del sector, la empresa tiene la facultad de poder establecer una distribución irregular de la jornada en las diferentes estaciones del año, sin que pueda superar el máximo establecido, afectando a la irregularidad bien de forma diversa por secciones o departamentos, bien por periodos estacionales del año en función de las previsiones o futuras demandas de cargas de trabajo, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores con una antelación mínima de 5 días.

Artículo 23. - Vacaciones.-

El período anual de vacaciones será de 24 días laborales retribuidos, entendiéndose como laborales los días comprendidos en la semana de lunes a viernes. Para el personal con permanencia en la Empresa inferior a un año será prorrateable.

Artículo 24. - Permisos.-

Los Trabajadores que contraigan matrimonio disfrutará de 20 días de permiso retribuido, percibiendo el salario de Convenio, y, asimismo, se concederán licencias retribuidas por las siguientes circunstancias y con la duración que se especifica:

A) Tres días en los casos de nacimiento de hijo, accidente, hospitalización, enfermedad grave o fallecimiento de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el Trabajador precise hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, y hasta cinco días en los casos de desplazamiento superior a 450 kilómetros.

B) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos y nietos.

C) Un día retribuido por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad, y/o afinidad.

D) Por el tiempo necesario en caso de consulta al médico de cabecera o especialista de la Seguridad Social, con la consiguiente justificación en cada caso.

E) Ocho horas de licencia retribuida al año para asuntos propios.

F) Un día retribuido por traslado del domicilio habitual.

G) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La hora de lactancia se podrá sustituir, a petición de la trabajadora, por un permiso de un mes retribuido al término del permiso por maternidad.

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previstos en los apartados e y f de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados e y f de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

I) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos indispensables y formación profesional, en los supuestos y en la forma regulada por la legislación vigente en cada momento.

Para las restantes licencias de carácter retribuido se estará a lo que determina la legislación vigente.

Artículo 25. - Excedencias.-

a.- En materia de excedencias forzosas se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

b.- Excedencias voluntarias: el Trabajador fijo, con una antigüedad al menos de un año en la Empresa, tiene derecho

a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ejercitarse transcurrido un plazo de tres años desde la finalización de la anterior excedencia. El tiempo de esta excedencia no computará a efectos de antigüedad.

c.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el apartado c, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El Trabajador excedente se reincorporará a su puesto de trabajo al término de la misma, debiendo solicitar el reingreso dentro del mes anterior a la finalización del período de excedencia.

Para las restantes excedencias se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### CAPITULO VII

#### BENEFICIOS ASISTENCIALES Y VARIOS

##### Artículo 26. - Complemento I. T.-

En los casos de enfermedad y siempre que requiera intervención quirúrgica y hospitalización, se complementará por la Empresa la prestación económica hasta el 100 por 100 del salario real, mientras se encuentre hospitalizado. Igualmente en los casos de fractura traumática aunque no requiera hospitalización. En los casos de accidente laboral y enfermedad profesional la empresa completará la prestación económica hasta el 100 por 100 del salario real desde el primer día de la baja.

##### Artículo 27. - Plus de desplazamiento.-

El personal tendrá derecho a un Plus de desplazamiento, si la distancia entre el centro de trabajo y el domicilio del trabajador es de más de 2 kilómetros, teniendo que estar el domicilio del trabajador dentro del término municipal en que radique la Empresa. Se entiende que el domicilio del trabajador es el del momento del contrato.

Y consistirá en el abono del medio regular de locomoción, ida y vuelta.

##### Artículo 28. - Seguro complementario especial.-

En caso de fallecimiento del Trabajador, por causa de accidente laboral, se entregará a los herederos legítimos una indemnización de 23.114,00 euros, a cuyos efectos la Empresa debe suscribir la correspondiente póliza de seguro a su cargo. En caso de invalidez permanente absoluta por accidente de trabajo, la indemnización será de 30.900 euros.

Artículo 29. - Cláusula de fidelización o indemnización extraordinaria por extinción del contrato de trabajo.

El personal, con 60 o más años cumplidos, y que lleve como mínimo diez años ininterrumpidos de permanencia en la Empresa o diez campañas sucesivas en la empresa, podrá solicitar unilateralmente la rescisión de su contrato de trabajo con derecho, por una sola vez, y al causar baja, a la indemnización de 3.000,00 euros.

Teniendo en cuenta la eventualidad de esta indemnización, las empresas no vienen obligadas a hacer provisiones específicas.

##### Artículo 30. - Prendas de trabajo.-

Se establecerán 2 uniformes de verano y 2 para el invierno cada año para todo el personal.

##### Artículo 31. - Seguridad e Higiene en el trabajo.-

Las Empresas y Trabajadores vienen obligados a cumplir lo que determina la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia.

Se establece la obligación de una revisión médica preventiva de periodicidad anual como mínimo, en la que se incluirá en todo caso la prueba de audiometría. Dicha revisión se realizará por medio de la Mutua correspondiente o utilizando los medios del Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo y otros servicios médicos de Empresa.

Durante el período de gestación y lactancia, las mujeres tendrán derecho al cambio del puesto de trabajo cuando este sea peligroso o perjudicial para la salud de la madre y/o el feto

##### Artículo 32. - Ley de Igualdad.-

En materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y de conformidad con lo establecido en el artículo 85.1.2 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo de 1.995 (Estatuto de los Trabajadores), se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2.007, de 22 de marzo.

##### Artículo 33.- Jubilación Parcial.

El trabajador podrá acceder a la jubilación parcial, de mutuo acuerdo entre la empresa y el interesado, aplicándose la normativa legal legislativa vigente en cada momento.

#### CAPITULO VIII

#### REGIMEN DISCIPLINARIO

##### Artículo 34. - De las faltas y sanciones.

Las faltas se clasifican en leves, graves o muy graves atendiendo a su importancia. Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebrantos o desconocimiento de los deberes impuestos por las disposiciones vigentes y en especial por este Convenio. Así mismo se considerarán faltas las infracciones de cualquier norma o disposición dictada en particular por la Empresa.

##### Faltas leves.

A. De dos a tres faltas de puntualidad durante un período de 30 días naturales sin causa justificada.

B. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo-

C. El abandono del trabajo sin causa justificada por tiempo breve. Si como consecuencia del mismo se origine perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave.

D. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.

E. El fumar en las instalaciones de la empresa

F. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1995 del 8 de Noviembre, de Prevención del Riesgos laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

##### Faltas graves

A. -De cuatro a seis faltas no justificadas de puntualidad en un período de 30 días naturales.

B. -Faltar de uno a dos días sin justificación en un período de 30 días naturales.

C. -No cumplir las normas de calidad que se hayan fijado en el trabajo.

D. -La imprudencia en acto de trabajo si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

E. -La reincidencia de falta leve aunque sea de distinta naturaleza dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

F. -El acoso moral y sexual.

G. -La reiteración de dos veces en fumar en los locales de la empresa.

H. -Incumplimiento de obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley de prevención de riesgos laborales cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Faltas muy graves

A. -Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en seis meses.

B. -La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

C. -La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal. A estos efectos se considerará rendimiento normal el pactado para cada puesto de trabajo y en su defecto el que en cada momento y de forma continuada venga obteniendo en promedio mensual el trabajador. Para la aplicación de esta cláusula el trabajador afectado deberá tener conocimiento, con carácter previo, del rendimiento normal.

D. -Faltar al trabajo 3 días o más sin causa justificada durante un período de 30 días naturales.

C. -Embriaguez habitual y toxicomanía.

D. -Ofensas verbales o físicas al empresario o sus representantes en la Empresa, así como a los familiares que conviven con ellos, aun cuando tengan lugar fuera de la Empresa y del horario del trabajo.

E. -La reiteración en el acoso moral y sexual.

F. -El fumar más de dos veces en los locales de la empresa.

Sanciones

Las sanciones que procedan imponer en cada caso, según las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

1. - Amonestación por escrito

2. - Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Por faltas graves.

1. - Suspensión de empleo y sueldo de hasta 15 días.

Por faltas muy graves.

1. - Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 meses.

2. - Despido.

CAPITULO IX

DERECHOS SINDICALES

Artículo 35. - Derechos sindicales.-

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y a lo dispuesto en los Acuerdos Marco, teniendo competencia la Comisión Paritaria para la interpretación, cumplimiento y seguimiento, conforme a los criterios fijados por los órganos confederales, sindicales y empresariales.

Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, podrán acumular las horas que por Ley les vienen atribuidas para el desempeño de su cargo, para sí mismos o entre los Representantes de los Trabajadores en la Empresa, siempre que tal acumulación se realice por trimestres naturales, mediante escrito, visado por el Sindicato a que estuviere afiliado, dirigido a la Empresa con una antelación de al menos quince días previos al inicio de la acumulación. En el caso de que la acumulación de horas se haga, además, mediante la cesión de sus horas sindicales de un Representante a otro de la misma Empresa, junto al escrito de preaviso deberá acompañarse otro en el que constará el nombre y la conformidad expresa del cedente o cedentes.

En materia de contratación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia.

CLAUSULA TRANSITORIA UNICA

Las partes acuerdan la creación de una comisión técnica de trabajo para la adecuación y redefinición de las categorías profesionales por medio de grupos profesionales, que elaborará una propuesta para su elevación a la Comisión Paritaria para su aprobación antes del 31 de diciembre de 2012.

CLAUSULA ADICIONAL UNICA

Con el fin de promocionar el empleo estable en las empresas del sector, las partes se comprometen a reducir el uso de la subcontratación con las Empresas de Trabajo Temporal, no pudiendo sobrepasar el 20 % de la plantilla.

CLAUSULA FINAL

El presente Convenio ha sido suscrito por unanimidad de las representaciones legitimadas de la Asociación Provincial de Almacenistas y Descascaradores de Almendras y de las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, que declaran reunir las condiciones de legitimación establecidas en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, a los efectos de validez y fuerza vinculante como Convenio Colectivo de eficacia general y que con fecha dos de febrero de dos mil doce se legitimaron al reconocerse mutua capacidad para negociar el convenio procediendo a constituir la comisión negociadora del convenio.

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS « INDUSTRIAS DE MANIPULACION Y EXPORTACION DE FRUTOS SECOS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE»

PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1-1-2.012 Y EL 31-12-2.012. PERSONAL CON RETRIBUCION MENSUAL

SUELDO BASE MENSUAL EUROS

CATEGORIA PROFESIONAL

1. PERSONAL TITULADO	
INGENIEROS, LICENCIADOS, INTEND. MERCANTILES	1.319,93
AYUDANTES, PERITOS	1.173,27
2. PERSONAL NO TITULADO	
ENCARGADO GENERAL	1.099,96
ENCARGADO DE SECCIÓN	978,31
VIAJANTE (SUELDO GARANTIZADO)	953,24
3. PERSONAL ADMINISTRATIVO	
JEFE DE PRIMERA	1.275,93
JEFE DE SEGUNDA	1.165,92
OFICIAL DE PRIMERA	982,65
OFICIAL DE SEGUNDA	880,19
AUXILIAR	795,95
4. ASPIRANTES	
DE 18 A 20 AÑOS	791,73
DE 16 A 17 AÑOS	658,95

PERSONAL CON RETRIBUCION DIARIA O SEMANAL

CATEGORIA PROFESIONAL

DIARIO

5. PERSONAL OBRERO	EUROS
CAPATAZ	32,47
MAQUINISTA	31,43
CONDUCTOR (VEH. CARÁ MEC.)	31,43
PEÓN ESPECIALISTA	30,37
CAJILLERO/A	28,27
FAENERA	26,38
PEÓN	26,38
6. CONTRATOS EN FORMACION O PINCHES	
DE 16 A 18 AÑOS	21,25
7. PERSONAL SUBALTERNO	
SUBALTERNOS	26,38
MUJERES LIMPIEZA (POR HORAS)	26,38
BOTONES DE 16 A 18 AÑOS	21,96

\*1216162\*

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE ALICANTE

#### ANUNCIO

En relación con el anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante nº 125, de fecha 3 de julio de 2012, relativo a la convocatoria de un procedimiento abierto utilizando varios criterios para contratar el «Servicio

de intervención en absentismo escolar en la Zona Norte de Alicante, cofinanciado por la Comisión Europea con cargo al Fondo Europeo de Desarrollo Regional dentro de la Iniciativa Urbana (URBAN) prevista en el eje 2 «Desarrollo sostenible urbano y local» del programa operativo FEDER de la Comunitat Valenciana 2007.2013, con el lema «Una manera de hacer Europa», la Junta de Gobierno Local, en la sesión celebrada el día 23 de julio de 2012, acordó el aplazamiento



de la licitación, modificándose los siguientes apartados del anuncio:

Apartado 1.- 8) Fecha límite de obtención de documentación e información: 3 de septiembre de 2012.

Apartado 7.- a) Clasificación: Grupo U, subgrupo 7, categoría mínima A. b) Solvencia económica y financiera y solvencia técnica y profesional: No procede

Apartado 8. a) Fecha límite de presentación: Hasta las trece horas del día 4 de septiembre de 2012.

Apartado 9.- Apertura de las ofertas. d) Fecha y hora: 12 de septiembre de 2012 (sobres número 2), 19 de septiembre de 2012 (sobres número 3).

Lo que se hace público para general conocimiento.

Alicante, 23 de julio de 2012

La Concejala de Contratación,

Fdo.- Sonia Alegría Polo

El Vicesecretario,

Fdo.- Germán Pascual Ruiz-Valdepeñas

\*1215447\*

## AYUNTAMIENTO DE ALMUDAINA

### EDICTO

El Pleno de éste Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 3 de agosto de 2012, acordó aprobar inicialmente el expediente nº 2/2012 sobre modificación de créditos, por el que se conceden Créditos Extraordinarios y Suplementos de créditos, mediante transferencias de créditos de unas partidas de diferentes áreas de gasto en el Presupuesto del ejercicio 2012.

En cumplimiento de la normativa aplicable con relación al artículo 177.2 del R.D. Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales se expone al público durante el plazo de quince días hábiles, el expediente completo a efectos de que los interesados que se señalan en el artículo 169 apartado primero puedan examinarlo y presentar las reclamaciones ante el Pleno de la Corporación por los motivos que se indican. En caso de no producirse ninguna reclamación durante el plazo de exposición pública, el expediente de referencia se entenderá definitivamente aprobado,

en caso contrario el Pleno dispondrá de un mes para resolverlas.

Almudaina a 8 de agosto de 2012.

EL ALCALDE-PRESIDENTE

Fdo.: José Luis Seguí Andrés

\*1216369\*

## AYUNTAMIENTO DE BIAR

### EDICTO:

Edicto nº: 50/2012

Confeccionado por la mercantil Aquagest-Levante SA, empresa concesionaria del servicio, el listado-padrón de facturación de agua, basura y saneamiento, correspondiente al segundo trimestre del año 2012.

Y habiéndose aprobado el mismo por Decreto de Alcaldía Nº 431/2012, de 1 de agosto 2012, se expone al público en la Oficina Técnica de este Ayuntamiento, a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, durante el plazo de quince días hábiles, para su examen y reclamación de los legítimos intereses.

Biar a 1 de Agosto de 2012

LA ALCALDESA-PRESIDENTA,

Fdo. M<sup>a</sup>. Magdalena Martínez Martínez.

\*1215920\*

### EDICTO

Por el presente, se hace pública la Oferta de Empleo Público del M.I. Ayuntamiento de Biar para el año 2012, que a continuación se especifica y que ha sido aprobada por Junta Local de Gobierno celebrada el pasado 27 de julio de 2012.

GRUPO.- C1

CLASIFICACIÓN.- Administración General

VACANTE.- 5

DENOMINACIÓN.- Administrativo.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Biar, 1 de agosto de 2012.

