- Certificat de l'expedient acadèmic en el que consta la qualificació de les assignatures de cada curs i les dates; curs en què ha efectuat la matrícula i, si és procedent, dates d'obtenció del títol. Documentació, en la que conste, nombre total de cursos de la llicenciatura i total de crèdits de cada curs.
- Documentació acreditativa de coneixements d'idiomes
- Documentació acreditativa d'altres mèrits relacionats directament amb la beca.
- Document acreditatiu d'empadronament a la província de Castelló.
- Còpia del DNI de la persona sol·licitant.
- Curriculum vitae en el que es faran constar les dades personals (data de naixement, D.NI adreça, telèfon) data d'obtenció del títol o curs en què s´ha efectuat la matrícula, relació de cursos d'idiomes i d'altres mèrits que tinguen relació directa amb la beca, i indicació, si és procedent, de si ha obtingut una altra beca de practiques al Castell de Peníscola en convocatòries anteriors.

Declara que no gaudeix d'una altra ajuda ni percep una altra remuneració per concepte semblant al d'aquesta convocatòria i sol·licita la inclusió en la convocatòria de beques de pràctiques al Castell de Peníscola any 2002.

DECLARA que coneix els efectes que puga produir el silenci administratiu i el termini establert per a la resolució i notificació de la resolució per haver estat publicat en el Butlletí Oficial de la Província de Castelló.

.....d.....de 2002

Sg.:.....

ILTM. SR. PRESIDENT DE L'EXCMA. DIPUTACIÓ PROVINCIAL.

Castelló, 8 d'abril del 2002.—EL PRESIDENT, Carlos Fabra Carreres.—EL SECRETARI GENERAL, Manuel Marín Herrera. C-2017

* * *

Iniciado el trámite de devolución de la garantía definitiva constituida por EDYCON, adjudicatario de la obra RESTAURACION DE LAS MURALLAS RECAYENTES AL RIO PALACIO 3ª FASE EN SANT MATEU, por importe de QUIENTAS SESENTA Y UNA MIL CUATROCIENTAS CUARENTA PESETAS (561.440'-pesetas) 3.374'32 Euros, se publica anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que en el plazo de 20 días desde su publicación puedan presentar reclamaciones quienes creyeren tener algún derecho exigible al adjudicatario en razón del contrato garantizado.

Lo que se hace público para general conocimiento.— Castellón de la Plana, a 2 de abril de 2002.—EL PRESIDENTE ACCTAL, Francisco Martínez Capdevila. — EL SECRETARIO GENERAL, Manuel Marín Herrera. C-1963

* * *

CONTRACTACIÓ

La Diputación Provincial de Castellón anuncia las contrataciones siguientes, por procedimiento negociado:

- Suministro de contenedores metálicos para la recogida de subproductos pecuarios (Expte. 56/02)
- Servicio de proyección de películas de la "Campaña Cine de Verano 2002", entre el 10 de julio y el 15 de septiembre (Expte. 57/02).

Los pliegos de condiciones podrán consultarse y obtener fotocopias en la Sección de Contratación de la Diputación Provincial de Castellón, Plaza de las Aulas núm. 7, 12001 Castellón, teléfono 964 35 95 98.

Presentación de ofertas.- De 9 a 13 horas en dicha Sección durante los diez días naturales a contar del siguiente al de publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón.

Castellón de la Plana, 19 de abril de 2002.—EL VICEPRESIDENTE 2º, Victor Campos Guinot.—EL SECRETARIO, Manuel Marín Herrera. C-2019

* * *

GESTIÓ TRIBUTÀRIA I RECAPTACIÓ

ANUNCIO DE CITACION PARA NOTIFICACION POR COMPARECENCIA.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 105.6 de la Ley 230/1963, de 28 de diciembre, General Tributaria, según la redacción dada al mismo por la Ley 66/97, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, no habiéndose podido realizar la notificación correspondiente en el domicilio del interesado, por causa no imputable a esta Administración, por la presente se cita a los obligados tributarios que a continuación se relacionarán para que comparezcan, en el plazo de los diez días siguientes a esta publicación, en la Oficina de Gestión Tributaria y Recaudación de la Diputación Provincial de Castellón, sita en Plaza María Conesa, s/n de Vinaròs, al efecto de ser notificados de los actos relativos a los procedimientos que, asimismo, se indicarán, de cuya tramitación es responsable la citada Oficina.

