

D) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuentas propia o ajena.

E) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

F) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

G) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

H) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

I) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

J) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

K) El acoso sexual.

L) La reiterada no-utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

M) Las derivadas de los apartados i.d.) y 2), 1) y m) del presente artículo.

N) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

O) Mobbing.

Artículo 34º.- Sanciones:

1.- Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

A) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

C) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

- Capítulo VII- Disposiciones Complementarias.

Disposición adicional primera (Ley Igualdad):

En materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y de conformidad con el establecido en el artículo 85.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo de 1995 (Estatuto de los Trabajadores), se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Disposición derogatoria única:

Quedan derogadas las pagas extras de marzo y septiembre, y que percibe el trabajador don Francisco Caro Infante, dichas pagas extras se le prorratearan en catorce pagas.

Disposición final:

El presente convenio ha sido suscrito por los representantes de la Cofradía de Pescadores de Calpe don Fabián Poquet Beltrán, don Juan Andrés Morato, don Juan Pérez Ibáñez y don Santos Pastor Morato (secretario), y por parte de los (trabajadores) don Javier Ferrer Bastidas, que gozan y se reconocen la legitimación y capacidad necesarias para la negociación, de acuerdo con el artículo 87 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo de 1995 (Estatuto de los Trabajadores).

Calpe (Alicante), a 29 de marzo de 2010.

ANEXO I
TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA «COFRADÍA DE PESCADORES DE CALPE»
VIGENTE DEL 01 DE ENERO DE 2010 AL 31 DE DICIEMBRE 2010:
CATEGORÍAS SALARIO BASE

GRUPO (1) SECRETARÍA Y ADMINISTRACIÓN:	
1- OFICIAL 1ª	1.200 €
2- OFICIAL 2ª	1.050 €
GRUPO (2) LONJA Y FABRICA HIELO:	
1- OFICIAL 1ª	1.200 €
2- OFICIAL 2ª	1.050 €
3- AYUDANTE	800 €
4- PEÓN	700 €
GRUPO (3) PESCADERÍAS:	
1- DEPENDIENTE	800 €
2- LIMPIADORA	700 €
GRUPO (4-5) SURTIDOR, CAMIÓN GRUA Y EFECTOS NAVALES:	
1- OFICIAL 1ª CONDUCTOR	1.200 €
2- OFICIAL 2ª	1.050 €
3- EXPENDEDOR	800 €

NOTA: LOS SALARIOS Y COMPLEMENTOS DEL CONVENIO COLECTIVO, ESTÁN INCREMENTADOS CADA EJERCICIO SEGÚN EL IPC:
- 2009 = 0,80%

Alicante, 19 de mayo de 2010.

El Director Territorial de Empleo y Trabajo, Ramón Rocamora Jover.

1013059

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ALBATERA

EDICTO

Por el presente se hace pública la Oferta de Empleo Público para el Ejercicio 2010, aprobada por la Junta de Gobierno Local en sesión celebrada el 12 de mayo de 2010, según se detalla:

Funcionarios de carrera.-

- Grupo/subgrupo según artículo 76 de la Ley 7/2007, 12 de abril: C1. Clasificación: Escala de Administración Especial. Subescala: Servicios Especiales. Escala Básica: Oficial de la Policía Local. Número de Vacantes: Una. Denominación: Oficial de la Policía Local.

- Grupo/subgrupo según artículo 76 de la Ley 7/2007, 12 de abril: A2. Clasificación: Escala de Administración Especial. Subescala: Técnica. Clase/Categoría: Técnico Medio. Número de Vacantes: Una. Denominación: Informático.

- Grupo/subgrupo según artículo 76 de la Ley 7/2007, 12 de abril: C2. Clasificación: Escala de Administración Especial. Subescala: Servicios Especiales. Clase/Categoría:

Cometidos Especiales. Número de Vacantes: Dos. Denominación: Auxiliar de Biblioteca.

Lo que se publica para general conocimiento en previsión de lo dispuesto en los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/85, de 2 de abril y 70.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público.

Contra el presente acuerdo que es definitivo, y tratándose de una disposición de carácter general sobre la que, a tenor de lo dispuesto en el artículo 107.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, no cabe recurso en vía administrativa, puede interponerse directamente recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia (de la Comunidad Valenciana) en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente de su notificación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley de 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Albatera, 17 de mayo de 2010.

El Alcalde, Federico Berná Gutiérrez.

1013016