LA ALCALDESA

Fdo. M<sup>a</sup> Magdalena Martínez Martínez

\*1216227\*

## AYUNTAMIENTO DE CREVILLENT

### ANUNCIO

En cumplimiento de lo preceptuado por el art. 90 de la Ley7/85, de 2 de abril, art. 126 y 127 del RD. Legislativo 781/86, se hace público para general conocimiento, que esta Corporación, en sesión plenaria celebrada el 24 de julio del presente, aprobó definitivamente la Plantilla de Personal del Ayuntamiento de Crevillent correspondiente al ejercicio 2.012, resolviendo las reclamaciones presentadas contra el Acuerdo de de Pleno de 30-05/12 de aprobación inicial y publicado en el BOP Nº 114, de 15-06/12, cuyo texto se publica íntegramente, entrando en vigor desde la fecha de la presente publicación:

PLANTILLA DE PERSONAL FUNCIONARIO PERMANENTE. AÑO 2012

PLAZAS	Nº	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORÍA/CARGO	SITUACIÓN
A.- FUNCIONARIOS							
		DT 3 <sup>a</sup>					
		LEY 7/07					
SECRETARÍA GRAL.	1	A1	HABILITACIÓN ESTATAL	SECRETARÍA	SUPERIOR	ÁREA SECRETARÍA	DEFINITIVO
INTERVENCIÓN	1	A1	HABILITACIÓN ESTATAL	INTERVENCIÓN	SUPERIOR	ÁREA INTERVENCIÓN	DEFINITIVO
TESORERÍA	1	A1	HABILITACIÓN ESTATAL	TESORERÍA	SUPERIOR	ÁREA TESORERÍA	DEFINITIVO
T.A.G. (SECRETARÍA)	4	A1	ADMÓN. GRAL.	TÉCNICA	SUPERIOR	JEFES SERVICIOS SERVICIOS GENERALES	4 PROPIEDAD
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	1	A1	ADMÓN. GRAL.	TÉCNICA	TÉCNICA-ADMINISTRATIVA	JEFE SECCIÓN GESTIÓN TRIBUTARIA	PROPIEDAD * A EXTINGUIR
ADMINISTRATIVOS	8	C1	ADMÓN. GRAL.	ADMINISTRATIVA	ADMINISTRATIVA ADMÓN. GRAL.	JEFE NEGOCIADO 3 PROV. TEMPORAL MEJ.EMP.	4 PROPIEDAD
AUXILIARES-ADMINISTRATIVOS	25	C2	ADMÓN. GRAL.	AUXILIAR	AUXILIAR ADTTVO. ADMÓN. GRAL.	UNIDAD ADTTVA. S. VARIOS.	1 RESERVA 16 PROPIEDAD (3 RESERVA) 8 INTERINA 1 VACANTE
NOTIFICADORES	2	D.A.7 <sup>a</sup> AGRUP. PROF.	ADMÓN. GRAL.	SUBALTERNO	NOTIFICADORES	AGENTE NOTIFICADOR	PROPIEDAD
CONSERJES	9	D.A.7 <sup>a</sup> AGRUP. PROF.	ADMÓN. GRAL.	SUBALTERNO	CONSERJES S. VARIOS.	CONSERJES	PROPIEDAD

PLAZAS	Nº	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORÍA/CARGO	SITUACIÓN
TÉCNICO SUPERIOR	1	A1	ADMÓN. ESPECIAL	TÉCNICA	SUPERIOR	ARQUITECTO	PROPIEDAD
TÉCNICO SUPERIOR	1	A1	ADMÓN. ESPECIAL	TÉCNICA	SUPERIOR	JEFE S. ARQUITECTURA, OFICINA TÉCNICA	PROPIEDAD
TÉCNICO SUPERIOR	4	A1	ADMÓN. ESPECIAL	TÉCNICA	SUPERIOR	PEDAGOGA	3 PROPIEDAD 1 INTERINO
TÉCNICO SUPERIOR	1	A1	ADMÓN. ESPECIAL	TÉCNICA	SUPERIOR	JEFE GABINETE PSICOPEDAGÓGICO	PROPIEDAD
TÉCNICO MEDIO	1	A2	ADMÓN. ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	PSICÓLOGOS/PEDAGOGOS/PSICOPEDAGOGOS	PROPIEDAD
TÉCNICO MEDIO	2	A2	ADMÓN. ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	ADJUNTOS: S. SOCIALES-G. PSICOPE.	1 PROPIEDAD 1 VACANTE
TÉCNICO MEDIO	1	A2	ADMÓN. ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	2 T. PARCIAL 10 MESES	PROPIEDAD
TÉCNICO MEDIO	1	A2	ADMÓN. ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	ARQUEÓLOGO	PROPIEDAD
TÉCNICO MEDIO	1	A2	ADMÓN. ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	JEFE SERV.MUSEÍSTICOS Y G. CULTURAL	PROPIEDAD
TÉCNICO MEDIO	1	A2	ADMÓN. ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	MUSEÍSTICA	PROPIEDAD
TÉCNICO MEDIO	1	A2	ADMÓN. ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	AGENTE DESARROLLO LOCAL	PROPIEDAD
TÉCNICO MEDIO	1	A2	ADMÓN. ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	ADJUNTO A.D.L.	1 PROPIEDAD 1 VACANTE
TÉCNICO MEDIO	1	A2	ADMÓN. ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	ARQUITECTO TÉCNICO	PROPIEDAD
TÉCNICO MEDIO	1	A2	ADMÓN. ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	OFICINA TÉCNICA	PROPIEDAD
TÉCNICO MEDIO	1	A2	ADMÓN. ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	INGENIERO T. INDUSTRIAL	PROPIEDAD
TÉCNICO MEDIO	1	A2	ADMÓN. ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	OFICINA TÉCNICA	PROPIEDAD
TÉCNICO MEDIO	1	A2	ADMÓN. ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	INGENIERO T. OBRAS PÚBLICAS	PROPIEDAD
TÉCNICO MEDIO	1	A2	ADMÓN. ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	OFICINA TÉCNICA	PROPIEDAD
TÉCNICO MEDIO	1	A2	ADMÓN. ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	JEFE SERVIC. INFORMÁTICOS	PROPIEDAD
TÉCNICO MEDIO	1	A2	ADMÓN. ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	ING. TÉCNICO INFORMÁTICA	PROPIEDAD
TÉCNICO MEDIO	3	A2	ADMÓN. ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	JEFE S. BIENESTAR SOCIAL	1 PROPIEDAD 1 VACANTE 1 INTERINA
TÉCNICO MEDIO	1	A2	ADMÓN. ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	ASISTENTE SOCIAL	PROPIEDAD
TÉCNICO MEDIO	1	A2	ADMÓN. ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	ASISTENTE SOCIAL	1 PROPIEDAD 1 VACANTE 1 INTERINA
TÉCNICO MEDIO	1	A2	ADMÓN. ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	S.SOCIALES/G.PSICOPEDAGÓGICO	PROPIEDAD
TÉCNICO MEDIO	1	A2	ADMÓN. ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	TÉCNICO MEDIO.	PROV.TEMPORAL
TÉCNICO MEDIO	1	A2	ADMÓN. ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	ADJUNTO SERV. EDUCACIÓN-CULTURA	MEJORA DE EMPLEO
TÉCNICO MEDIO	1	A2	ADMÓN. ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	TÉCNICO MEDIO.	MEJORA DE EMPLEO
TÉCNICO MEDIO	1	A2	ADMÓN. ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	BIBLIOTECA Y SERV. CULTURALES	MEJORA DE EMPLEO
TÉCNICO MEDIO	1	A2	ADMÓN. ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	TÉCNICO MEDIO.	2 PROPIEDAD (1 RESERVA)
TÉCNICO MEDIO	1	A2	ADMÓN. ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	ARCHIVO - BIBLIOTECA	VACANTE
TÉCNICO MEDIO	1	A2	ADMÓN. ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	TÉCNICO MEDIO.	PROV.TEMPORAL
TÉCNICO MEDIO	1	A2	ADMÓN. ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIA	SANIDAD Y CONSUMO	MEJORA DE EMPLEO
TÉCNICO ESPECIALISTA	2	C1	ADMÓN. ESPECIAL	S.ESPECIALES	COMETIDOS ESPECIALES	AYUDANTES TÉCNICOS	2 PROPIEDAD (1 RESERVA)
TÉCNICO ESPECIALISTA	2	C1	ADMÓN. ESPECIAL	TÉCNICA	AUXILIAR	S. MUSEOS Y RELAC. INST.PROTOCOLO	PROPIEDAD
TÉCNICO ESPECIALISTA	1	C1	ADMÓN. ESPECIAL	S. ESPECIALES	COMETIDOS ESPECIALES	AYTE. TÉCNICO	PROPIEDAD
TÉCNICO ESPECIALISTA	1	B	ADMÓN. ESPECIAL	S. ESPECIALES	COMETIDOS ESPECIALES	DELINIBANTE	PROPIEDAD
TÉCNICO ESPECIALISTA	1	B	ADMÓN. ESPECIAL	S. ESPECIALES	COMETIDOS ESPECIALES	AYUDANTE TÉCNICO	PROPIEDAD
TÉCNICO AUXILIAR	1	C2	ADMÓN. ESPECIAL	S.ESPECIALES	COMETIDOS ESPECIALES	ARCHIVO Y BIBLIOTECA	PROPIEDAD
TÉCNICO AUXILIAR	1	C2	ADMÓN. ESPECIAL	S.ESPECIALES	COMETIDOS ESPECIALES	FP GRADO SUP. INTEGRADOR SOCIAL	PROPIEDAD
TÉCNICO AUXILIAR	1	C2	ADMÓN. ESPECIAL	S.ESPECIALES	COMETIDOS ESPECIALES	G. PSICOPEDAGÓGICO	PROPIEDAD
TÉCNICO AUXILIAR	1	C2	ADMÓN. ESPECIAL	S.ESPECIALES	COMETIDOS ESPECIALES	T. PARCIAL 10 MESES	PROPIEDAD
TÉCNICO AUXILIAR	1	C2	ADMÓN. ESPECIAL	S.ESPECIALES	COMETIDOS ESPECIALES	AUXILIAR TÉCNICO	PROPIEDAD
TÉCNICO AUXILIAR	1	C2	ADMÓN. ESPECIAL	S.ESPECIALES	COMETIDOS ESPECIALES	JEFE GESTIÓN DEPORTIVA	PROPIEDAD
TÉCNICO AUXILIAR	1	C2	ADMÓN. ESPECIAL	S.ESPECIALES	COMETIDOS ESPECIALES	AUXILIAR BIBLIOTECA	PROPIEDAD
TÉCNICO AUXILIAR	1	C2	ADMÓN. ESPECIAL	S.ESPECIALES	COMETIDOS ESPECIALES	G. CULTURAL	VACANTE
TÉCNICO AUXILIAR	1	C2	ADMÓN. ESPECIAL	S.ESPECIALES	COMETIDOS ESPECIALES	AUXILIAR TÉCNICO	VACANTE
TÉCNICO AUXILIAR	1	C2	ADMÓN. ESPECIAL	S.ESPECIALES	COMETIDOS ESPECIALES	CENSOS Y CATASTRO TESORERÍA	VACANTE
TÉCNICO AUXILIAR	1	C2	ADMÓN. ESPECIAL	S.ESPECIALES	COMETIDOS ESPECIALES	AUXILIAR TÉCNICO	VACANTE
TÉCNICO AUXILIAR	1	C2	ADMÓN. ESPECIAL	S.ESPECIALES	COMETIDOS ESPECIALES	AGENTE TRIBUTARIO TESORERÍA	VACANTE
INTENDENTE	1	A2	ADMÓN. ESPECIAL	S.ESPECIALES	POLICÍA LOCAL	INTENDENTE	PROV. TEMP. MEJ. EMPLEO
INSPECTOR	3	A2	ADMÓN. ESPECIAL	S.ESPECIALES	POLICÍA LOCAL	INSPECTOR	3 PROV. TEMP. MEJ. EMPLEO (1 RESERVA)
OFICIAL	6	C1	ADMÓN. ESPECIAL	S.ESPECIALES	POLICÍA LOCAL	OFICIAL	3 PROPIEDAD (3 RESERVA)
AGENTE	50	C1	ADMÓN. ESPECIAL	S.ESPECIALES	POLICÍA LOCAL	AGENTES	36 PROPIEDAD (3 RESERVA) 11 INTERINOS 3 VACANTE
CAPATAZ OBRAS	1	C2	ADMÓN. ESPECIAL	S.ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	CAPATAZ	PROPIEDAD
MAESTROS DE OFICIOS	4	C2	ADMÓN. ESPECIAL	S.ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	MAESTRO DE OFICIO	2 PROPIEDAD 2 VACANTES
OFICIALES	6	C2	ADMÓN. ESPECIAL	S.ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OFICIOS VARIOS.	5 PROPIEDAD. 1 VACANTE
PEONES Y AYUDANTES DE OFICIO	10	D.A.7 <sup>a</sup> AGRUP. PROF.	ADMÓN. ESPECIAL	S.ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	ALBAÑIL, CONDUCTOR, FONTANERO	8 PROPIEDAD 2 VACANTE
TOTAL PLAZAS FUNCIONARIOS	165						
PLANTILLA DE PERSONAL LABORAL PERMANENTE. PRTO. 2012							
CLASIFICACIÓN ANALÓGICA AL RÉGIMEN FUNCIONARIAL							
PUESTO DE TRABAJO	Nº	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORÍA/CARGO	SITUACIÓN
B.- LABORAL FIJO							
OFICIALES	3	C2 DA 7 <sup>a</sup>	ADMÓN. ESPECIAL	S.ESPECIALES	PERSONAL OFICIOS	OFICIAL ELECTRICISTA	FIJOS
OFICIALES	2	C2 DA 7 <sup>a</sup>	ADMÓN. ESPECIAL	S.ESPECIALES	PERSONAL OFICIOS	OFICIAL ALBAÑIL	FIJOS.
OPERARIOS	5	AGRUP. PROF. DA 7 <sup>a</sup>	ADMÓN. ESPECIAL	S.ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	CONDUCTORES	5 INTERINOS
CONSERJES	8	AGRUP. PROF. DA 7 <sup>a</sup>	ADMÓN. GRAL.	SUBALTERNO	CONSERJES	GRÍA SCIOS. POLICÍA LOCAL	3 FIJOS 1 INTERINO 1 VACANTE 2 VACANTES
TOTAL PLAZAS LABORALES	18					PEONES OBRAS. SUBALTERNOS COLG. PÚBLICO CEMENTERIO-SEPULTURERO. SUBALTERNOS DISP.MÉDICO JORNADA PARCIAL CONSERJE OIR JORNADA PARCIAL	1 VACANTE
PLANTILLA DE PERSONAL EVENTUAL PRTO. 2012							
PUESTO DE TRABAJO	Nº	GRUPO	CATEGORÍA				
C.- PERSONAL EVENTUAL							
AUXILIARES-ADMINISTRATIVOS	2	C2	AUXILIARES GRUPOS POLÍTICOS				
TOTAL PLAZAS P. EVENTUAL	2						
TOTAL PLAZAS	185						

Contra el presente Acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse, ante el órgano que lo aprobó, directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de este Orden de Elche o el de la Circunscripción donde tenga Ud. el domicilio, dentro del plazo de 2 meses a contar desde su publicación.

Crevillent, a 6 de agosto de 2.012

El Alcalde-Presidente. Por delegación Dto. nº 759/12

\*1216237\*

## AYUNTAMIENTO DE DÉNIA

### EDICTO

Esta Corporación, en sesión plenaria celebrada el 31 de mayo de 2.012, acordó aprobar inicialmente el expediente de CALENDARIO LABORAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE DÉNIA y someterlo a exposición pública por plazo de treinta días. Insertado anuncio de exposición al público en el Boletín Oficial de la Provincia núm. 113, de 14 de junio, transcurrido el plazo de exposición y no habiéndose presentado reclamaciones, el acuerdo inicial se eleva a definitivo, insertándose a continuación el texto íntegro de las normas en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 70.2, entrando en vigor una vez transcurrido el plazo previsto en el artículo 65.2, ambos preceptos de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen local.

Lo que se hace público a los efectos de que los interesados en el expediente, puedan interponer recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana en el plazo de dos meses a contar desde la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia.

#### CALENDARIO LABORAL

1. AMBITO DE APLICACION
2. DIAS FESTIVOS NACIONALES Y DE LA COMUNITAT
3. FIESTAS LOCALES
4. CÓMPUTO ANUAL DE LA JORNADA
5. JORNADA LABORAL

- 5.1. Horario de trabajo
- 5.2. Reducciones horarias y horario de verano
- 5.3. Control horario.
- 5.4. Asistencia a cursos de formación propios o asimilados.

- 5.5. Pausa diaria.
- 5.6. Reducción de jornada.
- 5.7. Consideración de festivo.
- 5.8. Justificación de ausencias.
- 5.9. Descuentos por incumplimiento de jornada.
- 5.10. Recuperación de horas
- 5.11. Realización de servicios fuera de horario ordinario.

#### 6. VACACIONES.

- 6.1. Duración de las vacaciones.
- 6.2. Solicitud de vacaciones
- 6.3. Derechos relacionados con el periodo de vacaciones

#### 7. CÓMPUTO DE PERMISOS Y LICENCIAS.

- 7.1. Permisos
1. Permiso por celebración de matrimonio o unión de hecho.

2. Permiso por matrimonio o unión de hecho.
3. Permiso por técnicas prenatales.
4. Permiso por maternidad biológica.
5. Permiso por adopción o acogimiento de menores.
6. Permiso por adopción internacional.
7. Permiso por lactantes.
8. Permiso por cuidado de hijo o hija menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

9. Permiso por paternidad.
10. Permiso por interrupción del embarazo.
11. Permiso médico y asistencial.
12. Permiso por fallecimiento.
13. Permiso por enfermedad grave.
14. Permiso por pruebas selectivas y exámenes.
15. Permiso por traslado de domicilio habitual.
16. Permiso por deber inexcusable.
17. Permiso por funciones representativas y formación.

#### 7.2. Licencias

- a. Licencias retribuidas
1. Licencias por Asuntos propios
2. Días compensatorios
3. Licencia por cursos externos.
4. Licencia por estudios.
- b. Licencias sin retribución.

- 1.- Disposiciones comunes a las licencias sin retribución

- 2.- Licencia por interés particular
- 3.- Licencia por enfermedad de familiares
- 4.- Licencia para perfeccionamiento profesional
- 7.3. TRAMITACIÓN DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS.
1. AMBITO DE APLICACION

El presente calendario laboral será de aplicación al personal funcionario, laboral fijo y contratado temporal que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Denia.

#### 2. DIAS FESTIVOS NACIONALES Y DE LA COMUNITAT.

Anualmente la Alcaldía u órgano en quien delegue comunicará los días festivos nacionales y de la Comunitat que se determinen en el ámbito territorial de la Comunitat por el órgano competente, como días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables.

#### 3. FIESTAS LOCALES

Asimismo, se comunicarán los festivos locales que se designen por la Junta de Gobierno Local.

#### 4. CÓMPUTO ANUAL DE LA JORNADA

El cómputo anual de la jornada se calculará descontando a las horas anuales equivalentes a 52 semanas y un día de trabajo (dos en caso de años bisiestos), las horas correspondientes a los siguientes conceptos:

- a) cuatro semanas y dos días de vacaciones
- b) dos días de fiestas locales
- c) 12 días de fiestas de ámbito superior
- d) 6 días de permiso por asuntos propios

#### 5. JORNADA LABORAL

La jornada laboral, dentro de los límites establecidos en las disposiciones vigentes aplicables, vendrá determinada en su cómputo de horas y en distribución diaria y semanal por la naturaleza, características específicas y exigencias del funcionamiento de los distintos Servicios.