MUNICIPIO	OBLIGADO TRIBUTARIO	PROCEDIMIENTO
VINARÒS	MARIANO TORRES ROIG	NOTIF. EMB.BIENES INMUEBLES
VINARÒS	MARIA CINTA MARCOS REDON	NOTIF. EMBARGO VEHICULOS
VINARÒS	JESUS VALIENTE SANCHEZ	NOTIF. EMBARGO VEHICULOS
VINARÒS	ROSA PEREZ BOIGUES	NOTIF. EMBARGO VEHICULOS
VINARÒS	SERVICIOS ELECTRICOS VINAROZ,S.L	NOTIF. EMBARGO VEHICULOS
VINARÒS	PEDRO Y CORI, C.B.	NOTIF. EMBARGO VEHICULOS
VINARÒS	JUAN BOSCH EMILIO	NOTIF. EMB.BIENES INMUEBLES
VINARÒS	EVA BALSAM BOU	NOTIF. EMB.BIENES INMUEBLES
VINARÒS	JOSE MIGUEL BEL PAUNER	NOTIF. EMB.BIENES INMUEBLES
VINARÒS	RUBEN BEL PAUNER	NOTIF. EMB.BIENES INMUEBLES
VINARÒS	SERVICIOS DE CASTELLON Y MEDITERRANEO, S.L.	NOTIF. EMB.SUELDOS Y SALARIOS
VINARÒS	FRANCISCO SERRANO PACHECO	NOTIF. EMB.SUELDOS Y SALARIOS

Si, transcurrido dicho plazo, no se hubiese comparecido, se tendrá por practicada la correspondiente notificación desde el día siguiente al vencimiento del mismo.

Vinaròs, a 18 de abril de 2002.—El Recaudador, Joaquín Fonollosa Gavaldá. C-1986

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

CONSELLERIA D'ECONOMIA, HISENDA I OCUPACIÓ

Convenio Colectivo de Trabajo nº 1226

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de PASTELERIA, CONFITERIA Y BOLLERIA de la Provincia de Castellón (Código Convenio 1201995), recibido en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo el día 20 de febrero de 2002, suscrito con fecha 11 de febrero de 2002, por la representación de la Asociación Provincial de Panadería y Pastelería de Castellón y por la representación de las Centrales Sindicales UGT y CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 párrafos 2º y 3º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el Real Decreto 1.040/81 de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, ACUERDA:

PRIMERO. – Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO. – Remitir el texto original del acuerdo al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) para su depósito.

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

Castellón, 27 de marzo de 2002.—EL DIRECTOR TERRITORIAL, Joaquín Porcar Beltrán.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE PASTELERÍA, CONFITERÍA Y BOLLERIA Y COMERCIO DE LAS MISMAS DE CASTELLON Y SU PROVINCIA

ÁMBITO TERRITORIAL

Artículo 1º.- El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre empresas y trabajadores de las actividades de Pastelería, Confitería, Bollería y Repostería, así como el comercio de las mismas, en Castellón y su Provincia.

ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

Artículo 2º.- Se regirán por el presente Convenio todas las empresas, cualquiera que fuera su dimensión o naturaleza jurídica, que se dediquen a la elaboración o venta o a ambas actividades conjuntamente de productos de pastelería, confitería, bollería y repostería.

ÁMBITO TEMPORAL

Artículo 3º.- El presente Convenio Colectivo se pacta por el periodo de vigencia desde el uno de Febrero del año 2002 hasta el treinta y uno de Diciembre del año 2005, Y a partir de 1º de Enero de 2006 podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo con una anticipación mínima de sesenta días antes de su vencimiento. De no producirse dicha denuncia el Convenio se prorrogará por años completos y los conceptos económicos del Convenio se incrementarán en la misma cuantía que el I.P.C. previsto para ese año y se actualizará en base al I.P.C. real cuando se constate oficialmente.

La retribución para el primer año de vigencia de este Convenio será la recogida en el anexo nº I . Durante el año 2003 se incrementarán los mismo en el IPC del año anterior más el 2.5 %. Para el año 2004 los salarios serán el resultado de incrementar los del año 2003 más el IPC real del año anterior, así mismo se creará un concepto salarial denominado Plús Convenio en una cuantía de 28.05 euros mensuales. En el cuarto año de vigencia de este Convenio los conceptos económicos se incrementarán en el IPC real del año anterior y a partir de este año se generará una tercera paga extraordinaria consistente en treinta días de salario base más la antigüedad a la que cada trabajador tenga derecho, que se abonará durante el mes de Marzo de cada año.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 4º.- La organización práctica del trabajo corresponde al empresario, o a la Dirección de la Empresa en que éste delegue.

TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR E INFERIOR

Articulo 5º .- A petición de la empresa el trabajador deberá realizar trabajos de categoría superior a la suya. El personal afectado tendrá derecho a la retribución correspondiente a los trabajos que realmente desempeñe, percibiendo en este caso dicha retribución desde el primer día.

Esta situación no deberá prolongarse más de seis meses durante un año u ocho meses durante dos años. Si por razones técnicas u organizativas que lo justifiquen a petición de la empresa el trabajador deba realizar trabajos de categoría inferior a la suya, no se perjudicará su formación profesional ni será vejatoria a su condición, y seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que le correspondan por su categoría.

Esta situación no deberá prolongarse por más de seis meses y, con las limitaciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, el trabajador podrá solicitar el reconocimiento de la categoría superior.