#### 5.1. Horario de trabajo

Los horarios serán elaborados anualmente por la dirección o responsables del centro de que se trate y, previa negociación con los representantes sindicales, serán aprobados por la Alcaldía u órgano en quien delegue, distinguiendo entre Horario General, Atención al Público, Protocolos de servicios especiales y Protocolos de servicios de trabajo con valoración de horario en cómputo anual.

El personal que deba asistir a su puesto de trabajo los días 24 y 31 de diciembre los verá compensados por medio día por cada uno de aquéllos, o la parte proporcional que corresponda, en función de la jornada laboral que efectivamente realice, siempre y cuando se haya cumplido la jornada en cómputo anual.

En los centro de trabajo en que se presten servicios a turnos o que no sean de índole administrativa, el horario a realizar se adaptará a las características de los centros y lugares de trabajo.

El personal que realice el horario general podrá flexibilizar el mismo en un cuarto de hora sobre la entrada y la salida.

Medidas adicionales de flexibilidad horaria.

a) Los empleados públicos que tengan a su cargo personas de 65 años o mayores, que requieran una especial dedicación, hijos menores de 13 años o personas con discapacidad, o menores de dicha edad en acogimiento, preadoptivo o permanente, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave o con discapacidad grave igual o superior al 65% hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecido, teniendo en cuenta el horario de apertura de las instalaciones municipales. En los casos de familias monoparentales esta flexibilización podrá ser de dos horas.

b) Los empleados públicos que tengan hijos, o menores en acogimiento con discapacidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios centros de trabajo.



c) Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer podrán flexibilizar en dos horas diarias, con adaptación, en su caso, del turno de trabajo, con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, por el tiempo que acrediten los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

d) Excepcionalmente, previa autorización de la Junta de Gobierno Local, se podrá establecer, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

e) Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

f) Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento, o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

#### 5.2 Reducciones horarias y horario de verano.

a) Se establece una reducción de 8 horas en la semana de fiestas locales, con un horario de 9 a 14 h, con las adaptaciones que corresponda para horarios especiales.

b) Asimismo se establece una reducción de 2 horas, que quedarán distribuidas de la siguiente manera: una hora a la entrada el lunes después de las fiestas locales, y otra hora a la entrada el día siguiente a la festividad de Sant Roc.

c) El horario fijo general de verano, que comprenderá del 1 de julio al 31 de agosto, será de 8 a 15 horas, sin perjuicio de las adaptaciones que corresponda a todos aquellos servicios que no realicen horario general.

#### 5.3. Control horario.

a) El personal estará obligado a registrar sus entradas y salidas del centro de trabajo mediante los sistemas establecidos al efecto por la Corporación. Las entradas tendrán un margen de 10 minutos. Este margen no se aplicará en los supuestos en que exista algún tipo de flexibilidad horaria.

b) Las jefaturas de los servicios o de las unidades administrativas llevarán a cabo el control del personal a sus órdenes, sin perjuicio del control general asignado al Departamento de Recursos Humanos.

c) Las jefaturas de sección o negociado deberán comunicar a su superior inmediato las faltas de permanencia no justificadas del personal a su cargo.

d) Se seguirán las siguientes pautas respecto a las entradas y salidas del lugar de trabajo:

1.- Se deberá fichar tanto la entrada como la salida.

2.- Asimismo se deberá fichar cualquier entrada o salida relacionada con permisos/licencias, reuniones externas o asistencia a cursos de formación.

3.- Se podrán establecer sistemas para fichajes en la pausa diaria

4.- Los servicios extraordinarios se deberán fichar de forma diferenciada, excepto en caso de fuerza mayor y alargamiento de jornada, debiendo realizarse posteriormente la oportuna comunicación al Departamento de RRHH.

5.- Se respetará una interrupción mínima de ½ hora para la comida, debiendo ficharse el inicio y finalización de la interrupción de la comida. En caso de que no exista fichaje de interrupción, se contabilizará por dos horas.. Esta interrupción no contará en caso de alargamiento de jornada hasta una hora después de la finalización de la jornada ordinaria.

5.4. Asistencia a cursos de formación propios o asimilados.

Respecto a los cursos de formación (incluidos en el Plan de Formación), se seguirán las siguientes pautas:

1.- Si los cursos se imparten en la localidad de Dénia, se permitirá la salida ½ h. antes del inicio del curso.

2. Si el curso se imparte en localidad a menos de 50 km, la salida podrá efectuarse con una hora de antelación.

3. Si el curso se imparte en localidad a más de 50 km, la salida podrá efectuarse con hora y media de antelación. En caso de que el curso se inicie con anterioridad a las 10:00 no será necesario acudir al puesto de trabajo antes del inicio del curso.

#### 5.5. Pausa diaria.

Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa, por un periodo de treinta minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, podrá efectuarse entre las 09:30 y las 12:30 horas. No obstante, los diferentes departamentos, atendiendo a sus necesidades, podrán establecer otro margen horario, debiendo ponerlo en conocimiento de su personal.

#### 5.6. Jornada reducida.

Serán aplicables las medidas de reducción de jornada, con la respectiva disminución de sus retribuciones, en su caso, establecidas en la normativa aplicable.

#### 5.7. Consideración de festivo.

Tendrán la consideración de festivo las fiestas nacionales, autonómicas, locales y los domingos.

#### 5.8. Justificación de ausencias.

El personal comunicará sus ausencias y la razón de las mismas a su superior jerárquico o al jefe del Servicio, con preferencia hasta una hora después del inicio de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan. El jefe del servicio requerirá al personal los justificantes de dichas ausencias.

Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia de personal, en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso inmediato al responsable de la unidad correspondiente, así como su ulterior justificación acreditativa cuando sea superior a 24 horas, que será notificada al órgano competente en materia de personal. Para justificar estos días se estará a lo dispuesto en el justificante médico que se acompañe.

En todo caso, y sin perjuicio de la facultad discrecional de los titulares de las unidades administrativas de exigir en cualquier momento la justificación documental oportuna para ausencias de hasta 24 horas, a partir del cuarto día de enfermedad (incluido) será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación de la misma, en su caso, en el plazo de los tres días siguientes a su expedición. La Resolución del INSS o parte médico de alta deberá presentarla dentro de las 24 horas siguientes a su recepción y/o expedición. De no entregarse los justificantes en los plazos anteriores legalmente previstos, se procederá a repercutir en el personal aquellas cantidades que como consecuencia de dicho retraso sean reclamadas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, llevando aparejado además la correspondiente responsabilidad disciplinaria a que hubiere lugar.

En caso de no aportarse el oportuno parte de baja a partir del cuarto día (incluido), se adoptarán las medidas establecidas en el apartado 5.9.

Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia del personal que no queden debidamente justificadas darán lugar a una deducción proporcional de haberes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 de la Ley 31/1991, de 30 de diciembre, modificada por el artículo 102.2 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre.

Si las ausencias, aún justificadas, son reiteradas, se valorará la situación entre los representantes sindicales y la Corporación, a instancia de cualquiera de las partes, y proponiendo conjuntamente la solución adecuada al caso.

Los supuestos de licencia por maternidad no precisarán la presentación de partes intermedios o de confirmación de baja.

Las faltas de asistencia al trabajo, totales o parciales, de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas durante el tiempo y en las condiciones en que así se determine por los servicios sociales o de salud según proceda.

#### 5.9. Descuentos por incumplimiento de jornada.

Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia del personal que no queden debidamente justificadas, darán

lugar a una reducción proporcional de haberes, de acuerdo con lo establecido en la normativa que regule dichas deducciones. No obstante, a solicitud del empleado, podrá detraerse de los días que le correspondan por asuntos propios o días compensatorios, en su caso. Todo ello sin perjuicio de lo indicado en el párrafo siguiente.

#### 5.10. Recuperación de horas.

La diferencia en cómputo semanal entre la jornada que tenga que realizar el personal por razón del puesto que ocupe y la efectivamente prestada, podrá ser objeto de recuperación dentro del mismo mes natural en que se haya producido, o en los dos meses siguientes, de acuerdo con las necesidades del servicio. A tal efecto, la jefatura del servicio comunicará al servicio de Recursos Humanos el periodo en que se realizará dicha recuperación.

#### 5.11. Realización de servicios fuera del horario ordinario.

Se distinguen dos supuestos:

a) Realización de horas fuera del horario habitual por motivos imprevistos, circunstancias extraordinarias de carácter coyuntural o exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

La realización de dichos servicios tendrá carácter excepcional y requerirá la previa autorización del responsable del área y del concejal delegado, con indicación expresa de la tarea a realizar.

Estos servicios deberán ficharse de forma diferenciada, conforme a las instrucciones del Departamento de RRHH.

b) Alargamiento de jornada por causas imprevistas, que impidan al trabajador poder acabar la jornada en su horario habitual.

La Jefatura del Servicio comunicará posteriormente al departamento de RRHH la realización de estas horas. Los excesos horarios que no se encuentren informados no se tendrán en cuenta a efectos de compensación de crédito horario.

En este caso no será necesario fichar de forma diferenciada, simplemente se fichará la salida a la hora real de finalización de la jornada.

En ambos casos las horas realizadas por estos motivos podrán ser compensadas dentro del mes natural en que se hayan realizado o en los dos meses siguientes, de acuerdo con el interés del trabajador y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, y como máximo hasta el 31 de diciembre del año correspondiente.

No se compensarán estos servicios mientras existan ausencias y faltas de puntualidad y/o permanencia no justificadas, que no hayan sido recuperadas o no hayan sido deducidas de los haberes.

### 6. VACACIONES.

#### 6.1. Duración de las vacaciones.

1. El personal tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de un mes de vacaciones retribuidas o de 22 días hábiles si se toman fraccionadas. En este último caso se disfrutarán en periodos no inferiores a siete días naturales consecutivos.

2. En el caso de que el servicio efectivamente prestado en la administración fuera inferior a un año, se tendrá derecho al disfrute de los días proporcionales de vacaciones que correspondan.

3. Las vacaciones anuales retribuidas se disfrutarán preferentemente en el periodo de junio a septiembre, sin perjuicio de que puedan disfrutarse en otro periodo, a solicitud del personal y previo informe de que no afecta a la prestación del servicio. No obstante, podrán establecerse otros periodos preferentes según las necesidades de los servicios, que se aprobarán anualmente y de los que se informará a los empleados públicos a los que afecten.

4. El comienzo y terminación del derecho al disfrute de las vacaciones se producirán forzosamente dentro del año natural al que correspondan. Excepcionalmente, la finalización del disfrute de las mismas podrá prorrogarse hasta el 15 de enero del año siguiente. No podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas, ni acumuladas a las siguientes.

5. Los contratados temporales recibirán preferentemente el abono de la parte proporcional de vacaciones a la finalización de su contrato, excepto que por necesidades del servicio se establezca otra medida. En el caso de los contratos o nombramientos definitivos cuya relación se rescinda o causen baja por cualquiera de las situaciones previstas en la normativa vigente, se procurará que disfruten, previamente a la extinción de la relación, el periodo de vacaciones que, en proporción, les corresponda. Si ello no fuera posible, se les abonarán dichos días.

6. El periodo de vacaciones anual podrá ser acumulado a los permisos de maternidad, lactancia, paternidad, acogimiento y adopción, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

7.- En ningún caso podrán acumularse al periodo de vacaciones los días de asuntos propios.

#### 6.2. Solicitud de vacaciones

1. El personal que desee disfrutar sus vacaciones en el periodo establecido como preferente, elevará, antes del 1 de mayo, comunicación formal al responsable de su unidad administrativa, en la que expresará su opción personal al periodo de vacaciones anuales. Las solicitudes de disfrute fuera de estos periodos preferentes deberán realizarse con un mes de antelación a la fecha prevista para su inicio, y estarán supeditadas a las necesidades del servicio.

2. Recibidas las propuestas, el responsable de la unidad resolverá, con quince días de antelación respecto de la fecha de inicio prevista, sobre el periodo de vacaciones anuales del personal a su cargo, teniendo en cuenta el equilibrio necesario para que los servicios se presten con normalidad.

3. En caso de que no exista solicitud de preferencia en el disfrute de las vacaciones, podrá determinarse por la jefatura del servicio el periodo en que se disfrutará el mismo, de acuerdo con las necesidades del servicio.

4. Los responsables de las unidades podrán determinar periodos del año fuera del periodo preferente en los que, por causa de especiales cargas de trabajo, no puedan concederse vacaciones, informando de los mismos al personal a su cargo.

5. En el caso de que, por razones justificadas, cualquier persona al servicio del Ayuntamiento desee alterar su periodo de vacaciones ya concedido, podrá solicitar un cambio mediante petición formal dirigida al Servicio de Recursos Humanos, tramitada a través del responsable de su unidad, quien emitirá informe sobre la oportunidad de conceder lo solicitado.

6. Para la determinación dentro de un servicio de los turnos de vacaciones se procederá del siguiente modo:

- Se procurará que la distribución de los turnos de vacaciones se haga dentro de cada servicio de común acuerdo con el personal, de modo que queden cubiertas las necesidades del servicio, a través, en su caso, de un sistema rotatorio.

- De no existir acuerdo, los turnos serán asignados por el responsable de la unidad.

#### 6.3. Derechos relacionados con el periodo de vacaciones.

El personal tendrá derecho a:

a) Al retraso de sus vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de incapacidad laboral temporal.

b) A la interrupción del periodo de vacaciones cuando mediase hospitalización justificada no voluntaria, para reanudarlas posteriormente hasta completar los días que le resten.

c) A la acomodación del disfrute de las vacaciones en caso de embarazo y hasta que el hijo cumpla doce meses; también, y por el mismo periodo, en caso de separación legal, divorcio o viudedad, así como si es víctima de violencia de género o se tiene a cargo una persona dependiente, previa justificación de estas circunstancias, siempre que no implique perjuicio para otras empleadas y empleados públicos.

d) Al disfrute de treinta y un días naturales de vacaciones si se toman continuadas en un mes de treinta días por decisión de la administración, fuera de los periodos establecidos como preferentes.

## 7. CÓMPUTO DE PERMISOS Y LICENCIAS.

Todas aquellas licencias y permisos que sean de un día comprenderán el total de la jornada ordinaria de trabajo y se computarán como tal, con independencia de que se trate de jornadas inferiores o superiores a la ordinaria de trabajo, excepto si así se establece expresamente en los protocolos de horarios especiales.

### 7.1. PERMISOS.

1. Permiso por celebración de matrimonio o unión de hecho.

El personal podrá disfrutar de permiso durante el día de la celebración de su matrimonio o inscripción de su unión de hecho, así como los de su padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, hijos del cónyuge o pareja de hecho, nietos y abuelos.

Si el lugar en el que se realiza la celebración supera la distancia de 375 kilómetros, computados desde la localidad de residencia de dicho personal, el permiso será de dos días naturales consecutivos.

2. Permiso por matrimonio o unión de hecho.

El personal podrá disfrutar de quince días naturales y consecutivos, por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunitat Valenciana o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho.

Este permiso puede acumularse al periodo vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante.

El personal que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

3. Permiso por técnicas prenatales.

Se concederán permisos al personal por el tiempo indispensable para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, así como la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación asistida, por el tiempo necesario y previa justificación de que no pueden realizarse fuera de la jornada de trabajo del personal.

4. Permiso por maternidad biológica.

En el supuesto de parto, la trabajadora tendrá derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Asimismo, se ampliará en dos semanas más en el supuesto de que el recién nacido sufra discapacidad.

El periodo del permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso. El padre también podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del permiso cuando la madre se encuentre incapacitada para ejercer la opción.

Sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que le padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. Previa renuncia del padre, este permiso podrá disfrutarse el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

Serán de aplicación las especialidades previstas para este permiso en la normativa que lo regula.

5. Permiso por adopción o acogimiento de menores.

En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, se tendrá derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo en caso de adopción o acogimiento múltiple, o en el supuesto de adopción o acogimiento de menores de más de seis años de edad que estén

discapacitados o que tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

El cómputo del plazo se contará a elección del personal, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

En caso de que el padre y la madre trabajen, el permiso por adopción o acogimiento se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

6. Permiso por adopción internacional.

El personal tendrá derecho, además del regulado en el apartado anterior, a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada.

Este permiso podrá fraccionarse o ser continuado, en función de la tramitación que se requiera en el citado país de origen del menor. El personal percibirá exclusivamente las retribuciones básicas durante el periodo en el que disfrute de este permiso.

7. Permiso por lactantes.

El personal, por lactancia de un menor de 12 meses o por acogimiento o adopción en idéntico supuesto, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Este permiso será ampliable en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen, pero, en cualquier caso, sólo por uno de ellos. Previa renuncia del padre, este permiso podrá disfrutarse el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

El personal podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un periodo retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

8. Permiso por cuidado de hijo o hija menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

a. La Junta de Gobierno podrá conceder percibiendo las retribuciones íntegras, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad y como máximo el ochenta por cien de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de la o el hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por los informes del órgano correspondiente de la Administración Sanitaria y, como máximo, hasta que la o el menor cumpla los 18 años.

b. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el régimen general de la Seguridad Social que les sea de aplicación, se tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la o el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

c. Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, se podrá limitar el ejercicio simultáneo del derecho a la reducción de jornada, por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.