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 6º.- Las clasificaciones del personal son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, como tampoco las categorías profesionales en que se dividen, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

El personal que preste sus servicios en la Empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en uno de los siguientes grupos:

I.- Producción

II.- Administrativos

III.- Técnicos

IV- Servicios complementarios

Artículo 7º.- DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPO I.- PRODUCCIÓN

a) Oficial de 1ª. Es quien, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, puede ejecutar, con iniciativa y responsabilidad, todas las labores propias del mismo, con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia, engrase y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción.

b) Oficial de 2ª. Integrarán esta categoría quienes, sin llegar a la perfección exigida para los Oficiales de primera, ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia.

c) Ayudante. Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y segunda, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia, mientras dure su situación laboral en esta categoría

d) Aprendiz Es el trabajador mayor de 16 años al que el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo prácticamente, por si o por otro, en los conocimientos propios de la profesión. Se subdivide esta categoría, a su vez, en tres categorías, en función del tiempo de permanencia en la empresa: aprendiz de 1º año, de 2º año y de tercer año, cualquiera que sea el grado de mecanización de la empresa.

GRUPO II.- ADMINISTRATIVOS

a) Jefe de Oficina. Es el empleado que con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos lleva la responsabilidad y dirección total de la marcha administrativa de la empresa, ordenando el trabajo del personal que preste servicio en este departamento

c) Oficial Administrativo. Es el empleado con un servicio determinado a su cargo que con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus ordenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajo; funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un cajero o jefe y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de este, sin tener firma ni fianza, factura y cálculo de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión, cálculo de estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario mayor, corresponsales, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas. Se incluyen en esta categoría los taquimecanógrafos en un idioma extranjero.

d) Auxiliar. Es el empleado mayor de dieciocho años que sin iniciativa propia se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquellas. En esta categoría se integran los telefonistas y mecanógrafos.

GRUPO III.- TÉCNICOS

a) Técnico titulado grado superior. Es quien en posesión de título académico superior desempeña en la empresa funciones, con mando o sin el, propias de su titulación.

b) Técnico titulado grado medio. Es quien, en posesión de título académico de grado medio, desempeña en la empresa funciones de su titulación.

GRUPO IV SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

a) Repartidor. Es el empleado que, utilizando vehículos de cualquier clase o procedimientos manuales, distribuyen los productos de pastelería o bollería y otros productos de la industria desde el lugar de fabricación a las sucursales, despachos y demás clientes, hostelería etc....

b) Personal de ventas. Es el empleado que , efectúa la venta de pastelería y demás productos autorizados que se expenden en los despachos, cuidando de conservar estos con el tono de aseo y limpieza necesario para su perfecto estado de higiene y presentación y atender todas las funciones derivadas de su misión.

c) Personal de limpieza. Es el personal que se ocupa del aseo y limpieza del centro de trabajo y sus dependencias.

CLASIFICACIÓN PERSONAL SEGÚN PERMANENCIA

Artículo 8.- El personal ocupado en las empresas sujetas al presente Convenio, se clasificará, según su permanencia en la siguiente forma:

a) Personal de plantilla

Es el que presta sus servicios en la empresa de modo permanente una vez superado el periodo de prueba.

b) Personal eventual

Es el que se contrata en determinadas épocas de mayor actividad de la producción o para trabajos extraordinarios o esporádicos en la empresa.

CONTRATACION TEMPORAL

Artículo 9.- Los contratos temporales por acumulación de tareas en vigor a la fecha de la firma del presente convenio, así como los que se suscriban desde ese momento, podrán prorrogarse hasta un máximo de doce meses de la siguiente forma: Hasta un plazo de seis meses sin limitación de número de prórrogas. A partir de los seis meses un máximo de una prórroga. El trabajador tendrá derecho, a la finalización del tiempo convenido, a una compensación de ocho días de salario por año trabajado.

PERIODOS DE PRUEBA

Artículo 10º.- Las admisiones del personal, se considerarán provisionales durante un tiempo de prueba variado, según la índole de la labor a que cada trabajador sea destinado, que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

I.- Producción: un mes

II.- Administrativos: dos meses.

III.- Técnicos: tres meses.

IV.- Servicios Complementarios: dos meses

ASCENSOS

Artículo 11º.- El ingreso del personal de todas clases y categorías será acordado libremente por la empresa. Para el personal obrero y complementario se recomienda a las empresas concedan preferencia al personal que hubiera obtenido el título por cualquiera de las Escuelas de Pastelería de Castellón.

Todo el personal comprendido en este Convenio podrá acceder a un puesto de categoría superior que quedare vacante, quedando a salvo las facultades organizativas del empresario.

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 12º.- La jornada laboral del presente Convenio se establece en mil setecientas noventa horas anuales.

La jornada semanal de trabajo, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones vigentes, tendrá una duración máxima de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

Se entenderá por jornada partida aquella en que haya una interrupción de una hora como mínimo.

Artículo 13º.- Las horas que se trabajen entre las entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán la consideración de nocturnas y serán retribuidas con un recargo de un 25 por ciento sobre el valor de la hora normal.

JORNADA EN CASOS ESPECIALES

Artículo 14º.- Dadas las especiales características del circulo productivo anual de las empresas del Sector, en virtud de las cuales se suele acumular la producción en determinados periodos del año en detrimento de otros periodos en los que la producción baja considerablemente, ambas representaciones acuerdan establecer una distribución horaria flexible para el Sector que contribuya a una mejora de la productividad.