#### 9. Permiso por paternidad.

Se tendrá derecho a 20 días naturales por nacimiento, acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, o adopción, que disfrutará el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por adopción internacional y por lactantes. Previa renuncia del padre este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

Este permiso se ampliará en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple, en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

#### 10. Permiso por interrupción del embarazo.

En caso de interrupción del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a seis días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.

#### 11. Permiso médico y asistencial.

El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, ancianos-- o discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales a su cargo, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, a reuniones de coordinación de sus centros de coordinación especial o a consultas de apoyo adicional en el ámbito socio-sanitario, durante el tiempo indispensable para su realización.

Este permiso requerirá que la asistencia sanitaria no pueda ser prestada fuera de la jornada laboral. Dicho extremo se comprobará, en caso de visita programada, mediante la justificación de fecha de visita expedida por el Servicio Valenciano de Salud o certificado emitido con posterioridad a la visita.

En caso de atención de urgencia, se aportará la justificación con posterioridad. En todo caso, deberá constar las horas de inicio y finalización de la prestación sanitaria.

Deberá aportarse documentación acreditativa de que se trata de personal a su cargo.

En el caso de tratamientos por enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho en el que no medie hospitalización se podrán acoger también a esta licencia, cuando se requiera el cuidado directo, continuo y permanente del cónyuge o pareja de hecho durante el tiempo indispensable, con un máximo de dos días.

#### 12. Permiso por fallecimiento.

Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, en línea directa, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de cuatro días. Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal el permiso será de seis días.

Por fallecimiento de un familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de tres días. Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal el permiso será de cinco días.

Este permiso se tomará en días naturales a partir del hecho causante, y será compatible y no necesariamente consecutivo con el del apartado siguiente.

#### 13. Permiso por enfermedad grave.

Por enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, en línea directa, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de cuatro días. Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal el permiso será de seis días.

Por enfermedad grave de un familiar de segundo grado, en línea directa, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de tres días. Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal el permiso será de cinco días.

Se tendrá derecho a este permiso cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad.

En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días que por enfermedad grave se tiene permiso y no

mediase certificado de gravedad, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar haya estado hospitalizado.

En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, los días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternos, a petición del personal.

Este permiso es compatible y no necesariamente consecutivo con el del número anterior.

#### 14. Permiso por pruebas selectivas y exámenes.

El personal dispondrá de permiso el día del examen para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en cualquier Administración Pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, aunque la realización del ejercicio sea compatible con la jornada laboral. En caso de trabajo en horario nocturno, el permiso se iniciará a las 22:00 horas del día anterior en que se realicen las pruebas.

#### 15. Permiso por traslado de domicilio habitual.

El personal dispondrá de dos días naturales consecutivos por traslado de su domicilio habitual, debiendo aportar el correspondiente justificante acreditativo.

Cuando el nuevo domicilio se encuentre situado a más de 100 kilómetros del actual, dispondrá de tres días naturales consecutivos.

#### 16. Permiso por deber inexcusable.

Se tendrá derecho para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal, al tiempo indispensable.

Se entenderá por deber de carácter público y personal:

- Citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías, o cualquier otro organismo oficial.

- Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

- Asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejala o concejal, así como de diputado o diputada.

- Asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente.

- Cumplimiento de obligaciones que generen al interesado una responsabilidad de orden civil, social o administrativa.

#### 17. Permiso por funciones representativas y formación.

Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, de formación o de representación del personal, en los términos en que se establece en la normativa vigente.

### 7.2. LICENCIAS

#### a. Licencias retribuidas

##### 1. Licencia por Asuntos propios

Cada año natural, y hasta el quince de enero del año siguiente, se podrá disfrutar de hasta seis días por asuntos propios o particulares no incluidos en el apartado de permisos.

El personal distribuirá dichos días a su conveniencia, previa solicitud al servicio de Recursos Humanos de acuerdo con el procedimiento establecido y autorización de la jefatura de servicio o unidad administrativa. Dicha solicitud se realizará con una antelación mínima de cinco días y tendrá en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo. Su denegación será motivada.

En caso de que se quieran disfrutar entre el 15 de diciembre y el 15 de enero, deberán solicitarse antes del 1 de diciembre.

Podrá denegarse el disfrute de estos días si el servicio o unidad administrativa queda desatendida y, en el supuesto de que únicamente exista una persona para prestar un determinado servicio, durante aquellas épocas de especial carga de trabajo.

En caso de coincidencia de solicitud de vacaciones y asuntos propios por personal del propio servicio o unidad administrativa, tendrá preferencia el disfrute de vacaciones.

El personal funcionario interino y el personal laboral temporal podrá disfrutar de dicha licencia a razón de un día

por cada dos meses completos trabajados en la Corporación.

Los días de asuntos propios anuales podrán ser acumulados a los permisos de maternidad, lactancia, paternidad, acogimiento y adopción, aún habiendo expirado ya el año a que tal periodo corresponda.

Los seis días anuales de asuntos propios correspondrán por año naturales de prestación de servicios efectivos. En los casos de licencia sin retribución o de reingreso, cuando el tiempo de servicios prestados fuese menor, se disfrutarán un número de días proporcional al tiempo trabajado, a razón de un día por cada dos meses trabajados, redondeándose al alza a favor del trabajador solicitante. Esta previsión no se aplicará al supuesto de reingreso después de haber disfrutado de una excedencia por cuidado de hijos o familiares, situación que se entenderá como de trabajo efectivo.

#### 2. Días compensatorios.

Cada año, de acuerdo con la normativa vigente aplicable a los empujados públicos del Ayuntamiento de Dénia, se ajustarán las desviaciones producidas por los días festivos que coincidan en sábado, mediante un número igual de días compensatorios, que tendrán igual tratamiento que los días de licencia por asuntos propios regulados en el número anterior.

#### 3. Licencia por cursos externos.

La Corporación podrá conceder hasta cuarenta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, retribuidas cuando coincidan con el horario de trabajo, el curso se encuentre homologado, el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional del personal en la administración y no lo impidan las necesidades del servicio. La denegación será motivada.

Durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias por cuidado de hijos o familiares, el personal podrá participar en los cursos de formación y perfeccionamiento.

Asimismo, podrán concederse hasta un máximo de 25 horas al año para asistencia a jornadas formativas no homologadas, siempre que las mismas se encuentren directamente relacionadas con el puesto de trabajo. La denegación de dichas solicitudes no será motivada.

#### 4. Licencia por estudios.

La Corporación podrá conceder a los funcionarios de carrera y personal laboral fijo, previo informe de sus respectivos responsables administrativos, licencia de hasta doce meses para la formación en materias directamente relacionadas con la carrera profesional en las Administraciones Públicas. Para la concesión de esta licencia se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable.

##### b. Licencias sin retribución.

##### 1.- Disposiciones comunes a las licencias sin retribución:

a) Las licencias sin retribución, en todo caso, deberán comprender períodos continuados e ininterrumpidos.

b) Para poder solicitar una nueva licencia será necesario que transcurran, como mínimo, tres días laborales entre el período que se solicita y el anteriormente disfrutado.

##### 2.- Licencia por interés particular

a) Con una duración máxima de seis meses cada tres años, el órgano competente en materia de personal, previo informe del Departamento de Recursos Humanos, podrá conceder licencia por interés particular.

b) Esta licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima, respecto de la fecha de su inicio, de treinta días, y deberá resolverse, como mínimo, con quince días de antelación a dicha fecha. Su denegación deberá ser motivada.

c) La Administración, mientras dure esta licencia sin retribución, mantendrá al personal en alta especial en el régimen de previsión social que corresponda.

d) Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a los efectos de antigüedad y consolidación de grado personal.

De la consideración anterior se excluye el caso del cómputo de las vacaciones anuales.

En este supuesto, y cuando coincida con un mes natural o lo supere, deberá descontarse de la vacación anual el tiempo proporcional de la licencia sin retribución disfrutada.

#### 3.- Licencia por enfermedad de familiares

a) En el caso de que el cónyuge, pareja de hecho o familiar en línea directa o colateral hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad, que conviva con el solicitante, padezca enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, podrá solicitarse la licencia por enfermedad de familiares, con una duración máxima de un año.

b) El período que dure esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a los efectos exclusivamente del cómputo de antigüedad y consolidación de grado, pero no constituirá causa de alta especial en el régimen de previsión social.

c) A los efectos indicados, la enfermedad deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.

#### 4.- Licencia para perfeccionamiento profesional

a) El órgano competente podrá conceder licencias no retribuidas, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional en la administración y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

b) La Administración mantendrá al personal con alta especial, en el régimen de previsión que corresponda, mientras dure la licencia sin sueldo.

c) Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

#### 7.3. TRAMITACIÓN DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS.

Con carácter general, los permisos, excepto el de paternidad, interrupción del embarazo y matrimonio o unión de hecho, deberán solicitarse, al menos, con cinco días hábiles de antelación; salvo los casos de urgente necesidad en los que no será necesario el cumplimiento de citado preaviso.»

Dénia a 31 de julio de 2012

La Alcaldesa-Presidenta.

Fdo. Ana María Kringe Sánchez

\*1216229\*

## AYUNTAMIENTO DE IBI

### EDICTO

En cumplimiento de lo dispuesto en 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, por el presente se notifica la resolución dictada por la Tenencia de Alcaldía de Hacienda, Régimen Administrativo, Contratación, Patrimonio, Recursos Humanos y Seguridad Ciudadana con fecha 4 de julio de 2012, cuyo texto se transcribe a continuación:

«Vistos los expedientes instruidos en este Ayuntamiento relativos a bajas por caducidad de las inscripciones en el Padrón Municipal de Habitantes de los extranjeros no comunitarios sin autorización de residencia permanente que no han sido objeto de renovación periódica, en base a la nueva redacción del artículo 16 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, dada por la Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre, de Reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, cuyas fechas de caducidad previstas, según información facilitada por el I.N.E., se encuentran comprendidas entre el 01/06/2012 y el 30/06/2012.

Conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 2612/1996, de 20 de diciembre, por el que se modifica el Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales (BOE de 16/01/1997), la Resolución de 28 de abril de 2005 de la Presidenta del Instituto Nacional de Estadística y del Director General de Cooperación Local (BOE de 30/05/

2005) y la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y en virtud de las atribuciones delegadas por resolución de la Alcaldía de fecha 25 de mayo de 2012, RESUELVO:

Primero: Declarar la caducidad de las inscripciones y aprobar la baja en el Padrón Municipal de Habitantes de esta población de las personas que se relacionan a continuación, al haber transcurrido el plazo de dos años desde su fecha de alta o desde la fecha de la última renovación expresa sin haber renovado su inscripción en el Padrón, conforme establece el artículo 16 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, según redacción dada por la Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre, de Reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social:

NOMBRE Y APELLIDOS	FECHA NACIMIENTO	DOCUM. IDENTIDAD	FECHA CADUC. PREVISTA
ZE WANG	07/05/1968	G06990483	01/06/2012
BOLIVAR ANTONIO NUÑEZ MUÑOZ	16/07/1974	1711721009	10/06/2012
HASSAN OTMANI	19/11/1968	W153445	21/06/2012

Segundo: Determinar como fecha efectiva de la baja la correspondiente a la notificación de la presente resolución o, en caso de no ser ésta posible, la de publicación de la misma en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tercero: Notificar esta resolución a todos los interesados para su conocimiento y efectos oportunos.»

Ibi, 2 de agosto de 2012.

EL TENIENTE ALCALDE DELEGADO.

Rafael Serralta Vilaplana.

\*1216147\*

## AYUNTAMIENTO DE JACARILLA

### EDICTO

Por Resolución de fecha 30 de Julio de 2012, el Sr. Alcalde D. José Hernández Cabrera ha delegado, de conformidad con el artículo 23.2 de la ley 7/1985, de 2 de Abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, la totalidad de sus funciones en el Primer Teniente de Alcalde, D. Miguel Ángel Roch Díaz, por razón de ausencia durante el período comprendido entre los días 6 y 12 de Agosto de 2012.

En Jacarilla, a 3 de Agosto de 2012.

El Alcalde,

Fdo.: D. José Hernández Cabrera

\*1216226\*

## AYUNTAMIENTO DE LOS MONTESINOS

### EDICTO

Aprobada inicialmente por acuerdo plenario de fecha 26 de julio de 2012, la Ordenanza reguladora de la venta no sedentaria en el municipio de Los Montesinos, se abre un período de información pública por treinta días, contados a partir de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que por los interesados pueda ser examinado el expediente y presentar las reclamaciones o sugerencias que se estime oportunas que, en caso de no producirse, dará lugar a que el acuerdo provisional se entienda definitivo, según lo dispuesto en el artículo 49 de la citada Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Los Montesinos, a 27 de julio de 2012.

EL ALCALDE

Fdo.: José M. Butrón Sánchez

\*1216173\*

## AJUNTAMENT D'ONDARA

### EDICTE

S'ha sol.licitat en aquest Ajuntament llicència municipal per a l'establiment i exercici de la següent activitat:

SOL.LICITANT: RODRIGO VIDAL ESCRIVA

ACTIVITAT: TALLER DE MOTOCICLETES

EMPLAÇAMENT: C/SANT JAUME, 33-BAIX

La qual cosa es fa pública d'acord amb allò disposat en les disposicions vigents sobre la matèria, a l'objecte de que tots aquells que es consideren afectats per l'activitat de referència puguen presentar per escrit les observacions o reclamacions que s'estimen convenients, dins del termini de VINT dies.

Ondara, 17 de juliol de 2012.

L'Alcalde. José J. Ferrando Soler

\*1215723\*

### ANUNCI

El Ple de l'Ajuntament, en sessió celebrada el dia 19 de juny de 2012 va acordar sotmetre a informació pública l'expedient de Modificació del PGOU número 1/2012, que afecta al Sòl Urbà Industrial i zona de serveis, segons projecte redactat per l'Arquitecte D. Francisco Puchol Pericás..

L'expedient es troba exposat en l'Oficina Tècnica d'aquest Ajuntament, Plaça del Convent, 2, i podrà consultar-se de dilluns a divendres en horari de 9,00 fins a les 14,00 hores. Les consultes tècniques es podran fer els dilluns i dijous en el mateix horari.

Durant el termini d'un mes en que l'expedient estarà exposat al públic, comptat a partir de l'endemà de la publicació del present anunci en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana, també es podrà formular les al·legacions pertinents.

Cosa que es fa pública de conformitat amb el que estableix l'article 83 de la Llei Urbanística Valenciana. Aquesta informació també es publica en la pàgina web de l'Ajuntament [www.ondara.org](http://www.ondara.org).

Ondara, 31 de juliol de 2012

José Joaquín Ferrando Soler

L'Alcalde

José Joaquín Ferrando Soler

El Secretari

Juan Noguera Server

\*1215886\*

## AYUNTAMIENTO DE PILAR DE LA HORADADA

### EDICTO

El Pleno del Ayuntamiento de Pilar de la Horadada, en sesión celebrada el día 31 de julio de 2012, ha aprobado inicialmente la Ordenanza Reguladora de Precio Público por los Servicios de las Aulas Matinales del Ayuntamiento de Pilar de la Horadada.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, se expone al público el citado expediente por el plazo de treinta días, contados a partir del siguiente al de la inserción de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante, durante los cuales los interesados, podrán proceder a su examen y presentar reclamaciones, haciéndose constar que si durante el indicado plazo no se formulara reclamación alguna, se considerará definitivamente aprobada sin necesidad de nueva decisión plenaria.

Pilar de la Horadada, 2 de agosto de 2012

EL ALCALDE-PRESIDENTE

José Fidel Ros Samper

\*1216174\*



**AYUNTAMIENTO DE ROJALES****EDICTO**

Don Antonio Pérez García, Alcalde-Presidente del excelentísimo Ayuntamiento de Rojales, HACE SABER:

Que el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el 2 de agosto de 2012, adoptó los siguientes acuerdos relativos a modificación de las retribuciones de los miembros de la Corporación con dedicación exclusiva y parcial:

**PRIMERO.-** Modificar el régimen de retribuciones de los miembros de la corporación con dedicación exclusiva y parcial, en el sentido de que las cuantías mensuales brutas aprobadas por el pleno el 8 de julio de 2011 se perciban en trece pagas anuales, suprimiéndose en consecuencia la paga de diciembre.

**SEGUNDO.-** Publicar el presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante y en el tablón de edictos municipal.

Lo cual se publica en cumplimiento de lo establecido en el artículo 75.5 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local.

Rojales, 3 de agosto de 2012.

El Alcalde.

Fdo. Antonio Pérez García.

\*1216148\*

**AYUNTAMIENTO DE LA ROMANA****EDICTO**

Asunto: Edicto de Decreto de Alcaldía nº 206/2012 de 20 de julio de 2012.

Fecha: 25 de julio de 2012.

Ref/Ayto: Sector S-1.

Habiendo resultado infructuosas cuantas gestiones se han realizado para llevar a cabo la notificación a GRUPO EMPRESARIAL DE INVERSIONES DE ALICANTE S.L. (GEINVAL), de las actuaciones obrantes en el expediente de «Resolución de condición de agente urbanizador del PAI del Sector S-1 Este 1 del PGMOU de La Romana», en aplicación del artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, se lleva a cabo la notificación por medio del presente Edicto, a efectos de que la citada mercantil pueda conocer el Decreto de Alcaldía nº 206/2012 de 20 de julio de 2012, de trámite de audiencia de 10 días naturales a la mercantil GEINVAL como agente urbanizador del Sector S-1 del PGOU de La Romana de conformidad con lo dispuesto en el art. 342 del Decreto 67/2006, de 19 de mayo del Consell por el que se aprobó el Reglamento de Ordenación y Gestión Territorial y Urbanística, respecto de la resolución de la condición de agente urbanizador del Sector S-1 del Plan General de Ordenación Urbana de La Romana.

Lo que se comunica para su conocimiento y efectos, de conformidad con el artículo 84 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, advirtiéndose que se trata de un acto de trámite y como tal no procede la interposición de recursos contra el mismo.

No obstante, contra las resoluciones y los actos de trámite que decidan, directa o indirectamente, el fondo del asunto, determinen la imposibilidad de continuar el procedimiento, produzcan indefensión o perjuicio irreparable a derechos e intereses legítimos, de conformidad con el artículo 107.1 de la Ley 30/1992, se podrá interponer el recurso potestativo de reposición que cabrá fundar en cualquiera de los motivos de nulidad y anulabilidad previstos en los artículos 62 y 63 de la Ley 30/1992. El plazo para interponer recurso potestativo de reposición será de un mes; el plazo máximo para dictar y notificar la Resolución será de un mes, desde su interposición (artículo 117 de la Ley 30/1992).

En la Romana, a 25 de julio de 2012.

El Alcalde-Presidente, D<sup>o</sup>. Manuel Hernández Riquelme.

\*1216209\*

**EDICTO**

Asunto: Edicto de Acuerdo de Pleno de 20 de julio de 2012.

Fecha: 25 de julio de 2012.

Ref/Ayto: Sector S-1.

Habiendo resultado infructuosas cuantas gestiones se han realizado para llevar a cabo la notificación a GRUPO EMPRESARIAL DE INVERSIONES DE ALICANTE S.L. (GEINVAL), de las actuaciones obrantes en el expediente de «Resolución de condición de agente urbanizador del PAI del Sector S-1 Este 1 del PGMOU de La Romana», en aplicación del artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, se lleva a cabo la notificación por medio del presente Edicto, a efectos de que la citada mercantil pueda conocer el acuerdo de Pleno de 20 de julio de 2012, de revocación de acuerdo de Pleno de 18 de agosto de 2011 (respecto de la resolución de la condición de urbanizador, del programa de actuación integrada del sector S-1 y del contrato urbanístico, y de ejecución de la garantía prestada por la correcta y puntual ejecución de la actuación por importe del 10 % de los costes de urbanización), de caducidad del expediente nº 77/2011, y reapertura de un nuevo expediente al mismo efecto.

De conformidad con los artículos 116 y 117 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento administrativo común, contra los actos que ponen fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, ante el Alcalde de este Ayuntamiento de La Romana, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Alicante en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio.

En la Romana, a 25 de julio de 2012.

El Alcalde-Presidente, D<sup>o</sup>. Manuel Hernández Riquelme.

\*1216210\*

**AYUNTAMIENTO DE SANT JOAN D'ALACANT****EDICTO**

ASUNTO: Notificación incoación de varios expedientes sancionadores REF<sup>a</sup>: SYM/chc.

Habiendo sido imposible notificar la iniciación de los expedientes sancionadores a quienes resultan presuntamente responsables de diversas infracciones administrativas, se procede, de conformidad con el art. 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de

26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, a practicar la notificación a través del Boletín Oficial de la Provincia de las Resoluciones de la Alcaldía-Presidencia por las que se incoan dichos expedientes sancionadores, con la advertencia a los interesados del derecho que les asiste en cualquier momento del procedimiento a conocer su estado de tramitación, y a acceder y obtener copia de los documentos constituidos en el mismo así como, en el plazo de 15 días, a formular alegaciones y aportar los documentos que estime pertinentes y, en su caso, proponer pruebas concretando los medios de que pretenda valerse.

También se les advierte que, de no efectuar alegaciones sobre el contenido de la iniciación del procedimiento sancionador en el plazo señalado anteriormente, esta iniciación podrá ser considerada propuesta de resolución, con los efectos previstos en los arts.18 y 19 del Reglamento de Procedimiento para el ejercicio de la Potestad Sancionadora, aprobado por Real Decreto 1398/1993, de 4 de agosto (RPS).

Asimismo, de conformidad con el art. 13, letra c), del RPS, se ha designado como Instructora de estos procedimientos a D<sup>a</sup>. Carmen Herrero Cano. Contra dicho nombramiento podrá proponerse recusación en cualquier momento de la tramitación del procedimiento, por los motivos tasados que prevé el art. 28 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

FECHA EXPTE.	FECHA DECRETO	HECHOS DENUNCIADOS	PRECEPTOS PRESUNTAMENTO INFRINGIDOS	NOMBRE Y APELLIDOS
14/12	29.02.12	COLOCAR CARTEL PUBLICITARIO EN LUGAR NO AUTORIZADO	O.M. REGULADORA DE LA INSTALACIÓN DE VALLAS PUBLICITARIAS	LOBENMAN S.L.
27/12	29.02.12	COLOCAR ADHESIVOS EN LUGAR NO AUTORIZADO	O.M. REGULADORA DE LA LIMPIEZA PÚBLICA, RECOGIDA DE RESIDUOS Y TRANSPORTE Y VERTIDO DE TIERRAS Y ESCOMBROS, DE 28.07.1993	MOHAMED OUIL
61/12	24.04.12	ANIMAL NO IDENTIFICADO COMO CORRESPONDE	O.M. REGULADORA DE LA TENENCIA Y PROTECCIÓN DE ANIMALES DE 20.02.2002	TIMOTE FERNÁNDEZ BAUTISTA
62/12	25.04.12	TENER EN MALAS CONDICIONES A LOS ANIMALES	LEY 4/1994, DE 8 DE JULIO, DE LA GENERALITAT SOBRE PROTECCIÓN DE LOS ANIMALES DE COMPAÑÍA	TIMOTE FERNÁNDEZ BAUTISTA
63/12	24.04.12	MOLESTIAS A VECINOS POR LADRIDOS PERRO	O.M. REGULADORA DE LA TENENCIA Y PROTECCIÓN DE ANIMALES DE 20.02.2002	JOSÉ LUIS ARMELO NAVARRO
73/12	07.05.12	ABANDONO DE VEHÍCULO EN LA VÍA PÚBLICA	LEY 10/2000, DE 12 DE DICIEMBRE, DE RESIDUOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	PETKO DELEV DARADJANSKI
78/12	07.05.12	DESPERFECTOS EN MOBILIARIO JARDÍN PÚBLICO	O.M. REGULADORA DE USO DE PARQUES Y JARDINES PÚBLICOS DE 01.09.1997	SAMUEL REDAFF CARVAJAL
76/12	07.05.12	ABANDONO DE VEHÍCULO EN LA VÍA PÚBLICA	LEY 10/2000, DE 12 DE DICIEMBRE, DE RESIDUOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	INSTALVERDE S.L. LABORAL
79/12	07.05.12	DESPERFECTOS EN MOBILIARIO JARDÍN PÚBLICO	O.M. REGULADORA DE USO DE PARQUES Y JARDINES PÚBLICOS DE 01.09.1997	VINCENTE CORTÉS FERNÁNDEZ
75/12	07.05.12	ABANDONO DE VEHÍCULO EN LA VÍA PÚBLICA	LEY 10/2000, DE 12 DE DICIEMBRE, DE RESIDUOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	INSTALACIONES FONTAMAR S.L.
77/12	07.05.12	ABANDONO DE VEHÍCULO EN LA VÍA PÚBLICA	LEY 10/2000, DE 12 DE DICIEMBRE, DE RESIDUOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	MARÍA DE LA SANTA FAZ AMORES SOLANAS
86/12	11.05.12	ABANDONO DE VEHÍCULO EN LA VÍA PÚBLICA	LEY 10/2000, DE 12 DE DICIEMBRE, DE RESIDUOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	MARÍA JOSÉ GARCÍA VAILLO
80/12	07.05.12	ABANDONO DE VEHÍCULO EN LA VÍA PÚBLICA	LEY 10/2000, DE 12 DE DICIEMBRE, DE RESIDUOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	ALBERTO BENJAMÍN ZURITA CHUCA

Lo que se hace público, para general conocimiento y efectos oportunos.  
 Lo manda y firma el Sr. Alcalde-Presidente, en Sant Joan d'Alacant, 30 de julio de 2012.  
**EL ALCALDE-PRESIDENTE.**  
 Fdo.: Manuel Aracil Llorens.

\*1216338\*

**EDICTO**

**ASUNTO:** Notificación resolución de varios expedientes sancionadores REFª: SYM/chc

Habiendo sido imposible notificar la resolución de los expedientes sancionadores a quienes se les han tramitado como responsables de diversas infracciones administrativas, se procede, de conformidad con los arts. 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, a practicar la notificación de dichas resoluciones de la Alcaldía-Presidencia a través del Boletín Oficial de la Provincia.

Los procedimientos sancionadores se iniciaron por resoluciones de la Alcaldía-Presidencia de diversas fechas –que a continuación se detallan–, en las cuales se nombró Secretaria e Instructor de los procedimientos, sin que notificados los inculpados promoviesen recusación. En la tramitación de los procedimientos se han observado las prescripciones legales del Reglamento para el ejercicio de la Potestad Sancionadora, aprobado por el Real Decreto 1398/1993, de 4 de agosto.

Por parte de los inculpados no se han aportado documentos, alegaciones, ni información alguna, ni se ha propuesto trámite de prueba. El Instructor, por su parte, tampoco ha creído necesario realizar ninguna actuación de las referidas en el artículo 16.2 del Real Decreto 1398/1993, de 4 de agosto. Asimismo, no se ha considerado necesario acordar la apertura de un período de prueba, visto que no ha habido solicitud de los inculpados, y constan en los respectivos expedientes denuncias de la Policía Local con hechos constatados y con el suficiente valor probatorio, de acuerdo con el artículo 17.5 del referido Real Decreto. Igualmente, no procede otorgar el trámite de audiencia, dado que no se han tenido en cuenta otros hechos ni otros documentos que los obrantes en los expedientes, y que ya han sido puestos de manifiesto a los interesados (artículos 18, 19 y 13.2 del Real Decreto 1398/1993).

Por todo ello, vistos los artículos 127 y siguientes de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y los artículos 18 y siguientes del meritado Reglamento de Procedimiento para el ejercicio de la Potestad Sancionadora, y en atención a todo lo expuesto, en armonía con las propuestas de resolución del Instructor, RESUELVE el Sr. Alcalde IMPONER a los inculpados que se dirá las sanciones que a continuación se detallan, sin que concurra circunstancia agravante y/o atenuante.

EXPT.	DECRETO INCOACIÓN	DECRETO RESOLUTORIO	HECHOS DENUNCIADOS	PRECEPTOS INFRINGIDOS	NOMBRE Y APELLIDOS	SANCIÓN
37/12	29.02.12	20.04.12	MICCIONAR EN LA VÍA PÚBLICA	O.M. REGULADORA DE LA LIMPIEZA PÚBLICA, RECOGIDA DE RESIDUOS Y TRANSPORTE Y VERTIDO DE TIERRAS Y ESCOMBROS, DE 28.07.1993	STEFAN BODGAN ROMAN	100,00.- EUROS
90/11	11.11.11	20.04.12	CONSUMO DE BEBIDAS ALCOHÓLICAS EN LA VÍA PÚBLICA	DECRETO LEGISLATIVO 1/2003, LEY SOBRE DROGODEPENDENCIAS Y OTROS TRASTORNOS ADICTIVOS	ANTONIO CORTÉS CAMPOS	100,00.- EUROS
124/11	30.11.11	22.03.12	MOLESTIAS POR LADRIDO DE PERRO	O.M. REGULADORA DE LA TENENCIA Y PROTECCIÓN DE ANIMALES DE 20.02.2002	M <sup>a</sup> . ADOACIÓN MARTIARENA PARRADO	30,00.- EUROS
29/12	29.02.12	11.05.12	COLOCAR PUBLICIDAD EN SITIO NO AUTORIZADO	O.M. REGULADORA DE LA LIMPIEZA PÚBLICA, RECOGIDA DE RESIDUOS Y TRANSPORTE Y VERTIDO DE TIERRAS Y ESCOMBROS, DE 28.07.1993	JOSE L. CUALCHI TIXILIMA	100,00.- EUROS
30/12	29.02.12	11.05.12	MICCIONAR EN LA VÍA PÚBLICA	O.M. REGULADORA DE LA LIMPIEZA PÚBLICA, RECOGIDA DE RESIDUOS Y TRANSPORTE Y VERTIDO DE TIERRAS Y ESCOMBROS, DE 28.07.1993	ROBERTO JUAN LÓPEZ	60,00.- EUROS
96/11	21.10.11	03.07.12	COLOCAR ADHESIVOS EN LUGAR NO AUTORIZADO	O.M. REGULADORA DE LA LIMPIEZA PÚBLICA, RECOGIDA DE RESIDUOS Y TRANSPORTE Y VERTIDO DE TIERRAS Y ESCOMBROS, DE 28.07.1993	JULIO ANTONIO BUCHILLÓN GÓMEZ	50,00.- EUROS

Lo que se comunica a los interesados, con la advertencia asimismo del derecho que les asiste a interponer contra las presentes resoluciones, con carácter potestativo, recurso de reposición ante el órgano que lo dictó, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, o directamente Recurso Contencioso-Administrativo ante el órgano del Orden Jurisdiccional Contencioso-Administrativo competente.

Lo manda y firma el Sr. Alcalde-Presidente, en Sant Joan d'Alacant, a 30 de julio de 2012.  
**EL ALCALDE-PRESIDENTE.** Fdo.: Manuel Aracil Llorens.

\*1216339\*

**AYUNTAMIENTO DE TIBI****EDICTO**

Por esta Alcaldía, con fecha 6 de agosto de 2012, se ha emitido la siguiente Resolución:

« Teniendo previsto disfrutar de vacaciones en los próximos días, y en aplicación de lo dispuesto en el artículo 23.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, RESUELVO:

**PRIMERO.-** Delegar en la primer Teniente de Alcalde, Dña. Sofía Vilchez López, las funciones de Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Tibi desde el día 13 hasta el día 27 de agosto de 2012, ambos inclusive.

**SEGUNDO.-** Que se dé cuenta de la presente Resolución a la mencionada Concejala y se publique en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento y en el Boletín Oficial de la Provincia, a los efectos oportunos.

Lo manda y firma el Sr. Alcalde-Presidente, en el lugar y la fecha arriba indicados. «

En Tibi, a 6 de agosto de 2012.

El Alcalde-Presidente

Fdo. Juan José Ballester Sirvent

\*1216239\*

**ANUNCIO**

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2011, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

En TIBI, a 8 de agosto de 2012.

El Alcalde,

Fdo.: Juan José Ballester Sirvent.

\*1216355\*

**AYUNTAMIENTO DE VILLENA****EDICTO**

**BASES ESPECÍFICAS PARA LA CONSTITUCIÓN EN EL AYUNTAMIENTO VILLENA DE UNA BOLSA DE TRABAJO CUYO OBJETO ES ATENDER LAS NECESIDADES DE PERSONAL CUALIFICADO PARA CUBRIR, CON CARÁCTER INTERINO, LOS PUESTOS DE TRABAJO DE INTERVENTOR DE FONDOS, TESORERO O CUALQUIER OTRO PUESTO DEL ÁREA ECONÓMICA DE CARÁCTER TÉCNICO**

**BASE PRIMERA.- OBJETO DE LA CONVOCATORIA**

La presente convocatoria tiene por objeto la constitución de una bolsa de trabajo para cubrir de forma interina los puestos de trabajo de Interventor de Fondos, Tesorero, o cualquier otro puesto técnico del Área Económica, y hasta que se cubran de forma reglamentaria.

**BASE SEGUNDA.- NORMATIVA APLICABLE**

La presente bolsa de trabajo se regirá preferentemente por el contenido de las presentes bases y, en lo no previsto, por lo dispuesto en la normativa autonómica, en particular, por la Ley 10/12010 de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana y su normativa de desarrollo.

**BASE TERCERA.- REQUISITOS DE ACCESO**

a) Tener la nacionalidad española, o bien, ser nacional de cualquier estado miembro de la Unión Europea. De igual modo podrán participar las personas de otros países de conformidad con lo dispuesto en la legislación de extranjería

b) Estar en posesión de cualquiera de los siguientes títulos: Grado o equivalente (licenciatura) en Economía, Derecho, Administración y Dirección de Empresas y Ciencias Actuariales y Financieras

c) Tener cumplida la mayoría de edad legal y no exceder de la edad de jubilación forzosa.

d) Tener la capacidad funcional necesaria para el desempeño de las tareas.

e) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

f) Acreditar una experiencia de al menos seis meses en puestos de carácter técnico (subgrupo A1 o A2) en la Administración Pública, desempeñando funciones propias del Área Económica (Recaudación, Rentas, Intervención, Tesorería, contabilidad, etc).

**BASE CUARTA.- SOLICITUD DE PARTICIPACIÓN EN EL CONCURSO: FORMA Y PLAZOS**

Las personas interesadas en participar en la convocatoria deberán cumplimentar y presentar el modelo de instancia correspondiente que estará a su disposición en el Registro de Entrada de la Corporación y en la página web de este Ayuntamiento [www.villena.es](http://www.villena.es) (sección de empleo público) adjuntando la documentación necesaria para acreditar los requisitos de acceso:

1.- copia compulsada del DNI o documentación equivalente para los no

nacionales.

2.- copia compulsada de la titulación académica.

3.- declaración jurada de no estar incurso en causa de inhabilitación o haber sido separado del servicio.

4.- certificado médico oficial en el que se acredite la aptitud para desarrollar el puesto de trabajo.