La distribución horaria de la jornada pactada en el presente Convenio se desarrollará en cada empresa tomando como base el siguiente criterio: previa negociación con los representantes de los trabajadores o, en caso de no existir éstos, con los propios interesados y, a falta de acuerdo, según criterio de la empresa, se establecerán periodos de tiempo durante los cuales la jornada normal de trabajo alcanzará hasta un máximo de cuarenta y cinco horas semanales y un mínimo de treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo a compensar en otros periodos del año.

En todo caso se respetarán los descansos mínimos establecidos por la Ley, especialmente en materia de descanso en trabajadores menores de dieciocho años

RETRIBUCIONES

Articulo 15º.- Los trabajadores percibirán en concepto de retribución por su trabajo las cantidades relacionadas en el anexo número 1, y para los próximos años lo estipulado en el Artículo 3º del presente convenio.

TRABAJO EN FESTIVOS

Artículo 16º.- Queda establecido, tras tres domingos trabajados, uno de descanso.

En aquellos centros de trabajo en que no exista comité ni delegado de personal, bastará para la implantación del descanso en domingo que sea solicitado por el personal de dichos centros. Si por cualquier circunstancia no fuere solicitado a la empresa la implantación de este descanso, se entenderá que se mantiene la situación actual.

Los trabajadores vendrán obligados a prestar servicio aquellos domingos y festivos que les corresponda el mencionado descanso, si la empresa así lo estima necesario, comunicándolo

ésta al trabajador con cuarenta y ocho horas de antelación. En tal caso la empresa vendrá obligada a abonar a los trabajadores llamados a prestar dicho servicio un complemento del cincuenta por ciento sobre el salario en Convenio, según categoría y antigüedad, más las horas que pueda haber trabajado el operario para compensar el descanso habido en domingo y que tendrá el carácter de horas extraordinarias, siendo retribuidas como tales.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Articulo 17º.- Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en su caso de riesgo de pérdida de materias primas y las que correspondan a las necesidades derivadas de festividades, vísperas de festividades y periodos punta, los trabajadores estarán obligados a realizarlas.

Las horas extraordinarias tendrán el carácter de estructurales a los efectos previstos en el Real Decreto 1858/1981 de 24 de Agosto, y se abonarán con un recargo del 50%.

VACACIONES

Artículo 18º.- Todo el personal afectado por este Convenio Colectivo, disfrutará de treinta días naturales de vacaciones, más un día más por cada fiesta abonable que no se celebre en domingo que esté comprendida en el periodo de disfrute de vacaciones.

Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, entre los días 15 de Junio y 15 de Septiembre; no obstante, en aquellas empresas que, por sus características, no pudieran concederlas en dicho periodo, se pondrán de acuerdo empresa y trabajador para realizarlas en la época y condiciones que ambos convengan. Y sí no hubiera acuerdo, por resolución de la Comisión Paritaria, cuya audiencia se establece como trámite previo al ejercicio de las acciones legales pertinentes..

En el caso de que la empresa no cierre durante el periodo de vacaciones, deberá conceder preferencia a las trabajadoras que se encuentren embarazadas para conceder las vacaciones retribuidas en las fechas que la trabajadora proponga.

En el caso de que la empresa cerrara, los trabajadores disfrutarán las vacaciones dentro del periodo en que la empresa estuviera cerrada.

CALENDARIO LABORAL

Artículo 19º.- Cada año se confeccionará por la empresa el obligatorio calendario laboral de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento, que será expuesto en lugar visible para general conocimiento. La confección de dicho calendario será de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores. En caso de conflicto, la opción será de la empresa. Cualquier modificación derivada de la distribución irregular de la jornada prevista en el presente Convenio, la empresa deberá comunicarla a los trabajadores con una antelación de un mínimo de diez días.

PERMISOS

Artículo 20º .- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

1) Quince días naturales en caso de matrimonio.

2) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

3) Un día por traslado de domicilio habitual

4) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa-

5) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

6) 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 la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

7) Quien por razones de guarda legal tenga a cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

8) Dos días al año para asuntos propios con las condiciones siguientes:

1ª.- Solicitarlo con quince días de antelación como mínimo.

2ª.- No ser coincidente con vísperas de domingos o festivos, ni Incrementarlo al periodo de vacaciones.

3ª.- De producirse varias solicitudes para la misma fecha tendrá preferencia el trabajador de mayor antigüedad en la empresa.

PAGAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 21º.- Como complemento periódico de vencimiento superior al mes se establecen gratificaciones extraordinarias anuales, equivalentes cada una de ellas, a una mensualidad del salario regulado en las tablas anexas al presente Convenio incluido en la misma la antigüedad consolidada.. Dichas gratificaciones extraordinarias se abonarán de la siguiente forma: la de Navidad el día 22 de Diciembre, la de Verano el día 15 de Julio. A partir del año 2005 se consolidará una tercera paga extraordinaria que se denominará de Marzo y se abonará el día 30 de Marzo. Todas estas pagas extras , se podrán hacer efectivas mediante prorrateo mensual.

El personal que ingrese o cese dentro del año percibirá estas gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado.

ANTIGÜEDAD

Artículo 22º.- Los importes por el concepto de antigüedad consistirán en dos bienios al cinco por ciento del salario base y cinco quinquenios del diez por ciento del salario base.

LEALTAD

Articulo 23º.- Se reitera la obligación del trabajador de no hacer concurrencia a su empresario ni a colaborar con quienes la hagan. No se podrá realizar, salvo consentimiento por escrito del empresario, obra ó trabajo complementario de los que figuren en su actividad dentro de la empresa.

ENFERMEDAD Y ACCIDENTES

Artículo 24º.- Ausencias retribuidas por incapacidad transitoria.-

Durante el periodo de hospitalización por cualquier causa, el trabajador percibirá un complemento a cargo de la empresa consistente en la diferencia percibida de la prestación de la Seguridad Social y la base reguladora del mes anterior a la I.T., deducidos los descuentos legales, excepto cuando la hospitalización sea causada por la practica de una actividad que conlleve alto riesgo de lesión, y hasta la fecha de salida del trabajador del hospital ó finalización del periodo de rehabilitación en centro oficial.

El trabajador que sea baja por enfermedad o accidente no laboral tendrá derecho hasta tres días anuales de salario.

CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Artículo 25º.- Se mantendrán las condiciones más beneficiosas establecidas con anterioridad a la vigencia de este Convenio, sin perjuicio de que puedan ser absorbidas y compensadas.

CESACIÓN VOLUNTARIA EN EL TRABAJO

Artículo 26º.- El personal comprendido en el presente Convenio que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de una empresa, habrá de comunicarlo por escrito al jefe de ésta, al menos con 15 días de anticipación a la fecha en que se haya de dejar de prestar servicio.

El incumplimiento por parte del trabajador del preaviso con la indicada anticipación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 27º.- Seguro de invalidez y muerte.

Las empresas afectadas por el presente convenio, estarán obligadas, a partir de la fecha de publicación del mismo, a suscribir una póliza de seguro de invalidez y muerte, por importe de 500.000,- ptas. por trabajador, para cubrir el riesgo de que cualquier trabajador, afectado por el presente convenio, estando de Alta en la empresa, falleciese o quedara invalido tanto en la modalidad total como en la absoluta, por cualquier causa relacionada con el trabajo en la misma. La empresa está obligada a entregar una copia de la suscripción de la póliza del seguro, antes citado, a los trabajadores de la empresa.

CARNET DE MANIPULADOR DE ALIMENTOS

Artículo 28º.- Todos los trabajadores de las industrias de pastelería, confitería y bollería y comerico de las mismas que manipulen sus productos, están obligados a proveerse del Carnet Sanitario de Manipuladores de Alimentos que, previa revisión, facilita la Consellería de Sanidad y Consumo o cualquier otro órgano competente. Carnet que conservaran en vigencia mediante las revisiones establecidas en la normativa vigente.

PRENDAS DE TRABAJO

Artículo 29º.- La naturaleza de la industria obliga a todos los trabajadores a extremar las medidas propias de higiene personal. A estos efectos las empresas deberán facilitar a sus trabajadores, renovándolos oportunamente los elementos necesarios para practicar dicho aseo personal, cuya utilización, será obligatoria.

Las empresas facilitaran a sus trabajadores las prendas correspondientes con duración de un año.

Cofias ó gorros: Serán de uso obligatorio para todo el personal que por la cantidad de pelo y lo largo del mismo sea necesario a juicio de la empresa.

Lavado de las prendas: El lavado será por cuenta y cargo del trabajador, sin perjuicio de los acuerdos existentes sobre la materia en cada empresa.

Los trabajadores no podrán utilizar las prendas de trabajo fuera de los locales de la empresa ni para funciones o tareas ajenas al trabajo

GARANTÍAS SINDICALES

Los empresarios reconocerán a sus Delegados o representantes sindicales las garantías que al efecto determina la Ley.

FALTAS, SANCIONES, PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Artículo 30º.- FALTAS

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por el presente Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia en : leves, graves y muy graves.

A) Faltas leves:

1.- La incorrección con el publico, compañeros, subordinados y superiores.

2.- Descuido, negligencia o demora en el cumplimiento de sus deberes y de cualquier trabajo encomendado al trabajador, si de ello se deriva perjuicio para la empresa.

3.- No comunicar con la debida antelación la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4.- La falta injustificada al trabajo, un día en el periodo de un mes.

5.- El descuido en la conservación de los locales, material y servicios.

6.- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

7.- La falta de aseo o higiene personal, la embriaguez o toxicómania.

8.- No comunicar los cambios experimentados en la familia.

9.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes, siempre que aquellas no excedan de una duración de treinta minutos.

10.- El consumo de tabaco, alcohol o goma de mascar durante el horario de trabajo.

11.- El consumo de productos elaborados o no por la empresa tomados en lugar distinto al destinado para ello por la empresa.

12.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.

13.- Las discusiones graves o en tono mayor con los compañeros de trabajo.

14.- La negativa por parte del trabajador a firmar el recibí de cualquier escrito o documento que le entregue el empresario.