5.- certificación de servicios prestados en la Administración Pública, en la que se especifique, puesto desarrollado, clasificación de grupo y nivel.

6.- justificante de pago de tasas

7.- curriculum vitae

Igualmente, a fin de garantizar el principio de publicidad, se dará conocimiento público de la misma en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Villena.

El plazo para la presentación de las instancias será de QUINCE DÍAS hábiles a partir del día siguiente a la fecha de publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante.

La admisión a trámite de las instancias precisará de la aportación del justificante bancario de ingreso de 27,50 € en concepto de derechos de examen, que deberá efectuarse en la cuenta corriente que el Ayuntamiento de Villena tiene abierta en la Caja de Ahorros del Mediterráneo número 2090.0012,96,0200099185, haciendo constar expresamente al momento del pago que se realiza por derechos de examen para participar en la convocatoria de bolsa de trabajo para cubrir vacantes de Interventor/a; de Tesorero/a y Técnico Superior (área económica)

La citación para la realización de los ejercicios escritos se realizará de forma genérica mediante anuncio en el tablón de anuncios de la Corporación.

**BASE QUINTA.- LISTA DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS**

Dentro de los cinco días hábiles siguientes a la finalización del plazo de presentación de instancias, se publicará en el tablón de anuncios de la Corporación la Resolución de la Alcaldía-Presidentencia mediante la cual se expondrá la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos.



Se concederá a los interesados un plazo de tres días hábiles para presentar las

correspondientes reclamaciones, las cuales serán resueltas por la Alcaldía-Presidencia en un plazo no superior a diez días.

Una vez resueltas las reclamaciones individuales, se hará pública la lista definitiva de aspirantes incluidos y excluidos de la convocatoria, así como la composición individualizada del Tribunal Calificador, señalándose fecha, lugar y hora del ejercicio.

#### BASE SEXTA.- TRIBUNAL CALIFICADOR

La composición del Tribunal Calificador será la siguiente, teniendo todos los integrantes voz y voto.

- Presidente: Un funcionario de carrera designado por el Alcalde-Presidente.

- Secretario: El de la Corporación, o funcionario en quien delegue.

- Tres funcionarios de carrera, designados por el Alcalde-Presidente.

Todos los miembros del Tribunal Calificador serán nombrados conforme al criterio de especialización y deberán pertenecer al subgrupo A1-A-2

Los miembros suplentes del Tribunal Calificador serán nombrados siguiendo los mismos criterios de designación que los miembros titulares del mismo

#### BASE SEPTIMA.- PRUEBAS SELECTIVAS

El sistema de selección será el de concurso-oposición libre, el cual se desarrollará de la siguiente forma:

##### A.-FASE DE OPOSICIÓN

Ejercicio Único: prueba de carácter eliminatorio, que consistirá en desarrollar por escrito, a criterio del Tribunal Calificador, uno o varios supuestos prácticos que guardarán relación con las funciones propias de los puestos de Interventor de Fondos o Tesorero de la Corporación, según lo dispuesto en los artículos 4, 5 y 6 del Real Decreto 1174/1987, de 18 de septiembre, por el que se regula el Régimen jurídico de los Funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

A efectos del desarrollo del presente ejercicio, el temario de referencia es el que consta como ANEXO

La puntuación máxima será de 10 puntos, siendo necesario obtener como mínimo 6 puntos para superarlo. A efectos de la valoración, se tendrán en cuenta preferente los conocimientos sobre la materia y la claridad en la exposición de las ideas.

##### B. FASE DE CONCURSO

A efectos de la valoración de méritos, se establece el siguiente baremo:

##### Entrevista:

Los aspirantes se someterán a una entrevista ante el Tribunal en la que fundamentalmente se tendrá en cuenta, a efectos de valoración, la trayectoria profesional y el conocimiento de aspectos básicos del área económica de una Administración Local de categoría superior.

La valoración máxima en este apartado será de 3 puntos.

A efectos de conocer la trayectoria profesional individual, cada aspirante aportará un «curriculum vitae» junto con la instancia de participación en el proceso de selección. En caso de no adjuntarse, se entenderá que existe una renuncia a puntuar dentro de este apartado.

##### PUNTUACIÓN GLOBAL

Se corresponde con la valoración global obtenida en cada una de las dos fases del proceso selectivo.

#### BASE OCTAVA.- ORDEN DE PRELACIÓN DE ASPIRANTES.

El orden de prelación de aspirantes en el marco de la bolsa de trabajo quedará determinado según la puntuación final obtenida por cada uno de los aspirantes.

El opositor que quede en primer lugar, ocupará la plaza de Interventor/a. El que ocupe en segundo lugar, ocupará la plaza de Tesorero/a. El resto de opositores en orden de puntuación, quedaran en bolsa para poder ocupar cualquier plaza de Técnico Superior del área económica, cuando se produzca una vacante.

Los llamamientos para formalizar los oportunos nombramientos se efectuarán con riguroso respeto al orden de prelación establecido en la bolsa de trabajo.

En las plazas de Interventor/a o Tesorero/a, previamente a la toma de posesión de su nombramiento, se elevará propuesta de la misma por la Alcaldía ante la Consellería de Presidencia (Dirección General de Administración Local), quien esta a su vez, determinará su consentimiento.

La notificación de llamamiento se realizará al interesado mediante burofax, el cual dispondrá de 48 horas para presentarse ante el órgano de contratación, debiendo aportar copia del D.N.I.

En el supuesto de no comparecer, se entenderá que rechaza la oferta y se le situará al final de la lista y se procederá a llamar al siguiente aspirante inscrito en la correspondiente lista.

Antes de formalizar del nombramiento, el Ayuntamiento se reserva el derecho a efectuar un reconocimiento médico a la persona seleccionada, a fin de constatar su aptitud física o psíquica para el trabajo, cuyo resultado podrá determinar la ineptitud del trabajador y, por tanto, su exclusión temporal o definitiva de la bolsa de trabajo.

La renuncia a un llamamiento, salvo por causa de enfermedad, accidente, maternidad o paternidad, dará lugar a que el/la aspirante pase a ocupar el último lugar del orden de prelación.

Se establece un periodo de prueba para el acceso a las plazas convocadas que se fijan en seis meses. La no superación de los periodos de prueba, requerirá un informe motivado, del superior jerárquico de la unidad correspondiente, que deberá de ser elevado al Tribunal Calificador.

El nombramiento interino finalizará en el momento en que se cubra de forma reglamentaria la plaza, no produciendo el otorgamiento de derecho alguno en el desempeño definitivo del puesto o de preferencia para el ingreso en esta Administración Local.

#### BASE NOVENA.- VIGENCIA DE LA BOLSA DE TRABAJO.

La presente bolsa de trabajo tendrá una vigencia de tres años, pudiendo ser prorrogada hasta un total de seis meses más (cuarenta y dos meses total) en el supuesto de que no fuera aprobada una bolsa nueva.

#### BASE DÉCIMA.- RECURSOS

Las presentes bases podrán ser impugnadas ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Alicante en el plazo de dos meses contados a partir de su publicación, en la forma prevista en la Ley 29/1998 reguladora del Jurisdicción Contencioso Administrativa; no obstante, con carácter potestativo cabe interponer recurso de reposición en el plazo de un mes y en la forma prevista en la Ley 30/1992 reguladora del Procedimiento Administrativo Común.

##### ANEXO I

1.- El acto administrativo. Concepto. elementos. clases. Requisitos: motivación y forma. La eficacia de los actos administrativos: el principio de autotutela declarativa. Condiciones. La notificación: contenido, plazo y práctica. La notificación defectuosa. La publicación. La aprobación por otra Administración. La demora y retroactividad de la eficacia.

2.- La invalidez del acto administrativo. Supuestos de nulidad de pleno derecho y anulabilidad. El principio de conservación del acto administrativo. La revisión de actos y disposiciones por la propia Administración: supuestos. La acción de nulidad, procedimiento, límites. La declaración de lesividad. La revocación de actos. La rectificación de errores materiales o de hecho.

3.- Terminación del procedimiento. La obligación de resolver. Contenido de la resolución expresa: principios de congruencia y de no agravación de la situación inicial. La terminación convencional. La falta de resolución expresa: el régimen del silencio administrativo. El desistimiento y la renuncia. La caducidad. La prescripción.

4.- Recursos administrativos: principios generales. Actos susceptibles de recursos administrativos. Reglas generales de tramitación de los recursos administrativos. Clases de recursos. La jurisdicción contencioso-administrativa. El objeto del recurso contencioso administrativo.

5.- El sistema de fuentes del Derecho local. Regulación básica del Estado y normativa de las Comunidades Autónomas en materia de Régimen Local. La incidencia de la legislación sectorial sobre el régimen local. La potestad normativa de las Entidades Locales: Reglamentos y Ordenanzas. Procedimiento de elaboración. El Reglamento. Diferencias con la Ordenanza fiscal.

6.- Los contratos del sector público. Las partes de los contratos. Clases de expedientes de contratación.

7.- Ejecución y modificación de los contratos administrativos. Prerrogativas de la Administración. La revisión de precios. La extinción de los contratos administrativos.

8.- El presupuesto. Las Bases de Ejecución. La estructura presupuestaria. Vinculación de los créditos. Fases de la ejecución de los gastos y los ingresos

9.- La liquidación del presupuesto. Tramitación. Los remanentes de crédito. El resultado presupuestario: concepto, cálculo y ajustes. El remanente de Tesorería. concepto y cálculo. Análisis del remanente de Tesorería para gastos con financiación afectada y el Remanente de Tesorería para gastos generales.

10.- La Cuenta General. Los estados y cuentas anuales y anexos de la Entidad Local y de sus Organismos Autónomos. Tramitación. Otra información a suministrar al Pleno. Especial referencia a las desviaciones de financiación y a la Estabilidad Presupuestaria. Ajustes SEC.

11.- . El control interno de la actividad económico financiera de las Entidades Locales y Organismos dependientes. La función interventora: ámbito subjetivo, ámbito objetivo y modalidades. Especial referencia a los reparos y a su tramitación.

12.- Los controles financieros, de eficacia y de eficiencia: ámbito subjetivo, ámbito objetivo, procedimientos e informes. La auditoría como forma de ejercicio del control financiero. Las normas de auditoría del sector público.

13.- La Tesorería de las Entidades Locales. Régimen jurídico. El principio de unidad de caja y la financiación afectada. Funciones de Tesorería. Situación de los fondos: la caja y las cuentas bancarias. La realización de pagos: prelación, procedimiento y medios de pago. La conciliación.

14.- La planificación financiera. El plan de Tesorería y el Plan de disposición de fondos. Las operaciones de Tesorería. Las operaciones de endeudamiento. Legislación y límites actuales.

15.- Tipos de ingresos en la Administración local. La gestión tributaria. La liquidación de los tributos. Concepto y tipos de ordenanza, concepto de padrón, liquidación y autoliquidación. Devengo y forma de notificación. Recursos. La cuenta de recaudación. Prescripción.

Villena, a 28 de Junio de 2.012

El Alcalde

Fco. Javier Esquembre Menor

\*1216089\*

## MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS SOCIALES Y CULTURALES MARINA BAIXA

### EDICTO DE CORRECCIÓN DE ERRORES

Advertido error en el edicto de los presupuestos generales para el ejercicio 2012, publicado en el BOP nº 54 de fecha 16 de marzo de 2012, se procede a efectuar las oportunas rectificaciones:

Donde dice «año 2010», debe decir: «año 2012».

Donde dice «año 2011», debe decir: «año 2012».

En Callosa d'en Sarrià, a 2 de agosto de 2012.

LA PRESIDENTA.

Fdo. Maribel Ferrándiz Sanchís.

\*1216341\*

## ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO BENIDORM

#### EDICTO

D. JUAN ANTONIO GARCIA LAINEZ, SECRETARIO DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE BENIDORM (ALICANTE), por el presente hace saber:

Que en este Juzgado se tramita ejecutoria con el número 000090/2012, dimanante de los autos de Despidos número 001026/2011, a instancia de LETICIA EXPOSITO CHECA, contra la empresa PREMIUN GELATO SL, en reclamación de 2.033,64 € de principal, más 300,00 € para intereses y 300,00 € para costas, en cuyo procedimiento se ha dictado Auto con fecha 31 de julio de 2012, cuya parte dispositiva, literalmente copiada, es del siguiente tenor:

#### PARTE DISPOSITIVA

Doy orden general de ejecución de la sentencia dictada en este procedimiento y despacho ejecución a instancia de LETICIA EXPOSITO CHECA, con DNI Nº 48679582J, contra la empresa deudora PREMIUN GELATO SL, con CIF B54548771, en los términos de la condena, por la cantidad de 2.033,64 € (DOS MIL TREINTA Y TRES EUROS CON SESENTA Y CUATRO CENTIMOS) de principal más 300,00 € (TRES CIENTOS EUROS) que se fijan provisionalmente para intereses, más 300,00 € (TRES CIENTOS EUROS) calculados para costas, con carácter provisional, con inclusión de la minuta de honorarios de ejecución del Letrado del actor.

Encárguese de la presente ejecución el Secretario Judicial responsable de la misma, impulsando la misma por los trámites correspondientes.

Notifíquese la presente simultáneamente al posterior decreto del Secretario judicial.

Contra este auto puede interponerse recurso de reposición en plazo de tres días siguientes al de su notificación, en el que, además de contenerse los requisitos del artículo 187.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada aduciendo pago o cumplimiento documentalmente justificado, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar siempre que hubieren acaecido con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución, sin que por ello se suspenda el curso de las actuaciones.

Conforme a la disposición adicional decimoquinta de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la interposición de este recurso de reposición precisa, para quienes no tengan la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, de la constitución de un depósito de 25,00 € en la cuenta de depósitos y consignaciones de este Juzgado, sin el cual no se admitirá a trámite el recurso. El número de la cuenta judicial de la entidad Banesto donde se ha de realizar el depósito es 0308000030009012.

Así lo acuerdo, mando y firmo D. CARLOS ANTONIO VEGAS RONDA, Magistrado-Juez de lo Social número uno de Benidorm (Alicante).E/ ANTE MI:

Sigue firma.-

Y para que sirva de notificación a la empresa ejecutada PREMIUN GELATO SL, cuyo actual paradero se desconoce, para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de

Alicante, expido el presente en Benidorm, a treinta y uno de julio de dos mil doce.

EL SECRETARIO

### EDICTO

D. JUAN ANTONIO GARCIA LAINEZ, SECRETARIO DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE BENIDORM (ALICANTE), por el presente hace saber:

Que en este Juzgado se tramita ejecutoria con el número 000090/2012, dimanante de los autos de Despidos número 001026/2011, a instancia de LETICIA EXPOSITO CHECA, contra la empresa PREMIUN GELATO SL, en reclamación de 2.033,64 € de principal, más 300,00 € para intereses y 300,00 € para costas, en cuyo procedimiento se ha dictado Decreto con fecha 31 de julio de 2012, cuya parte dispositiva, literalmente copiada, es del siguiente tenor:

#### PARTE DISPOSITIVA

En orden a dar efectividad al despacho de ejecución ordenado acuerdo requerir a la parte ejecutante para que ponga en conocimiento de este Juzgado, si le consta, cualquier clase de bienes propiedad de la empresa ejecutada PREMIUN GELATO SL sobre los que efectuar embargo.

Que por el funcionario autorizado de este Juzgado se realice la correspondiente consulta de averiguación patrimonial a través de la página del Consejo General del Poder Judicial sobre bienes y derechos de titularidad del deudor PREMIUN GELATO SL que aparezcan en el Servicio Central de Indices de los Registros de la Propiedad, la Agencia Estatal de Administración Tributaria, Seguridad Social, Catastro y Dirección General de Tráfico, así como recabar la información precisa de entidades financieras o depositarias o de otras personas privadas que por el objeto de su normal actividad o por sus relaciones jurídicas con el ejecutado deban tener constancia de los bienes o derechos de éste o pudieran resultar deudoras del mismo, tras cuyo resultado se acordará lo procedente.

Esta resolución procesal no es firme, y contra ella cabe recurso de revisión que deberá interponerse en el plazo de tres días mediante escrito en el que deberá citarse la infracción en que la resolución hubiera incurrido, conforme al artículo 188.2 de la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social, y si el recurrente no tiene la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social deberá consignar el depósito de 25,00 euros en la cuenta de depósitos y consignaciones de este Juzgado, cuenta expediente número 0308000031009012.

Así lo decreto, mando y firmo D. JUAN ANTONIO GARCIA LAINEZ, Funcionario del Cuerpo Superior Jurídico de Secretarios Judiciales del Juzgado de lo Social número uno de Benidorm (Alicante).EL SECRETARIO Sigue firma.-

Y para que sirva de notificación a la empresa ejecutada PREMIUN GELATO SL, cuyo actual paradero se desconoce, para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante, expido el presente en Benidorm, a treinta y uno de julio de dos mil doce.

EL SECRETARIO

\*1216177\*

### EDICTO

D. JUAN ANTONIO GARCIA LAINEZ, SECRETARIO DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE BENIDORM (ALICANTE), por el presente hace saber:

Que en este Juzgado se tramita ejecutoria con el número 000092/2012, dimanante de los autos de Despidos número 000886/2011, a instancia de ALEJANDRO RICO JURADO, contra la empresa VIDRESAN COMUNICACIONES S.L., en reclamación de 5.861,11 € de principal, más 850,00 € para intereses y 850,00 € para costas, en cuyo procedimiento se ha dictado Auto con fecha 31 de julio de 2012, cuya parte dispositiva, literalmente copiada, es del siguiente tenor:

#### PARTE DISPOSITIVA

Doy orden general de ejecución de la sentencia dictada en este procedimiento y despacho ejecución a instancia de ALEJANDRO RICO JURADO, con DNI Nº 53.218.842-Q, contra la empresa deudora VIDRESAN COMUNICACIONES S.L., con CIF Nº B02408219, en los términos de la condena, por la cantidad de 5.861,11 € (CINCO MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y UN EUROS CON ONCE CENTIMOS) de principal más 850,00 € (OCHOCIENTOS CINCUENTA EUROS) que se fijan provisionalmente para intereses, más 850,00 € (OCHOCIENTOS CINCUENTA EUROS) calculados para costas, con carácter provisional, con inclusión de la minuta de honorarios de ejecución del Letrado del actor.