B) Faltas graves:

1.- La indisciplina y desobediencia en el trabajo; el incumplimiento de órdenes o instrucciones de los superiores.

2.- El incumplimiento de las obligaciones correspondientes al puesto de trabajo con categoría profesional y las negligencias que se deriven o puedan derivarse perjuicio graves para el servicio, conservación de locales material o documentos de la entidad.

3.- La grave desconsideración con los compañeros, superiores, subordinados y público.

4.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos días en el periodo de un mes.

5.- Las faltas injustificadas de puntualidad siempre que excedan de tres y no superen el número de diez en el periodo de un mes. cuando en conjunto excedan de treinta minutos.

6.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo cuando pueda derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador, otros trabajadores o de los consumidores.

7.- La negativa a prestar trabajo de carácter urgente imprevisto o inaplazable cuando se le ordene por el jefe correspondiente.

8.- No comunicar en el plazo de un día desde su expedición los partes de baja o de tres días los de confirmación de incapacidad temporal.

9.- El abandono de las funciones propias del puesto de trabajo sin causa justificada.

10.- La negativa a efectuar la limpieza y demás operaciones para dejar ordenado y debidamente aseado tanto su puesto de trabajo como los utensilio y maquinaria propia que aquel necesite para desarrollar la función que le haya sido encomendada por el empresario.

11.- Entregarse el trabajador a juegos o distracciones estando de servicio.

12.- La embriaguez en acto de servicio.

13.- La simulación de enfermedad o accidente y no pasar las revisiones medicas ordenadas por la empresa.

14.- Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él. o permitir que otro simule la propia.

15.- La reincidencia en falta leve.

C) Faltas muy graves

1.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, la concurrencia o competencia desleales, así como cualquier conducta constitutiva de delito.

2.- La manifiesta y reiterada indisciplina o desobediencia en el trabajo.

3.-La falta injustificada de asistencia al trabajo durante más de dos días en el periodo de un mes.

4.- Las faltas no justificadas de puntualidad durante más de diez días en el periodo de un mes o más de veinte días en el periodo de tres meses.

5.- Realizar trabajos por cuenta propia o ajena en situación de baja laboral así como realizar cualquier otro acto fraudulento para conseguir o prolongar dicha situación.

6.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal

7.- Las ofensas graves al empresario, los compañeros, superiores, subordinados o público.

8.- Las agresiones físicas al empresario, a los compañeros, superiores, subordinados o público.

9. El fraude hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo.

10.- La falta grave de respeto y consideración al empresario, o a sus representantes o a familiares de los mismos.

11.- Las expresiones gravemente ofensivas contra cualquier creencia religiosa que se manifiesten de forma reiterada.

12.- La embriaguez, consumo o trafico de drogas tóxicas o sustancias psicotrópicas durante el trabajo.

13.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones y productos o mercaderías de la empresa.-

14.- Revelar a elementos extraños datos o fórmulas o composiciones de productos fabricadas por el empresario,

15.- La reincidencia en faltas graves dentro de un periodo de seis meses cuando hubieran mediado sanciones.

PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

Artículo 31º.- Las faltas prescribirán las leves a los 10 días, las graves a los 20 días, y las muy graves, a los 60 días de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

SANCIONES

Artículo 32º.- Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

1) Faltas leves:

Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y haber.

2) Faltas graves:

Suspensión de empleo y haber de dos a cinco días e inhabilitación por plazo inferior a cuatro años para pasar a la categoría superior.

3) Faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría, suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta sesenta, y despido.

Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito o dar cuenta a la autoridades gubernativas si procediese.

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Artículo 33.- Contra las sanciones graves y muy graves que le sean impuestas al trabajador, éste tiene derecho a recurrirlas ante los Juzgados de lo Social previa la conciliación obligatoria ante el organismo correspondiente. Las sanciones por suspensión de empleo y sueldo se impondrán con reserva del período de cumplimiento de las mismas, y, en el supuesto de ser recurridas por el trabajador ante los Juzgados de lo Social no se cumplirán hasta que éstos dicten sentencia y de acuerdo con los términos de la misma.

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 34.- Se crea una Comisión Paritaria cuyas funciones serán:

a) Las de mediación arbitraje y conciliación en los conflictos colectivos dimanantes de las redacciones de los acuerdos del presente Convenio.

b) Las de aplicación de lo pactado

c) La determinación en caso de duda de las empresas y trabajadores que se consideren comprendidos en los ámbitos territorial, funcional y personal del presente Convenio.

La Comisión Paritaria estará compuesta por tres miembros representantes de los empresarios y otros tres vocales en representación de los sindicatos de los trabajadores firmantes de este Convenio.

Así mismo formarán parte de la Comisión Paritaria los asesores y expertos que las dos partes consideren necesarios libremente consignados por las mismas los cuales podrán intervenir con voz pero sin voto.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista a la reunión la mayoría de cada representación.

El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en el de la Asociación Provincial de Panadería y Pastelería de Castellón, Polígono Fadrell, Boulevard Fuente en Segures, Nave 40 de la localidad de Castellón.