Encárguese de la presente ejecución el Secretario Judicial responsable de la misma, impulsando la misma por los trámites correspondientes.

Notifíquese la presente simultáneamente al posterior decreto del Secretario judicial.

Contra este auto puede interponerse recurso de reposición en plazo de tres días siguientes al de su notificación, en el que, además de contenerse los requisitos del artículo 187.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada aduciendo pago o cumplimiento documentalmente justificado, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar siempre que hubieren acaecido con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución, sin que por ello se suspenda el curso de las actuaciones.

Conforme a la disposición adicional decimoquinta de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la interposición de este recurso de reposición precisa, para quienes no tengan la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, de la constitución de un depósito de 25,00 € en la cuenta de depósitos y consignaciones de este Juzgado, sin el cual no se admitirá a trámite el recurso. El número de la cuenta judicial de la entidad Banesto donde se ha de realizar el depósito es 0308000030009212.

Así lo acuerdo, mando y firmo D. CARLOS ANTONIO VEGAS RONDA, Magistrado-Juez de lo Social número uno de Benidorm (Alicante).E/ ANTE MI:

Sigue firma.-

Y para que sirva de notificación a la empresa ejecutada VIDRESAN COMUNICACIONES S.L., cuyo actual paradero se desconoce, para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante, expido el presente en Benidorm, a treinta y uno de julio de dos mil doce.

EL SECRETARIO

### EDICTO

D. JUAN ANTONIO GARCIA LAINEZ, SECRETARIO DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE BENIDORM (ALICANTE), por el presente hace saber:

Que en este Juzgado se tramita ejecutoria con el número 000092/2012, dimanante de los autos de Despidos número 000886/2011, a instancia de ALEJANDRO RICO JURADO, contra la empresa VIDRESAN COMUNICACIONES S.L., en reclamación de 5.861,11 € de principal, más 850,00 € para intereses y 850,00 € para costas, en cuyo procedimiento se ha dictado Decreto con fecha 31 de julio de 2012, cuya parte dispositiva, literalmente copiada, es del siguiente tenor:

#### PARTE DISPOSITIVA

En orden a dar efectividad al despacho de ejecución ordenado acuerdo requerir a la parte ejecutante para que ponga en conocimiento de este Juzgado, si le consta, cualquier clase de bienes propiedad de la empresa ejecutada VIDRESAN COMUNICACIONES S.L. sobre los que efectuar embargo.

Que por el funcionario autorizado de este Juzgado se realice la correspondiente consulta de averiguación patrimonial



nial a través de la página del Consejo General del Poder Judicial sobre bienes y derechos de titularidad del deudor VIDRESAN COMUNICACIONES S.L. que aparezcan en el Servicio Central de Índices de los Registros de la Propiedad, la Agencia Estatal de Administración Tributaria, Seguridad Social, Catastro y Dirección General de Tráfico, así como recabar la información precisa de entidades financieras o depositarias o de otras personas privadas que por el objeto de su normal actividad o por sus relaciones jurídicas con el ejecutado deban tener constancia de los bienes o derechos de éste o pudieran resultar deudoras del mismo, tras cuyo resultado se acordará lo procedente.

Esta resolución procesal no es firme, y contra ella cabe recurso de revisión que deberá interponerse en el plazo de tres días mediante escrito en el que deberá citarse la infracción en que la resolución hubiera incurrido, conforme al artículo 188.2 de la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social, y si el recurrente no tiene la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social deberá consignar el depósito de 25,00 euros en la cuenta de depósitos y consignaciones de este Juzgado, cuenta expediente número 0308000031009212.

Así lo decreto, mando y firmo D. JUAN ANTONIO GARCIA LAINEZ, Funcionario del Cuerpo Superior Jurídico de Secretarios Judiciales del Juzgado de lo Social número uno de Benidorm (Alicante).EL SECRETARIO Sigue firma.-

Y para que sirva de notificación a la empresa ejecutada VIDRESAN COMUNICACIONES S.L., cuyo actual paradero se desconoce, para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante, expido el presente en Benidorm, a treinta y uno de julio de dos mil doce.

EL SECRETARIO

\*1216183\*

## EDICTO

D. JUAN ANTONIO GARCIA LAINEZ, SECRETARIO DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE BENIDORM (ALICANTE), por el presente hace saber:

Que en este Juzgado se tramita ejecutoria con el número 000094/2012, dimanante de los autos de Despidos número 000822/2011, a instancia de OSCAR FERNANDEZ RIVERA, contra la empresa 100 CHOCOLAT S.L., en reclamación de 12.639,87 € de principal, más 1.800,00 € para intereses y 1.800,00 € para costas, en cuyo procedimiento se ha dictado Auto con fecha 31 de julio de 2012, cuya parte dispositiva, literalmente copiada, es del siguiente tenor:

### PARTE DISPOSITIVA

Doy orden general de ejecución de la sentencia dictada en este procedimiento y despacho ejecución a instancia de OSCAR FERNANDEZ RIVERA, con DNI Nº 48331844N, contra la empresa deudora 100 CHOCOLAT S.L., con CIF Nº B54427414, en los términos de la condena, por la cantidad de 12.639,87 € (DOCE MIL SEISCIENTOS TREINTA Y NUEVE EUROS CON OCHENTA Y SIETE CENTIMOS) de principal más 1.800,00 € (MIL OCHOCIENTOS EUROS) que se fijan provisionalmente para intereses, más 1.800,00 € (MIL OCHOCIENTOS EUROS) calculados para costas, con carácter provisional, con inclusión de la minuta de honorarios de ejecución del Letrado del actor.

Encárguese de la presente ejecución el Secretario Judicial responsable de la misma, impulsando la misma por los trámites correspondientes.

No ha lugar a la notificación del Decreto y Auto y al requerimiento de la manifestación de bienes a la empresa MERCANTIL LORETTA S.L. toda vez se desistió de las demandadas MARCELO Y FINA S.L. y MERCANTIL LORETTA 2011 S.L. el 12 de enero de 2012 con reserva de acciones.

Notifíquese la presente simultáneamente al posterior decreto del Secretario judicial.

Contra este auto puede interponerse recurso de reposición en plazo de tres días siguientes al de su notificación, en

el que, además de contenerse los requisitos del artículo 187.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada aduciendo pago o cumplimiento documentalmente justificado, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar siempre que hubieren acaecido con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución, sin que por ello se suspenda el curso de las actuaciones.

Conforme a la disposición adicional decimoquinta de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la interposición de este recurso de reposición precisa, para quienes no tengan la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, de la constitución de un depósito de 25,00 € en la cuenta de depósitos y consignaciones de este Juzgado, sin el cual no se admitirá a trámite el recurso. El número de la cuenta judicial de la entidad Banesto donde se ha de realizar el depósito es 0308000030009412.

Así lo acuerdo, mando y firmo D. CARLOS ANTONIO VEGAS RONDA, Magistrado-Juez de lo Social número uno de Benidorm (Alicante).E/ ANTE MI:

Sigue firma.-

Y para que sirva de notificación a la empresa ejecutada 100 CHOCOLAT S.L., cuyo actual paradero se desconoce, para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante, expido el presente en Benidorm, a treinta y uno de julio de dos mil doce.

EL SECRETARIO

## EDICTO

D. JUAN ANTONIO GARCIA LAINEZ, SECRETARIO DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE BENIDORM (ALICANTE), por el presente hace saber:

Que en este Juzgado se tramita ejecutoria con el número 000094/2012, dimanante de los autos de Despidos número 000822/2011, a instancia de OSCAR FERNANDEZ RIVERA, contra la empresa 100 CHOCOLAT S.L., en reclamación de 12.639,87 € de principal, más 1.800,00 € para intereses y 1.800,00 € para costas, en cuyo procedimiento se ha dictado Decreto con fecha 31 de julio de 2012, cuya parte dispositiva, literalmente copiada, es del siguiente tenor:

### PARTE DISPOSITIVA

En orden a dar efectividad al despacho de ejecución ordenado, y al haber sido ya declarada en situación de insolvencia provisional la empresa ejecutada 100 CHOCOLAT S.L. dese audiencia a la parte ejecutante y al FONDO DE GARANTIA SALARIAL por un plazo de quince días para que puedan instar la práctica de las diligencias que ha su derecho convengan y designar los bienes que les consten de la parte ejecutada, conforme a lo preceptuado en el art. 276.3 de la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social.

Esta resolución procesal no es firme, y contra ella cabe recurso de revisión que deberá interponerse en el plazo de tres días mediante escrito en el que deberá citarse la infracción en que la resolución hubiera incurrido, conforme al artículo 188.2 de la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social, y si el recurrente no tiene la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social deberá consignar el depósito de 25,00 euros en la cuenta de depósitos y consignaciones de este Juzgado, cuenta expediente número 0308000031009412.

Así lo decreto D. JUAN ANTONIO GARCIA LAINEZ, Funcionario del Cuerpo Superior Jurídico de Secretarios Judiciales del Juzgado de lo Social número uno de Benidorm (Alicante).EL SECRETARIO Sigue firma.-

Y para que sirva de notificación a la empresa ejecutada 100 CHOCOLAT S.L., cuyo actual paradero se desconoce, para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante, expido el presente en Benidorm, a treinta y uno de julio de dos mil doce.

EL SECRETARIO

\*1216225\*

**JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO  
ELCHE**

**EDICTO**

D. SALVADOR LATORRE DE MUR, Secretario del Juzgado de lo Social número Uno de Elche,  
Hace saber:

Que en este Juzgado, se sigue el Procedimiento nº 000542/2012 en reclamación de SEGURIDAD SOCIAL, a instancia de FRANCISCO BERNAL LOPEZ contra SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO ESTATAL y GONZALEZ ANDREU S.L., citándose a la mercantil demandada, de ignorado paradero para que comparezcan ante la Sala de Audiencia de este Juzgado, sito en esta ciudad, C/ Eucaliptus, número 21, (Ciudad de la Justicia) el próximo día 1 DE OCTUBRE DE 2012 A LAS 10.00 de la mañana, para celebrar el oportuno Acto de Conciliación, significándole que en caso de no existir avenencia en tal acto, el Juicio en única convocatoria, se celebrará a continuación, al que concurrirá con los medios de prueba de que intente valerse; advirtiéndole que no se suspenderá el Juicio por falta de asistencia de la demandada debidamente citada, así como que las siguientes comunicaciones podrán hacerse en estrados salvo las que deban revestir forma de Auto o Sentencia o se trate de emplazamientos.

Lo que hace público por medio del Boletín Oficial de la Provincia a los efectos pertinentes.

Elche, a tres de agosto de dos mil doce  
EL SECRETARIO

\*1216169\*

**JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO TRES  
ELCHE**

**EDICTO**

D. SALVADOR LATORRE DE MUR, SECRETARIO JUDICIAL DEL JUZGADO SOCIAL NUM 3 ELX

HAGO SABER: Que en este Juzgado, se sigue Ejecución núm.000207/2012 a instancias de MANUEL REINA HERNANDEZ contra FOGASA y TRANS MUR ALMORADI, S.L. en la que el día 31/07/12 se ha dictado auto cuya parte dispositiva dice:

«DISPONGO: Declarar al/a los ejecutado/s TRANS MUR ALMORADI, S.L., en situación de INSOLVENCIA por importe de 13.499'37 euros, insolvencia que se entenderá, a todos los efectos, como provisional.»

Firmado y rubricado.-

Y para que conste y sirva de notificación a FOGASA y TRANS MUR ALMORADI, S.L. que se encuentra en ignorado paradero, así como para su inserción en el Tablón de anuncios y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, haciéndole saber al mismo que las restantes notificaciones que hayan de efectuársele se le harán en estrados, en la forma legalmente establecida, expido el presente en ELCHE a, treinta y uno de julio de dos mil doce

EL SECRETARIO JUDICIAL

\*1216163\*

**EDICTO**

SALVADOR LATORRE DE MUR, SECRETARIO JUDICIAL DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM 3 DE LOS DE ELCHE

HAGO SABER: Que en este Juzgado, se siguen autos DESPIDO/CESES EN GENERAL - 000347/2012 a instancias de RICARDO PEREZ PENEDO contra ALTAICO 2000 S.L. y JULIO JUAN CASTILLO RAMIREZ en el que, por medio del presente se cita a ALTAICO 2000 S.L.

JULIO JUAN CASTILLO RAMIREZ, quien se halla en ignorado paradero para que comparezca ante este JUZGADO DE LO SOCIAL, sito en Calle EUCALIPTUS, 21, ACCES.,31 1 al objeto de celebrar acto de conciliación y, en su caso, juicio, el día 10-09-12 A LAS 11:20 HORAS horas, con advertencia de que el juicio no se suspenderá por la incomparecencia injustificada de las partes.

En ELCHE, a tres de agosto de dos mil doce  
EL SECRETARIO JUDICIAL

\*1216167\*

**EDICTO**

SALVADOR LATORRE DE MUR, SECRETARIO JUDICIAL DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM 3 DE LOS DE ELCHE

HAGO SABER: Que en este Juzgado, se siguen autos DESPIDO/CESES EN GENERAL - 000448/2012 a instancias de JOSE CARLOS ALFARO BERNA contra COMPLEMENTOS KEICO S.L. y FOGASA en el que, por medio del presente se cita a COMPLEMENTOS KEICO S.L., quien se halla en ignorado paradero para que comparezca ante este JUZGADO DE LO SOCIAL, sito en Calle EUCALIPTUS, 21, ACCES.,31 1 al objeto de celebrar acto de conciliación y, en su caso, juicio, el día 26-09-12 A LAS 11:30 HORAS horas, con advertencia de que el juicio no se suspenderá por la incomparecencia injustificada de las partes.

En ELCHE, a seis de agosto de dos mil doce  
EL SECRETARIO JUDICIAL

\*1216168\*

**EDICTO**

SALVADOR LATORRE DE MUR, SECRETARIO JUDICIAL DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM 3 DE LOS DE ELCHE

HAGO SABER: Que en este Juzgado, se siguen autos DESPIDO/CESES EN GENERAL - 000346/2012 a instancias de JUAN MARIA ANTON BROTONS contra DESARROLLOS Y SERVICIOS AFINES S.L. en el que, por medio del presente se cita a DESARROLLOS Y SERVICIOS AFINES S.L., quien se halla en ignorado paradero para que comparezca ante este JUZGADO DE LO SOCIAL, sito en Calle EUCALIPTUS, 21, ACCES.,31 1 al objeto de celebrar acto de conciliación y, en su caso, juicio, el día 10-09-12 a las 11:10 horas horas, con advertencia de que el juicio no se suspenderá por la incomparecencia injustificada de las partes.

En ELCHE, a tres de agosto de dos mil doce  
EL SECRETARIO JUDICIAL

\*1216171\*

**EDICTO**

D. SALVADOR LATORRE DE MUR, SECRETARIO JUDICIAL DEL JUZGADO SOCIAL NUM 3 ELX

HAGO SABER: Que en este Juzgado, se sigue Ejecución núm.000049/2012 a instancias de PURIFICACION RIVES BERNABEU contra ARTES COVA LEVANTE S.L. y FOGASA en la que el día 31/07/12 se ha dictado auto cuya parte dispositiva dice:

«DISPONGO: Declarar al/a los ejecutado/s ARTES COVA LEVANTE S.L. en situación de INSOLVENCIA por importe de 6.310'09 euros, insolvencia que se entenderá a todos los efectos como provisional.»

Firmado y rubricado.-

Y para que conste y sirva de notificación a ARTES COVA LEVANTE S.L. y FOGASA que se encuentra en ignorado paradero, así como para su inserción en el Tablón

de anuncios y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, haciéndole saber al mismo que las restantes notificaciones que hayan de efectuarse se le harán en estrados, en la forma legalmente establecida, expido el presente en ELCHE a, treinta y uno de julio de dos mil doce

EL SECRETARIO JUDICIAL

\*1216184\*

EDICTO

D. SALVADOR LATORRE DE MUR, SECRETARIO JUDICIAL DEL JUZGADO SOCIAL NUM 3 ELX

HAGO SABER: Que en este Juzgado, se sigue Ejecución núm.000079/2012 a instancias de JUAN CARLOS CERDAN GONZALEZ contra FOGASA y PILSEN RESTAURACION S.L en la que el día 31/07/12 se ha dictado auto cuya parte dispositiva dice:

«DISPONGO: Declarar al/a los ejecutado/s PILSEN RESTAURACION S.L en situación de INSOLVENCIA por importe de 15.389'75 euros, insolvencia que se entenderá a todos los efectos como provisional.»

Firmado y rubricado.-

Y para que conste y sirva de notificación a FOGASA y PILSEN RESTAURACION S.L que se encuentra en ignorado paradero, así como para su inserción en el Tablón de anuncios y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, haciéndole saber al mismo que las restantes notificaciones que hayan de efectuarse se le harán en estrados, en la forma legalmente establecida, expido el presente en ELCHE a, treinta y uno de julio de dos mil doce

EL SECRETARIO JUDICIAL

\*1216204\*

EDICTO

D. SALVADOR LATORRE DE MUR, SECRETARIO JUDICIAL DEL JUZGADO SOCIAL NUM 3 ELX

HAGO SABER: Que en este Juzgado, se sigue Ejecución núm.000085/2012 a instancias de JESSICA ASUNCION DOMENE contra CALZADOS MAYFRAN S.A, CREACIONES ERIKA S.L, LINEA JOVEN 2002 S.L y FOGASA en la que el día 31/07/12 se ha dictado auto cuya parte dispositiva dice:

«DISPONGO: Declarar al/a los ejecutado/s CALZADOS MAYFRAN S.A, CREACIONES ERIKA S.L, LINEA JOVEN 2002 S.L en situación de INSOLVENCIA por importe de 20.788'70 euros, insolvencia que se entenderá a todos los efectos como provisional.»

Firmado y rubricado.-

Y para que conste y sirva de notificación a CALZADOS MAYFRAN S.A, CREACIONES ERIKA S.L, LINEA JOVEN 2002 S.L y FOGASA que se encuentra en ignorado paradero, así como para su inserción en el Tablón de anuncios y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, haciéndole saber al mismo que las restantes notificaciones que hayan de efectuarse se le harán en estrados, en la forma legalmente establecida, expido el presente en ELCHE a, treinta y uno de julio de dos mil doce

EL SECRETARIO JUDICIAL

\*1216224\*

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA NÚMERO UNO  
ALICANTE**

EDICTO

D/Dª ISAAC BERNABEU PEREZ, Secretario/a del Juzgado de Primera Instancia nº 1 de ALICANTE.

HAGO SABER: Que en el proceso de ejecución seguido en dicho Juzgado con el nº 000698/2012 a instancia de BANKIA SA contra ABDELLAH ECH CHAHBI sobre reclamación de cantidad, se ha acordado sacar a pública subasta, por un plazo de veinte días, los bienes que, con su precio de tasación se enumeran a continuación:

BIENES QUE SE SACAN A SUBASTA Y SU VALORACIÓN:

DESCRIPCIÓN: URBANA NUM. TRECE DE ORDEN GENERAL.- VIVIENDA EN ALICANTE, OPALO 1, PISO CUARTO DERECHA, ANTES IZQUIERDA, LLEGANDO DE LA ESCALERA AL DESCANSILLO, SITUADA EN LA CUARTA PLANTA ALTA DEL INMUEBLE SITO EN LA PARTIDA DE LA CRUZ, C/PERPENDICULAR A LA PRIMERA PARALELA A LA AVDA. DE JOSE RAMÓN REQUENA PLAZA, BLOQUE NUM. 10, HOY NUM. 35, TIPO A .

INSCRIPCIÓN AL REGISTRO DE LA PROPIEDAD NUM. 4 DE ALICANTE, AL TOMO 2785, FOLIO 198, REGISTRAL NUM. 620 .

VALORACIÓN: 85.700 EUROS

La subasta tendrá lugar en la sede de este Juzgado sito en calle Pardo Gimeno nº 43, TERCERA PLANTA, el día 31 de OCTUBRE DE 2012, a las 11 horas.

CONDICIONES DE LA SUBASTA

1.- Los licitadores deberán cumplir los siguientes requisitos:

1º.-Identificarse de forma suficiente.

2º.-Declarar que conocen las condiciones generales y particulares de la subasta.

3º.-Presentar resguardo de que han depositado en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado en el BANESTO nº 0097/0000/06/0698/12, o de que han prestado aval bancario por el 20 por 100 del valor de tasación de los bienes. Cuando el licitador realice el depósito con cantidades recibidas en todo o en parte de un tercero, se hará constar así en el resguardo a los efectos de los dispuesto en el apartado 2 del artículo 652 de la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil.

2.- Sólo el ejecutante podrá hacer postura reservándose la facultad de ceder el remate a un tercero.

3.- Desde el anuncio de la subasta hasta su celebración podrán hacerse posturas por escrito en sobre cerrado y con las condiciones expresadas anteriormente.

4.- Cuando la mejor postura sea igual o superior al 70 por 100 del avalúo, se aprobará el remate a favor del mejor postor. Si fuere inferior, se estará a lo previsto en el artículo 670 de la LECn.

5.- La certificación registral está de manifiesto en la Secretaría de este Juzgado.

6.- Las cargas o gravámenes anteriores, si los hubiere, al crédito del actor, continuarán subsistentes, y que por el sólo hecho de participar en la subasta, el licitador los admite y acepta quedar subrogado en la responsabilidad derivada de aquéllos, si el remate se adjudicare a su favor.

7.- No consta en el proceso si el inmueble que se subasta se encuentra o no ocupado por personas distintas del ejecutado.

8.- Servirá el presente edicto de notificación en forma de la fecha de subasta a los ejecutados, para el caso de no ser hallados.

ALICANTE, a nueve de julio de dos mil doce.

EL/LA SECRETARIO/A JUDICIAL

\*1216342\*

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA NÚMERO CINCO  
ALICANTE**

EDICTO

D. JAVIER ORTIZ SANCHEZ-GABRIEL, SECRETARIO JUDICIAL DEL JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA Nº CINCO DE ALICANTE, HACE SABER que en este Juzgado



y en el procedimiento 1171/10 ha recaído la resolución cuyo encabezamiento y fallo, dice así:

SENTENCIA Nº 88/2012

JUEZ QUE LA DICTA: D/Dª MARIA JOSE ROMERO MURIAS

Lugar: ALICANTE

Fecha: catorce de marzo de dos mil doce

PARTE DEMANDANTE: LICO RENTING, S.A.

Abogado: SELLER ALMODOVAR, ENRIQUE

Procurador: NAVARRETE RUIZ, JUAN T.

PARTE DEMANDADA: NEOMEDIA WIRELESS, S.L., JOSE CARLOS GOMEZ MAGANTO, Mª ESTELA GOMEZ MAGANTO, ENRIQUE ANGEL MORENO DARBONNENS y MIGUEL FRANCISCO CABALLERO FRANCO

Abogado:

Procurador:

OBJETO DEL JUICIO: Ordinarios

FALLO

Que ESTIMANDO la demanda interpuesta por el Procurador Sr. Navarrete Ruiz, en nombre y representación de LICO RENTING, S.A., frente a la mercantil NEOMEDIA WIRELESS, S.L., D. JOSE CARLOS GOMEZ MAGANTO, Dª. Mª ESTELA GOMEZ MAGANTO, D. ENRIQUE ANGEL MORENO DARBONNENS y D. MIGUEL FRANCISCO CABALLERO FRANCO, debo declarar y declaro resueltos, por incumplimiento de la obligación de pago de las rentas pactadas, los contratos de alquiler de vehículos o renting números 107000803, 107000808, 107000810, suscritos entre la mercantil actora y la demandada NEOMEDIA WIRELESS, S.L., condenado a los demandados a) a devolver y a entregar a la mercantil actora la posesión de los tres vehículos objeto de los contratos de renting indicados, turismos Audi, A4, Avant, 2.0 TDI, matrículas 6742 FPW, 6750 FPW y 6737 FPW; b) solidariamente al pago a la mercantil actora de la cantidad de 25.942,26 euros, por las rentas vencidas e indemnización pactada, más los intereses de demora pactados que se devenguen del 2% mensual por las rentas no satisfechas a su vencimiento; c) al pago a la mercantil actora, en concepto de cláusula penal, de una cantidad equivalente al doble de cada renta por cada mes o fracción de demora en la devolución de los vehículos arrendados; y por último d) al pago de las costas del procedimiento.

MODO DE IMPUGNACIÓN: mediante recurso de APELACIÓN ante la Audiencia Provincial de ALICANTE (artículo 455 LECn.), indicando que de conformidad con la Ley Orgánica 1/2009 de 3 de noviembre se exige la constitución de depósito de 50 € con carácter previo a su interposición.

Así por esta sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación en legal forma a D. JOSE CARLOS GOMEZ MAGANTO, Dª MARIA ESTELA GOMEZ MAGANTO, D. MIGUEL FRANCISCO CABALLERO FRANCO, en paradero desconocido, expido el presente Edicto para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, expido el presente que firmo en ALICANTE A 05 de julio de 2012.

EL SECRETARIO JUDICIAL

\*1216343\*

## JUZGADO DE INSTRUCCIÓN NÚMERO CINCO BENIDORM

EDICTO

D/Dª. José Antonio Cano Molina, Secretario del JUZGADO DE INSTRUCCION NUMERO 5 DE BENIDORM (ANT. MIXTO 8)

HAGO SABER: Que en este Juzgado se sigue Juicio de Faltas número 000222/2012 en relación a una presunta falta de estafa atribuida entre otros a JOSE MANUEL DEL CASTILLO RENEDO y JONATHAN DEL CASTILLO RENEDO, en la que dictó sentencia en fecha 18 de Julio de 2012 cuya parte dispositiva dice literalmente como sigue:

Que debo condenar y condeno a D. José Manuel y D. Jonathan del Castillo Renedo y D. Raúl Rosa Renedo como coautores penalmente responsables de una Falta de Estafa del art. 623.4 a la pena de un mes de Multa con una cuota diaria de 2 euros, en total 60 euros, con una responsabilidad personal subsidiaria de un día de privación de libertad por cada dos cuotas de multa no satisfechas, así como a que indemnicen, conjunta y solidariamente, al denunciante D. José Manuel Polo Luque en la cantidad de 194,20 euros, con los intereses del art. 576 de la LEC, y al pago de las costas procesales.

y para que sirva de notificación a JOSE MANUEL DEL CASTILLO RENEDO y JONATHAN DEL CASTILLO RENEDO, que se encuentran en ignorado paradero, expido la presente en Benidorm a treinta y uno de julio de dos mil doce.

EL/A SECRETARIO/A JUDICIAL

\*1216323\*

## OTRAS ENTIDADES Y ANUNCIOS PARTICULARES

### NOTARÍA DE DON ANGEL DE GRADO SANZ

#### ANUNCIO

Angel de Grado Sanz, Notario del Ilustre Colegio de Valencia con residencia en Orihuela y despacho profesional en calle Obispo Rocamora número 2, entresuelo.

Hago saber: Que ante mí se tramita procedimiento extrajudicial de ejecución hipotecaria, número de expediente 2/2012 seguido por BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A., contra la mercantil PROMOCIONES EDEN DEL MAR S.L., derivado del préstamo con garantía hipotecaria formalizado en virtud de escritura autorizada por el notario de Orihuela Don Juan Vélez Bueno el día 30 de abril de 2.008 número 1.319 de protocolo sobre la siguiente finca:

URBANA. Casa de habitación señalada con el número 11 de esta ciudad de Orihuela, que consta de planta baja con patio descubierto y dos pisos de alzada Tiene una superficie de novecientos once metros cuadrados de los que doscientos setenta metros cuadrados están ocupados por el edificio y el resto corresponde al patio. Orientada la fachada al norte,

linda: por la derecha entrando, casa de Luis Serrano Coareas; por la izquierda, otra de Pedro Riquelme Riquelme; y por la espalda, huerto del Convento de Las Monjas de San Sebastián.

INSCRIPCIÓN: Registro de la Propiedad de ORIHUELA Nº 1, al tomo 1.827, libro 1.379, folio 174, finca 2.590, inscripción 1ª.

Se valora a efectos de subasta en la cantidad de CUATRO MILLONES QUINIENTOS VEINTICINCO MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y UN euros y CERO céntimos de euro (4.525.471).

Que procediendo la subasta de la misma, ésta se llevará a efecto bajo las siguientes condiciones:

1º.- Todas las subastas tendrán lugar en el local de esta notaría sito en la dirección señalada en el encabezamiento.

2º.- La primera subasta se celebrará el día 2 de Octubre de 2.012 a las diez horas, siendo el tipo base el de CUATRO MILLONES QUINIENTOS VEINTICINCO MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y UN euros y CERO céntimos de euro (4.525.471). De no haber postor o si resultase fallida la segunda subasta tendrá lugar el día 5 de Noviembre de 2.012 a las diez horas, con un tipo igual al 75% del establecido para

la primera subasta. En los mismos casos la tercera subasta tendrá lugar el 4 de diciembre de 2.012 a las diez horas sin sujeción a tipo. Si hubiere pluralidad de mejoras en la tercera subasta, la licitación entre mejorantes y mejor postor se celebraría el día 14 de diciembre de 2.012 a las diez horas.

3º.- La documentación y Certificación del Registro de la Propiedad a que se refieren los artículos 236.a) y 236.b) del Reglamento Hipotecario pueden consultarse en la notaría de lunes a viernes en horario de 9 a 14 horas. Se entenderá que todo licitador acepta como bastante la documentación aportada. Las cargas, gravámenes y asientos anteriores a la hipoteca que se ejecuta continuarán subsistentes.

4º.- Los licitadores deberán consignar previamente a la subasta en la Notaría una cantidad equivalente al 30% del tipo que corresponda en la primera y segunda subasta o del 20% del tipo que corresponda en la segunda subasta para la tercera subasta.

5º.- Podrán hacerse posturas por escrito en pliego cerrado, acompañando el justificante del depósito previo, hasta el momento de la subasta.

6º.- Solamente la adjudicación a favor del acreedor requirente o el remate a favor del mismo o de un acreedor posterior podrá hacerse a calidad de ceder a un tercero.

Si la comunicación por correo certificado al titular de la última inscripción de dominio del lugar día y horas fijados para la subasta resultare infructuosa o negativa, servirá el presente anuncio y su publicación en los tabloneros de avisos del Ayuntamiento y del Registro de la Propiedad y en el Boletín Oficial del Estado y de la Provincia para suplir y tener por efectuada dicha comunicación.

Orihuela, a treinta y uno de julio de dos mil doce.  
El Notario.- Angel de Grado Sanz

\*1216403\*

## NOTARÍA DE D. ALEJANDRO PÉREZ MARTÍNEZ

### EDICTO

#### SUBASTA NOTARIAL

Don Alejandro C. Pérez Martínez, Notario del Ilustre Colegio Notarial de Valencia, con residencia en Petrer HAGO SABER:

Que en mi Notaría, sita en Petrer, Avenida de Madrid número 33, bajo, se tramita venta extrajudicial, conforme al artículo 129 de la Ley Hipotecaria, de la siguiente finca hipotecada:

URBANA: PARCELA M-F.2 sita en el término municipal de Monforte del Cid, dentro del sector UZE-4, con una superficie trece mil ciento cincuenta y un metros, con noventa y cinco decímetros cuadrados (13151,95 m<sup>2</sup>), que tiene los siguientes LINDEROS: Norte, Parcela M 7.2 y Parking; Sur Parcelas M6 y M9, Calle A por medio, y parcela de uso comercial (A.C.); Este, Parcelas M 11, M 9 y M 6, calle A por medio; Oeste, límite de la Unidad de Ejecución, calle hermanos Candela por medio. Uso: Residencial.

INSCRIPCIÓN ÚLTIMA de dominio actual y vigente, según certificación expedida por el Registrador de la Propiedad de Novelda, al libro 220, folio 104, finca de Monforte del Cid número 14.558 del Registro de la Propiedad de Novelda

Procediendo la subasta de la finca se hace saber sus condiciones:

Tendrá lugar en mi Notaría.

La Primera subasta el día trece de septiembre de dos mil doce, a las trece horas, siendo el tipo base el valor de tasación: SIETE MILLONES SEISCIENTOS CUATRO MIL DOSCIENTOS EUROS (7.604.200 Euros);

de no haber postor o si resultare fallida, la segunda subasta, se celebraría quince de octubre de dos mil doce, a las trece horas, siendo el tipo el 75 por ciento de la primera;

de no haber postor o si resultare fallida, la tercera subasta se celebraría el trece de noviembre de dos mil doce, a las trece horas, sin sujeción a tipo; y si hubiere pluralidad de mejoras en la tercera subasta, la licitación entre mejorantes y mejor postor el veinte de noviembre de dos mil doce, a las trece horas.

La documentación y certificación del Registro a que se refieren los artículos 236 a) y 236 b) del Reglamento Hipotecario pueden consultarse en la Notaría de lunes a viernes de 9 a 14 horas. Se entenderá que todo licitador acepta como bastante la titulación aportada. Las cargas, gravámenes y asientos anteriores a la hipoteca que se ejecute continuarán subsistentes. Los licitadores deberán consignar, previamente a la subasta, en la Notaría una cantidad equivalente al 30 por ciento del tipo que corresponda en la 1ª y 2ª subasta y en la 3ª un 20 por ciento del tipo de la segunda, mediante cheque bancario a nombre del Notario. Podrán hacerse posturas por escrito en pliego cerrado, acompañando el justificante del depósito previo, hasta el momento de la subasta. Sólo la adjudicación a favor del acreedor requirente o el remate a favor del mismo o de un acreedor posterior podrá hacerse a calidad de ceder un tercero.

En Petrer a 26 de julio de 2012.

El Notario.

\*1216345\*







**EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
ALICANTE**

Unidad Administrativa del Boletín Oficial de la Provincia:  
EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
Avenida de Orihuela, 128. 03006 - Alicante  
Teléfono 965 107 371 / Fax 965 107 394

Correo electrónico:  
[boletin@dip-alicante.es](mailto:boletin@dip-alicante.es)

Imprime:  
IMPRESA DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
Dep. Legal: A - 1 - 1958

Internet:  
<http://www.ladipu.com/>

#### ADVERTENCIAS

- La publicación a petición de parte interesada se efectuará mediante autoliquidación en las entidades bancarias que se citan en el impreso de solicitud de inserción-autoliquidación.