CLÁUSULA DE DESCUELGUE

Artículo 35º.- Excepcionalmente podrán las empresas dejar de aplicar el régimen salarial establecido en el presente Convenio, cuando su estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. Entendiendo que se da tal circunstancia cuando las cuentas presentadas al efecto del Impuesto sobre Sociedades o la base del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas presenten pérdidas en cuanto a la actividad empresarial, así como también cuando los beneficios sean inferiores al duplo de la repercusión económica en salarios y Seguridad Social que signifiquen el incremento de las retribuciones establecidas en el Convenio.

Para la efectividad de dicha excepción la empresa lo comunicará, en el plazo de un mes desde la publicación del Convenio Colectivo, a la Comisión Paritaria del Convenio, indicando la situación económica de la empresa acompañando datos contables que justifiquen la decisión adoptada.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de 30 días desde la recepción de la comunicación, emitiendo su fallo en un plazo máximo de 5 días. En dicha resolución podrá admitir la excepción o denegarla, así como exigir un plan de viabilidad de la empresa o el establecimiento de unos plazos para ir ajustando las retribuciones a los establecido en el Convenio.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- En lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confitería, Bollería, Heladería, Repostería y Platos Cocinados aprobado por resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 13 de Febrero de 1996. publicada en el B.O.E. de fecha 11-3-96.

Vinculación a la totalidad del convenio.-

Las normas contenidas en el presente convenio constituye una unidad indivisible. La no homologación en su totalidad implicará la invalidación total inmediata del mismo, debiendo ser examinado de nuevo por su Comisión Negociadora.

Las partes declaran su adhesión al Acuerdo para la Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, de 6 de Marzo de 1.997 (D.O.G.V. 2990 de 13/5/97), comprometiéndose ambas partes que los posibles conflictos colectivos derivados de la aplicación del presente convenio, así como de la aplicación de las leyes vigentes sean resueltas en primera instancia por los cauces que emanan del precitado acuerdo.

ANEXO

PLUS CONVENIO CATEGORÍA	EUROS	PESETAS	SALARIO EUROS	PESETAS (aplicar en 01/01/04)
TÉCNICOS				
Director General o Gerente	846,38	140.825,-	28,05	4.667,-
Jefe de Fabricación	829,71	138.052,-	28,05	4.667,-
ADMINISTRATIVOS				
Jefe de Oficina y Contabilidad	829,71	138.052,-	28,05	4.667,-
Oficial Administrativo	757,94	126.111,-	28,05	4.667,-
Auxiliar Administrativo	710,68	118.247,-	28,05	4.667,-
OBREROS				
Oficial de 1ª	24,84	4.133,-	28,05	4.667,-
Oficial de 2ª	23,69	3.941,-	28,05	4.667,-
Ayudante	23,20	3.859,-	28,05	4.667,-
Aprendiz	15,71	2.614,-	28,05	4.667,-
SERVICIOS COMPLEMENTARIOS				
Repartidor	23,87	3.972,-	28,05	4.667,-
Personal de Ventas	21,72	3.614,-	28,05	4.667,-
Personal de Limpieza	23,37	3.888,-	28,05	4.667,-

Castellón, febrero de 2.002. C-1146

CONSELLERIA D'OBRES PÚBLIQUES, URBANISME I TRANSPORTS

N/Refª: F-80/97

SERVICIO TERRITORIAL ARQUITECTURA Y VIVIENDA DE CASTELLON

ASUNTO: NOTIFICANDO A "Isabel Luque Quiros, S.L" IMPOSICION DE MULTA COERCITIVA.

En relación con el expediente sancionador nº 80/97, se notifica a "Isabel Luque Quiros, S.L", que el Jefe del Servicio Territorial de Arquitectura y Vivienda de Castellón, de conformidad con el Artº 14 de la Ley 1/97, de 21 de febrero, de Régimen Sancionador en Materia de Vivienda, y Artículo 41 del Decreto 210/2001, de 18 de diciembre, del Gobierno Valenciano, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Obras Públicas, Urbanismo y Transportes (DOGV nº 4118 de 10-01-2002), ha dictado resolución, de fecha 1 de marzo de 2002, cuya parte dispositiva dice:

"Imponer a "ISABEL LUQUE QUIROS, S.L" una multa coercitiva de 1.202,02 euros (200.000.- pts), con expresa advertencia de que si en un plazo de un mes, contado a partir del siguiente al de recibo de la presente, no realiza las obras ordenadas en la resolución de este Servicio Territorial de fecha 26 de febrero de 1.998, será reiterada, y que deberá hacer efectiva ingresando dicho importe en cualquier oficina de "BANCAJA" junto con el impreso que se adjunta, en el plazo de 15 días, debiendo remitir a este Servicio Territorial el oportuno justificante."

Contra esta resolución, que no agota la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el Ilmo. Sr. Director General de Arquitectura y Vivienda en el plazo de un mes, computado desde el día siguiente al de recibo de la presente notificación, conforme establece el Artº 114 de la Ley 30/92 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, de 26 de Noviembre de 1.992 (BOE de 27-11-92), modificada por la Ley 4/99, de 13 de enero (BOE de 14-1-99).

Asimismo se les hace saber que el expediente administrativo, se encuentra a su disposición, por si desean examinarlo u obtener copias de los documentos que lo integran, en el Servicio Territorial de Arquitectura y Vivienda de Castellón, Av. del Mar nº 16, Departamento de Fiscalía, en horario de 9 á 14 horas, de lunes a viernes.

Ignorándose el domicilio actual del interesado, de conformidad con lo establecido en el Artº 59.4, en relación con el Artº 61, de la Ley 30/92 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, de 26-11-92, se les notifica por la presente.

Castellón, 8 de abril de 2002.— LA SECRETARIA DE ACTUACIONES, Teresa Solana Gutierrez. C-1284

CONSELLERIA D'INNOVACIÓ I COMPETITIVITAT

SERVEI TERRITORIAL D'INDÚSTRIA I ENERGIA

EXPTE:ATLINE/2002/66

ASUNTO: INSTALACIÓN ELÉCTRICA.

Información pública para autorización administrativa

A los efectos prevenidos en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre (BOE de 27-12-2000), sobre normas para otorgamiento de autorización administrativa en materia de instalaciones eléctricas, se somete a información pública la/s instalación/es eléctrica/s cuyas características principales se señalan a continuación:

Peticionario: RETEVISION MOVIL,. S.A.

Lugar donde se va a establecer la instalación: PARTIDA EL PRAT PARCELA 535 - Pobla Tornesa, La - CASTELLON

Tipo: Línea de alta tensión

Características principales:

NÚM. DE EXPTE: ATLINE/2002/66

NÚM. DE REGISTRO DE LÍNEAS:

TIPO : Subterránea

TENSIÓN: 20 kv

LONGITUD TOTAL: 127 m

LONGITUD AÉREA:

LONGITUD SUBTERRÁNEA:

Presupuesto: 11.594

Lo que se hace público para que pueda ser examinado el proyecto de la instalación en este Servicio Territorial de Industria y Energía, sito en Cavallers, 8 de CASTELLON y formularse al mismo las alegaciones (por duplicado) que se estimen oportunas, en el plazo de veinte días contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio.

CASTELLON, 18 de marzo de 2002.- EL JEFE DEL SERVICIO TERRITORIAL, El Secretario del Servicio Territorial (Resolución del Conseller de Innovación y Competitivitat de 28 de febrero de 2002), JUAN CARLOS BELTRAN MIRALLES. C-1047

CONSELLERIA DE SANITAT

DIRECCIÓ TERRITORIAL DE SANITAT

Fecha: 22-FEBRERO-2002

N/R. D.T.S./S.S.R.

Expte. Núm. 3406/2001

RESOLUCIÓN

Del expediente reseñado al margen, de conformidad con el art. 24.4 del R.D. 1398/93 de 4 de agosto (BOE 9-8-93), instruido a OROSPAR S.L. por INCUMPLIMIENTO DE LA REGLAMENTACION TECNICO SANITARIA DE MINORISTAS DE ALIMENTACIÓN.

HECHOS IMPUTADOS: En inspección practicada el día 5 de octubre de 2.001, por inspectores afectos a la Dirección Territorial de Sanidad, personados en la carnicería-salchichería que la mercantil OROSPAR S.L. tiene en explotación en la calle Velazquez, 38 de la localidad de Orpesa, se comprobó como consta en el acta nº 25.763-F que:

- Durante la inspección se han encontrado en una vitrina expositora frigorífica, expuestos a la venta al público, una serie de productos caducados que a continuación se relacionan:

1- una bandeja de hamburguesas de pollo de la marca Productos Puig S.L. con fecha de caducidad de 29 de septiembre de 2001.

2- cuatro bandejas de hamburguesas de pollo de la marca Productos Puig S.L. con fecha de caducidad de 3 de octubre de 2001.

3- una bandeja de lomo adobado de la marca Productos Puig S.L. con fecha de caducidad de 1 de octubre de 2001.

4- cuatro bandejas de callos caseros de ternera, marca Manochef con fecha de caducidad de 30 de septiembre de 2001.

5- dos bandejas de pechuga de pollo marca Productos Puig S.L. caducados el 5 de octubre de 2001.

Formulado el acuerdo de iniciación de conformidad con el art. 13 del R.D. 1398/93 de 4 de agosto (BOE 9-8-93), se realizaron, en síntesis, las siguientes ALEGACIONES:-

N I N G U N A

CONSIDERANDO que los hechos anteriormente indicados son constitutivos de una infracción de lo establecido en el art. 18 del R.D. 381/84 de 25 de enero (BOE. 27-2-84), en relación al art. 35.A.1 de la ley 14/86 de 25 de abril (BOE. 29-4-86) y el art. 2.1.1 del R.D. 1945/83 de 22 de junio (DOGV. 15-7-83).

Estas infracciones contienen circunstancias y elementos de juicio suficientes para calificar las faltas como leves, de acuerdo con lo establecido en el art. 35.A de la ley 14/86.

CONSIDERANDO que no ha quedado desvirtuada la anterior calificación y consecuente apreciación de responsabilidad por cuanto que: