miembros del Comité que estén en situación de Incapacidad Transitoria o de vacaciones no podrá ser traspasado a otros miembros de dicho Comité.

2. Podrán informar directamente dentro de su centro de trabajo a sus compañeros sobre las cuestiones laborales y sindicales, siempre que no se perturbe el desarrollo de la actividad laboral. Así mismo, podrán fijarse en un tablón de anuncios habilitado por la empresa comunicaciones de carácter laboral y sindical.

3. El derecho de los representantes de los trabajadores a informar en los expedientes de crisis o de modificaciones de las condiciones de trabajo que la empresa presente ante la autoridad laboral.

4. Requerir a las empresas para que expongan en su tablón de anuncios de su oficina un ejemplar del Convenio Colectivo en vigor, y la certificación de estar al corriente en el pago de los Seguros Sociales del último mes.

5. Informar de cuantas reclamaciones formulen los trabajadores a la empresa por incumplimiento de la legislación laboral o de los deberes que a la empresa y trabajadores correspondan en el orden social.

6. Derecho a la asamblea.- El Comité de empresa podrá solicitar a la empresa la celebración de asamblea de trabajadores. También podrán hacerlo el 20% del censo total 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.

7. Cuota sindical.- Las empresas procederán al cobro de la cuota sindical cuando lo solicite por escrito el trabajador.

Disposición final.

El presente convenio ha sido suscrito de forma unánime por todos los integrantes de la mesa negociadora debidamente relacionado en el acta de constitución, reconociéndose nuevamente ambas partes negociadoras de forma expresa legitimación, capacidad y representatividad suficiente para llevar a cabo su firma.

TABLA SALARIAL CESPA GESTIÓN DE RESIDUOS, S.A. PARA EL AÑO 2010

CATEGORÍAS PROFESIONALES	(MES)	(15% S. PLUS)	(15% S. PLUS TOX-PEN-PEL.)	(15 MARZO) PLUS TRANSP.	(15 DE MARZO) EXTRA BENEFICI.	(15 DE JUNIO) EXTRA VERANO	(15 DE DICIEMBRE) EXTRA NAVIDAD	TOTAL AÑO EN EUROS
	SALARIO BASE	ACTIVIDAD						
MANDOS INTERMEDIOS								
ENCARGADO GENERAL	1.309,15	196,37	196,37	24,45	1.309,15	1.309,15	1.309,15	24.643,59
ENCARGADO	1.190,15	178,52	178,52	24,45	1.190,15	1.190,15	1.190,15	22.430,19
GRUPO DE ADMINISTRATIVOS								
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.111,00	166,65	-	24,450	1.111,00	1.111,00	1.111,00	18.958,20
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.031,50	154,73	-	24,45	1.031,50	1.031,50	1.031,50	17.622,60
TELEFONISTA	952,10	142,82	-	24,45	952,10	952,10	952,10	16.288,68
COMERCIAL	952,10	142,82	-	24,45	952,10	952,10	952,10	16.288,68
PERSONAL OBRERO								
OFICIAL	968,00	145,20	145,20	24,45	968,00	968,00	968,00	18.298,20
MECÁNICO ESPECIALISTA	836,30	125,45	125,45	24,45	836,30	836,30	836,30	15.848,58
CONDUCTOR ESPECIALISTA	836,30	125,45	125,45	24,45	836,30	836,30	836,30	15.848,58
PEÓN ESPECIALISTA	769,60	115,44	115,44	24,45	769,60	769,60	769,60	14.607,96
OTROS CONCEPTOS DEL CONVENIO								
IMPORTE AÑO 2010								
PERSONAL OBRERO	GUARDIAS	HORAS LABORALES	HORAS FESTIVAS	DIETA LABORABLES	DIETA DOMINICOS Y FESTIVOS	DIETA ISLA DE TABARCA		
OFICIAL	42,14	9,50	12,25	10,00	12,00	17,00		
MECÁNICO ESPECIALISTA	42,14	9,50	12,25	10,00	12,00	17,00		
CONDUCTOR ESPECIALISTA	42,14	9,50	12,25	10,00	12,00	17,00		
PEÓN ESPECIALISTA	42,14	8,50	11,75	10,00	12,00	17,00		

Alicante, 10 de septiembre de 2010.

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

1021700

EDICTO

Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del texto del convenio colectivo de Acciona Servicios Urbanos, S.L., centro de trabajo de Torrevieja, Código de Convenio 030452-1.

Visto el texto del convenio colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo con

fecha 9/9/2010, suscrito por la representaciones de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, y Decreto 65/2000, de 22 de mayo, del Gobierno Valenciano, acuerda:

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

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

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ACCIONA SERVICIOS URBANOS, S.L. COMO CONCESIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE TORREVIEJA, PARA LA RECOGIDA DE SÓLIDOS URBANOS, TRANSPORTE A VERTEDERO LIMPIEZA VIARIA Y LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO DE LA COSTA AÑOS 2010-2011

Artículo 1.- Ámbito funcional, personal y territorial.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo de todo el personal, tanto fijo, como eventual o interino, que preste servicios en la actualidad y que pueda ingresar en el futuro; en los centros de trabajo ubicados en la localidad de Torrevieja, afectos a los Servicios de recogida de sólidos urbanos, transporte a vertedero, limpieza viaria, limpieza y mantenimiento de la costa y oficinas que la empresa Acciona Servicios Urbanos S.L. tiene adjudicados por el Ayuntamiento de Torrevieja.

Artículo 2.- Duración.

La duración del presente Convenio Colectivo será desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre del 2011.

Entrando en vigor a partir del día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante.

Artículo 3.- Denuncia.

Finalizada la vigencia del presente convenio colectivo se considerará automáticamente denunciado, sin necesidad de preaviso alguno; y hasta que se haya producido una nueva negociación seguirá en vigor todo su articulado.

Artículo 4.- Garantía ad personam.

1.- Se respetarán las condiciones más beneficiosas en relación con lo establecido en el presente Convenio Colectivo que hayan sido establecidas por pacto o contrato individual como garantía individual o ad personam.

2.- Todos los trabajadores sin excepción, que pertenecieran a la plantilla de la empresa sea como fijos o como eventuales, o tuvieran su contrato de trabajo en suspenso por cualquier causa (queda incorporada como anexo al presente convenio listado de los mismos) a la fecha 20 de diciembre de 2004 en que se produjo el cambio de centro de trabajo dentro del término de Torrevieja como consecuencia de la nueva adjudicación de la contrata a la empresa Acciona Servicios Urbanos, S.L. percibirán como derecho adquirido ad personam y no extensible a las nuevas contrataciones que se hayan producido a partir de dicha fecha, en concepto de indemnización por el mayor costo que les supone el desplazamiento a la nueva ubicación de las instalaciones sitas en Camino de la Marquesa, Finca Casa Grande la cantidad de dos euros diarios por cada día de trabajo efectivo, estando esta cantidad sujeta a las subidas salariales que afecten a este convenio.

Dicha cantidad sólo será percibida por aquellos trabajadores incluidos en la lista arriba indicada y que por razones del servicio tengan que iniciar y finalizar su trabajo, en el indicado centro de trabajo debiendo desplazarse obligatoriamente por sus propios medios. Los trabajadores incorporados con posterioridad no se han visto afectados por ningún cambio, desde el inicio de su relación laboral dado que sabían donde está ubicada la Planta de la Marquesa desde el inicio.

Artículo 5.- Comisión paritaria.

Ambas partes negociadoras, sin renuncia del libre derecho que les asiste de poder acudir a la autoridad laboral o a los órganos jurisdiccionales del orden social, acuerdan esta-

blecer como órgano de interpretación auténtica del texto articulado, una Comisión Paritaria Mixta a la que se someterán las partes ineludiblemente en primera instancia.

Estará compuesta por dos representantes de la empresa y dos de los trabajadores; y que preferentemente hayan sido miembros de la comisión negociadora del Convenio Colectivo.

La Comisión se reunirá en el plazo de diez días desde la solicitud de una de las partes, indicando la motivación de la misma; la convocatoria deberá contener los puntos objeto del orden del día de la reunión. La resolución se emitirá en el plazo de siete días.

Las reuniones serán válidas siempre que se hagan en la forma que se establezca y los acuerdos se realizarán por mayoría simple de los asistentes, siendo vinculantes para ambas partes.

Cada parte podrá acudir a las reuniones con un asesor, (o sea, uno por la parte social y otro por la parte económica).

Artículo 6.- Nuevas contrataciones y subrogación.

Al objeto de contribuir y garantizar al principio de estabilidad en el empleo y la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

El término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1.- Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

2.- Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.

3.- Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4.- Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los cuatro últimos meses anteriores a la finalización de aquella.

5.- Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la jubilación, siempre que ésta esté pactada en Convenio Colectivo.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan a continuación, en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio:

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

- Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.

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

- Relación de personal, especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.

- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

- Copia de los documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

c) Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y trabajador.

Artículo 7.- Derecho supletorio.

En lo no previsto ni regulado en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente y en el Convenio General del Sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado (B.O.E. de fecha 7 de marzo de 1996).

Artículo 8.- Organización del trabajo.

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa y será la adecuada en cada momento para desarrollar el objeto propio de la adjudicación efectuada por el Ayuntamiento de Torreveja, según el proyecto en su día presentado por Acciona Servicios Urbanos S.L.; la aplicación práctica corresponde a los responsables de la empresa y mandos intermedios, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante para la implantación de nuevos sistemas de trabajo será informado el Comité de empresa en reunión convocada al efecto, de forma previa a su implantación.

Artículo 9.- Compensación y absorción.

Las retribuciones y demás condiciones laborales que se pacten en cada Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, contempladas en condiciones homogéneas, cualquiera que sea la naturaleza de las mismas.

Los aumentos de retribuciones u otras mejoras en las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, Convenios Colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en los Convenios de ámbito inferior, cuando, consideradas las nuevas retribuciones o las nuevas condiciones laborales en cómputo anual por conceptos homogéneos, superen las pactadas en dichos Convenios de inferior ámbito.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose los Convenios de ámbito inferior en sus propios términos, en la forma y condiciones que estén pactadas.

Artículo 10.- Discreción profesional.

El trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

Artículo 11.- Clasificación profesional.

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo, categoría u oficio, deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo, dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 12.- Grupos profesionales.

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales.

- Grupo de técnicos.
- Grupos de mandos intermedios.
- Grupos de administrativos.
- Grupos de operarios.

Artículo 13.- Definición de grupos y categorías profesionales.

Cada grupo profesional comprende las categorías que para cada uno de ellos se especifican seguidamente.

Estas categorías serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

A) Grupo de técnicos: el grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes categorías:

- Titulado Superior.
- Titulado de grado medio.
- Técnico ayudante.
- Auxiliar técnico.

1. Titulado superior: en posesión de un título de grado superior; desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

2. Titulado de grado medio: en posesión de un título de grado medio; desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

3. Técnico ayudante: en posesión o no de un título de grado medio; desempeña funciones de la especialidad que le encomiende la empresa. Si posee titulación media, sus funciones serán de un nivel inferior a las propias de la categoría anterior.

4. Auxiliar técnico: empleado mayor de dieciocho años que posee los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

B) Grupo de mandos intermedios: el grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes categorías:

- Encargado general.
- Subencargado general.
- Encargado o Inspector de Distrito o Zona.
- Encargado de Segunda o Capataz.
- Encargado o Maestro de Taller.

1. Encargado General: con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Técnico superior o medio, manda sobre uno o más Encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

2. Subencargado general: a las órdenes del Encargado general, cumple las órdenes que de él recibe y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados, y responde de la correcta ejecución de los trabajos y de la disciplina. Sustituye al Encargado general en sus ausencias, originadas por cualquier causa.

3. Encargado o Inspector de Distrito o de Zona: a las órdenes de un Encargado General o Subencargado General, tiene a su cargo Capataces y personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

4. Encargado de segunda o Capataz: el trabajador que, a las órdenes de un Encargado general, Subencargado, Encargado o Inspector de distrito o Zona, tiene a su cargo el mando sobre los Encargados de Brigada y demás personal

operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dote de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

5. Encargado o Maestro de Taller: con mando directo sobre el personal de taller, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos del taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación de material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

C) Grupo de Administrativos: este grupo está compuesto por las siguientes categorías profesionales.

- Jefe de Administración de primera.
- Jefe de Administración de segunda.
- Oficial Administrativo de primera.
- Oficial Administrativo de segunda.
- Auxiliar Administrativo.

1. Jefe Administrativo de primera: empleado que, provisto o no de poder limitado, tiene la responsabilidad y el mando directo de una oficina o parte de ellas en la que está asignado. Dependen de él distintas secciones administrativas.

2. Jefe Administrativo de segunda: empleado que, provisto o no de poder limitado, está encargado de una sección o departamento; ordena y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo entre sus subordinados.

3. Oficial de primera Administrativo: empleado que actúa a las órdenes de un Jefe Administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

4. Oficial de segunda Administrativo: empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe o a un Oficial de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

5. Auxiliar Administrativo: empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

D) Grupo de operarios: el grupo de personal operario está compuesto por las siguientes categorías:

- Conductor o Maquinista de Limpieza.
- Conductor de Recogida.
- Jefe de Equipo.
- Peón especializado.
- Peón de Limpieza.
- Peón de Recogida.
- Oficial primera de Taller.
- Oficial segunda de Taller.
- Oficial tercera de Taller.
- Basculero.
- Almacenero.
- Ordenanza.
- Portero.
- Vigilante o Guarda.
- Limpiador.

1.- Conductor o Maquinista de Limpieza: en posesión del carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requiera elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio de limpieza. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

2. Conductor de recogida: en posesión del carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requiera elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio de recogida. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

3. Jefe de Equipo: es el operario que, además de realizar su propio cometido dirige y se responsabiliza del personal a su cargo.

4. Peón especialista: el dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad

5. Peón Limpieza: trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera a ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio de limpieza o lugar de los centros de trabajo.

6. Peón Recogida: trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera a ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio de recogida o lugar de los centros de trabajo.

5. Oficial primera de Taller: con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

6. Oficial segunda de Taller: operario que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los Oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

7. Oficial tercera de Taller: operario que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigidas a los Oficiales de segunda.

8. Basculero: es el encargado y responsable del pesaje de vehículos en las básculas, que además efectúa las oportunas anotaciones en las hojas de ruta y en los partes de báscula.

9. Almacenero: es el encargado de recibir los materiales y mercancías distribuidas en las dependencias del almacén: despacha los pedidos, registra en los libros el movimiento durante la jornada y redacta los partes de entrada y salida. Poseerá, si así lo exige la empresa conocimientos elementales de mecanografía y contabilidad.

10. Ordenanza: subalterno cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia, orientar al público en la oficina, atender centralitas telefónicas y cualquier otra labor auxiliar.

11. Vigilante o Guardia: tiene a su cargo la vigilancia, diurna o nocturna, de los locales o centros de trabajo, así como los útiles y herramientas que en los mismos se guardan.

12. Limpiador: es el operario que tienen por misión la limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

Artículo 14.- Ingreso al trabajo.

La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido dieciséis años.

El derecho de información sobre contratación se regirá por lo establecido en las disposiciones legales y por lo establecido en el presente Convenio sobre derechos de los trabajadores en materia de contratación.

Artículo 15.- Pruebas de aptitud.

La empresa, con relación al ingreso de los trabajadores, podrá realizar las pruebas de selección que consideren necesarias para comprobar el grado de aptitud de los aspirantes.

El trabajador contratado deberá ser inscrito en el libro de matrícula del centro de trabajo, debiendo para ello aportar la documentación necesaria y firmado en el mismo.

La empresa y el trabajador vendrán a realizar reconocimiento médico con motivo de la admisión del trabajador.

Los reconocimientos médicos deberán adaptarse al puesto de trabajo de que se trate.

Artículo 16.- Contratación.

La contratación se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

La empresa informará al Comité de empresa de las contrataciones que se efectúen dentro de las normas vigentes en cada momento.

La empresa podrá contratar cuanto personal estime necesario para la realización de los trabajos extraordinarios, ampliaciones y otras causas, ateniéndose estrictamente a la legislación vigente en su momento en materia de contratación.

Durante la vigencia del presente Convenio la plantilla de personal fijo será como mínimo de ciento noventa trabajadores, mas los eventuales necesarios en cada momento; cuando se produzca alguna vacante en la plantilla fija, se cubrirá en el plazo máximo de un mes en las mismas condiciones contractuales, es decir con carácter de fijo e indefinido, siendo cubierta la plaza vacante por los trabajadores no fijos que pertenezcan a la plantilla en ese momento, siempre que la vacante sea del grupo de operarios.

Asignación preferencial a todos aquellos trabajadores adscritos al turno de noche con una antigüedad superior a tres años, previa solicitud por escrito a la empresa, para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación que hayan o se creen en el turno de día y viceversa del turno día al turno de la noche.

Artículo 17.- Los trabajos de superior e inferior categoría.

Se reconoce como principio general, el de preferencia de todo trabajador a permanecer en su puesto habitual de trabajo correspondiente a su categoría profesional reconocida por la empresa. No obstante siempre que lo requieran los servicios, la empresa podrá adscribir a un trabajador para realizar tareas distintas de las que de forma habitual viniera prestando, dentro de su titulación académica o grupo profesional. La movilidad funcional en el seno de los servicios se efectuará sin perjuicio de los derechos básicos y profesionales del trabajador.

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la empresa podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten; cuando desempeñen trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Sin por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, solo podrá hacerlo por tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional, comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

La designación por la empresa a un trabajador para realizar actividades propias de una categoría inferior no podrán tener carácter sancionador y si se previera que éstas puedan ser prolongadas en el tiempo, se establecerá un sistema rotativo de asignación entre otros trabajadores, para que no siempre corresponda al mismo salvo aceptación voluntaria.

Artículo 18.- Ascensos.

Los trabajadores podrán ascender de categoría profesional siempre que lo soliciten a la empresa a través del Comité de empresa y reúnan las aptitudes y formación precisa para el puesto a desempeñar.

Las empresas comunicarán, a través del Comité de empresa, las vacantes que se produzcan o los nuevos puestos que se creen.

En el caso de que sea la empresa la que proponga a un determinado trabajador para ocupar un puesto de trabajo de superior categoría, será el trabajador, el que tenga la opción de aceptar o rechazar dicha propuesta.

El comité de empresa será informado de los cambios de categoría que se produzcan.

Artículo 19.- Jornada.

Se fija una jornada de trabajo en cómputo anual de 1.678 horas y una jornada de trabajo semanal de 37 horas Jornadas.

A) La prestación del servicio de recogida de basura se llevará a cabo los siete días de la semana.

El sistema de descanso en el servicio de recogida de R.S.U., Lava-Contenedores, Quita-Pintadas y Cubas serán de cuatro días seguidos de trabajo y dos días de descanso de forma rotatoria.

B) El sistema de descanso para el personal de talleres y oficina será prestación del servicio de lunes a sábado con descanso el domingo. Si el sistema de descanso de los dos servicios indicados dejase de prestarse de la forma actual, se adaptará cualquiera de los sistemas existentes.

C) El sistema de descanso para el personal de limpieza será de cinco días seguidos de trabajo y dos días de descanso, uno fijo que coincidirá con el domingo y otro rotativo durante la semana

D) El sistema de descanso para el personal adscrito al servicio de limpieza de playas será:

En temporada baja (desde el 1 de octubre al 31 de mayo) de seis días de trabajo seguidos de lunes a sábado con dos días de descanso, que serán uno el domingo y otro para un 50% de la plantilla el lunes y la siguiente semana de cuatro días de trabajo seguido con dos días de descanso, que serán uno el domingo y otro para el otro 50% de la plantilla el sábado y así de forma alterna durante todo el periodo.

En temporada alta (desde el 1 de junio a 30 de septiembre), además de Semana Santa, será de cuatro días de trabajo seguidos y dos de descanso, prestando servicios de forma rotativa durante todos los días de la semana (incluidos los domingos). Estas circunstancias se tendrán en cuenta al hacer el cuadrante a primeros de año y serán incluidos en este para conocimiento de los trabajadores afectados.

La empresa podrá establecer, previa información al comité de empresa, en el servicio de limpieza viaria y limpieza de playas (temporada baja) brigadas de integración voluntaria para la realización del servicio los domingos. En el caso, que por decisión del Ayuntamiento de Torrevejeja, se establezca la prestación del servicio de limpieza los siete días de la semana, la empresa previa comunicación al Comité de empresa, procederá a establecer el sistema de descanso rotativo en dicho servicio.

Los horarios de trabajo serán establecidos por la empresa, de acuerdo con las instrucciones que reciba del Ayuntamiento -Concejalía de Servicios-, debiendo adaptarse en su determinación a las necesidades del servicio público, así como al interés general de la población afectada por el funcionamiento del servicio. Debiendo ser comunicado y previo informe del comité de empresa.

El sistema de trabajo de los operarios adscritos al servicio de recogida de basura será desarrollado a tarea. La empresa a petición del comité de empresa adoptará las medidas correctoras en la prestación del servicio de RSU, cuando se compruebe que de forma reiterada vienen existiendo disfunciones entre la duración de la tarea correspondiente a una o más rutas y la duración media de la jornada prevista en este convenio colectivo. Procediendo la empresa a la adecuación de la tarea a la duración de la jornada laboral.

Artículo 20.- Pausa diaria.

Todos los trabajadores dispondrán diariamente de 30 minutos para bocadillo, siendo computables como jornada de trabajo efectiva.

El citado tiempo de descanso se disfrutará entre la segunda y cuarta horas del inicio de la actividad, en el mismo trabajo y lugar que se estaba realizando al inicio de la pausa.

Artículo 21.- Horas extraordinarias.

No se realizarán horas extraordinarias salvo en aquellos casos considerados excepcionales o de emergencia, tales como:

- a) Averías de los medios de transporte.
- b) Accidentes.
- c) Inclemencias climatológicas.
- d) Inundaciones.

e) Prevención o reparación de siniestros, etc.

f) Servicios especiales, por orden del Ayuntamiento.

Estas horas extraordinarias tendrán la naturaleza de estructurales a los efectos previstos en el Real Decreto 1.858/81 de 20 de agosto, Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983 y demás normas concordantes.

La retribución de las horas extraordinarias será igual para todas las categorías profesionales fijándose el importe en la tabla salarial anexa.

Las horas extraordinarias se podrán compensar por el tiempo equivalente de descanso, a razón de 4 horas extraordinarias en día ordinario por un día de descanso y 3 horas extraordinarias en festivo o domingo por un día de descanso.

El disfrute de los días de descanso resultantes será consensuado entre empresa y trabajador, de forma que nunca distorsione la organización del servicio.

Artículo 22.- Festivos.

Antes de concluir el año natural, se pondrá en el tablón de anuncios de la empresa la relación de días festivos para general conocimiento de todos los trabajadores. Los festivos que se trabajen serán de adscripción voluntaria en todos los servicios y temporadas, teniendo en cuenta el compromiso de siempre cubrir los servicios.

La retribución de los festivos será para categoría profesional la indicada en la tabla salarial incorporada como anexo II al presente convenio.

Artículo 23.- Domingos.

El precio establecido para la jornada de trabajo que coincida con domingo será para las categorías profesionales el indicado en la tabla salarial incorporada como anexo II al presente convenio. Si la prestación fuese en horario nocturno se abonará con el incremento establecido para el plus de nocturnidad.

Artículo 24.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán treinta días naturales no coincidiendo la salida de vacaciones con día de descanso o festivo, y se disfrutarán por todos los trabajadores con arreglo a la planificación, que partiendo de un sistema de turnos rotativos, se efectuará por la empresa, previa consulta con el comité de empresa.

El calendario de vacaciones deberá de estar fijado antes del 15 de diciembre del año anterior al inicio del primer turno.

Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en periodos de quince o treinta días consecutivos.

Obligatoriamente las vacaciones se disfrutarán dentro de cada año natural.

Aquellos trabajadores que correspondiéndoles el disfrute de su periodo de vacaciones (quince o treinta días) en el periodo de 15-junio, julio, agosto a 15-septiembre acepten voluntariamente disfrutar sus vacaciones en uno de los ocho meses restantes del año tendrán derecho a dos o tres días mas de vacaciones según el periodo permutado sea de quince o treinta días.

En el caso de baja definitiva del trabajador antes del disfrute de sus vacaciones, percibirá en su liquidación la parte económica correspondiente en proporción al tiempo trabajado. Igualmente el trabajador que causara baja una vez disfrutados los días de vacaciones y antes del 31 de diciembre, le serán deducidas en su liquidación las cantidades correspondientes en proporción al exceso de vacaciones disfrutadas.

Cuando un trabajador cause baja iniciando proceso de incapacidad temporal por cualquier causa, bien sea accidente o enfermedad y no pueda por este motivo disfrutar su periodo de vacaciones, perderá su turno y saldrá en lugar del compañero, que hubiese aceptado ocupar su puesto, o en su defecto, se integrará en una lista obligatoria para sustituir a trabajadores que causen baja por incapacidad temporal o accidente.

Salvo las excepciones previstas en este artículo, las vacaciones no podrán ser adelantadas, atrasadas o interrumpidas, sin el consentimiento del trabajador y previa información al comité de empresa.

Artículo 25.- Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, que se efectuará, con una antelación mínima de tres días, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Tres días naturales en caso de:

- Nacimiento de hijo.

- Enfermedad grave de hijo/s o cónyuge padre/s, madre/s o hermanos (se entiende por enfermedad grave aquella que precise una hospitalización del paciente o afectado superior a un día). Quedan englobados dentro de los supuestos de enfermedad grave aquellos casos en que la hospitalización del cónyuge o hijos, lo sean por casos de alumbramiento con cesárea o con intervención quirúrgica de cualquier naturaleza que implique riesgo para la vida de la madre o del feto/s.

- Fallecimiento de cónyuge, hijo/s, padre/s, madre/s o hermanos. En el caso previsto en este apartado, los días de permiso se ampliarán a cinco, cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, que será en aquellos casos en que el evento ocurra a más de setenta y cinco kilómetros del domicilio habitual del trabajador.

C) Un día natural en caso de fallecimiento de padre o madre -políticos- y cuñados. En el caso previsto en este apartado, el día de permiso se ampliará a uno mas, cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, que será en aquellos casos en que el evento ocurra a más de setenta y cinco kilómetros del domicilio habitual del trabajador.

D) En caso de fallecimiento de hermanos/as del padre o la madre del trabajador o del cónyuge, un día natural que deberá coincidir con el del sepelio, siempre que éste se realice durante la jornada laboral. En el caso previsto en este apartado, el día de permiso se ampliarán uno más, cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, que será en aquellos casos en que el evento ocurra a más de setenta y cinco kilómetros del domicilio habitual del trabajador.

E) Dos días por traslado del domicilio habitual.

F) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. 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 mas de un veinte por ciento de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia, regulada en el apartado primero del artículo 46 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.

G) Para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores en los términos establecidos legalmente.

H) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

I) 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 el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

J) Quien por razón de guarda legal, tenga a su 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 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.

K) Un día por matrimonio de padres, suegros, hijo, hermano o cuñado. En el caso previsto en este apartado, el día de permiso se ampliarán a uno mas, cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, que será en aquellos casos en que el evento ocurra a más de cuatrocientos kilómetros del domicilio habitual del trabajador.

L) Un día por bautizo o comunión de hijo.

M) El trabajador dispondrá de tres horas de permiso retribuido con el fin de acudir por motivos propios de salud a una consulta médica dependiente del Servicio Valenciano de Salud-SERVASA. Cuando precise disponer de la totalidad de la jornada de trabajo y siempre debidamente justificado, la empresa dará licencia retribuida por tres horas únicamente, siendo las restantes horas de ausencia al trabajo no retribuidas. Para los trabajadores que presten servicios en horario nocturno, este permiso se otorgará siempre y cuando la consulta médica se desarrolle dentro de las tres horas siguientes a la finalización de la jornada.

En aquellos casos en que la consulta médica del SERVASA donde deba acudir el trabajador por motivos propios de salud, siempre debidamente justificado, precise de un desplazamiento superior a quince kilómetros desde donde tiene fijada su residencia, tendrá derecho a disponer de la totalidad de la jornada laboral, siendo ésta de permiso retribuido.

Con el objeto de acreditar la asistencia por parte del trabajador a una consulta médica a los fines previstos en el presente artículo, se admitirá por la empresa cualquier tipo de documento expedido por el médico o administración sanitaria (modelo p-10, certificado de asistencia, certificado médico, volante etc.) donde se indique como mínimo el nombre del trabajador asistido, la fecha y hora de la consulta.

N) Cinco días de asuntos propios, previa solicitud por escrito en modelo normalizado con doble copia (una para el trabajador otra para la empresa) con una semana como mínimo de antelación para que la empresa conteste con suficiente antelación, no pudiendo coincidir en el mismo día más de un 5% de la plantilla que pertenezca al mismo servicio (limpieza viaria, taller o recogida de basura, playas). En caso contrario se sorteará con la presencia de un miembro del comité de empresa, no obstante, a solicitud del trabajador, la empresa podrá acceder a que el número de trabajadores sea superior al indicado anteriormente si una vez analizado no le produce perjuicio en la prestación del servicio.

N) Por el tiempo necesario e indispensable para acompañar al cónyuge o hijos menores de dieciséis años de edad a consultas médicas de carácter hospitalario. (Este permiso tendrá una vigencia exclusivamente coincidente con la del presente convenio colectivo, y además la Comisión Paritaria de Control de Absentismo, regulará y supervisará el sistema de disfrute del mismo).

Todas las licencias previstas en el presente convenio se aplicarán sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre de conciliación de la vida familiar y laboral y disposiciones normativas de desarrollo.

Todos los derechos que se recogen en el presente convenio, tanto para matrimonios, como parejas de hecho, son efectivos independientemente de si está o están formadas por personas del mismo o de diferente sexo.

Artículo 26.- Permiso sin sueldo.

La empresa podrá conceder, por una sola vez al año, un permiso de quince días sin sueldo, al trabajador que lo solicite deberá de efectuarlo con una antelación de cuarenta y ocho horas, que justifique debidamente las razones de su petición, que no haya disfrutado de otro permiso sin sueldo en ese mismo año, que no perjudique la estructura de los servicios y que no este siendo utilizada esta posibilidad por mas de dos trabajadores del total de la plantilla en ese momento.

Artículo 27.- Excedencias.

1.- Excedencia forzosa.

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El

reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterado por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegara al término del contrato durante el transcurso de la misma se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

2.- Excedencia voluntaria.

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año, ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste si es menor de cinco años. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia. En el caso de excedencia para atender al cuidado de un hijo, y durante el primer año a partir del inicio de la misma, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia para atender al cuidado de un hijo.

Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

Artículo 28.- Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa por las acciones u omisiones que según el Capítulo XII del vigente convenio colectivo nacional BOE 7-III-96 (artículos 56, 57 y 58) se tipifican como faltas, con independencia de otras, que les pudieran ser de aplicación, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales de aplicación.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves, en atención a su índole, naturaleza y circunstancias que concurren en su génesis.

Artículo 29.- Sanciones.

Las sanciones que la empresa podrá imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

A.- Por faltas leves.

1- Amonestación verbal.

2- Amonestación por escrito con constancia en el expediente personal.

3- Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

B.- Por faltas graves.

1- Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.

C.- Por faltas muy graves.

1- Suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a tres meses.

2- Despido.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que se les impongan.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción por faltas graves o muy graves a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical, si lo hubiere.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

En los supuestos de conductas tipificadas como falta muy grave. Sancionables con despido disciplinario, el Comité de empresa emitirá un informe en el plazo de cuarenta y ocho horas a partir de la fecha de la notificación de la misma, sobre la presunta falta cometida.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: el nombre del trabajador, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

Los superiores jerárquicos que toleren, disminuyan la importancia y circunstancias concurrentes o encubran la comisión de faltas cometidas por sus subordinados incurrirán en idéntica responsabilidad que le hubiere correspondido al autor de la falta, por negligencia en el cumplimiento de sus obligaciones y trasgresión de la buena fe contractual.

Artículo 30.- Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescriben a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo efectivo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 31.- Prestaciones complementarias a la Seguridad Social.

A) Complemento por Incapacidad Temporal.

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común con necesidad de hospitalización, intervención quirúrgica o post-operatorio y la derivada de accidente laboral, percibirán el 100% de la retribución real desde el primer día de la baja y hasta el alta.

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier otra causa o supuesto distinto de los previstos en el apartado anterior percibirán el 85% de la retribución real desde el primer día de la baja hasta el del alta. A partir del decimosexto día, incluido éste, se percibirá el 100% de dicho salario real.

En los casos de incapacidad temporal será facultativo de la empresa y con cargo a ésta, y obligatorio para el trabajador, sin que ello suponga menoscabo de ninguno de sus legítimos derechos, someterse a un reconocimiento médico ante el facultativo que designe la empresa, que le será comunicado debidamente, con el fin de comprobar el estado fisiológico del trabajador y su evolución.

B) A estos efectos, la consideración de accidente de trabajo será la que corresponda de conformidad con lo dispuesto en el artículo 115 del texto refundido Ley General de la Seguridad Social de 1994, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio. La interpretación del concepto de accidentes conforme a la citada Ley, corresponde a los delegados de personal y dirección de la empresa, con independencia de que el trabajador, en caso de desacuerdo, pueda acudir a la jurisdicción competente.

C) Muerte o Invalidez.- La empresa deberá antes del 31 de diciembre de 2001, exterioriza los compromisos por pensiones con sus trabajadores que no se ajusten a lo establecido en la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/1987 de 8 de junio de regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, en la nueva redacción dada por el apartado 19 de la Disposición Adicional 11 de la Ley 30/1995 de 8 de noviembre de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.

Donde se establece que los compromisos de pensiones; (entendiéndose por pensiones lo establecido en el apartado 6 del artículo 8 de la Ley 8/1987; a) Jubilación o situación asimilable; b) Invalidez laboral total y permanente para la profesión habitual o absoluta y permanente para todo trabajo y la gran invalidez; c) Muerte del partícipe o beneficiario que pueden generar derecho a prestaciones de viudedad orfanidad, o a favor de otros herederos o personas designadas), debiendo instrumentarse, desde el momento que se inicie el devengo de su coste mediante contratos de seguros; a través de un plan de pensiones; o ambos mediante un sistema mixto. No admitiéndose la cobertura de tales compromisos mediante la creación por el empresario de fondos internos o instrumentos similares que supongan el mantenimiento por parte de este de la titularidad de los recursos constituidos.

La empresa suscribirá una póliza colectiva, suficiente de seguros a favor de sus trabajadores, para que en el caso de muerte por accidente laboral, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta, igualmente derivada de accidente laboral, los mismos, los designados beneficiarios o en su defecto sus legítimos herederos perciban una indemnización equivalente a la cantidad de 30.000€. La empresa facilitará al Comité de empresa copia de la póliza que se suscriba dentro de los 30 días siguientes a la publicación de este convenio. Si transcurrido 30 días de la publicación de este Convenio la empresa no hubiese suscrito la póliza de seguros correspondiente y se diera alguna de las circunstancias enumeradas en el párrafo anterior, la indemnización prevista iría a su cargo.

Artículo 32.- Protección jurídica.

La empresa estará obligada a prestar asistencia jurídica adecuada a sus empleados, en los supuestos de conflictos surgidos a consecuencia de la prestación de sus servicios, así como, cubrir la posible responsabilidad civil que pudiera derivarse de a prestación laboral de sus empleados, salvo en los casos de dolo o negligencia grave.

Artículo 33.- Licencias de conducir.

Todo trabajador que realizando su prestación laboral con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo con la función que le haya sido encomendada; así como con su vehículo particular, dentro de la media hora anterior y posterior al horario de su jornada de trabajo y dentro del itinerario entre su domicilio y el centro de trabajo, le fuese retirada la licencia de conducir por resolución administrativa o judicial firme (excepción hecha de los supuestos de embriaguez; consumo de sustancias psicotrópicas; imprudencia temeraria o dolo), por un tiempo inferior a un año, la empresa le adaptará en otro puesto de trabajo respetándole los derechos económicos propios de su categoría profesional y puesto de trabajo.

En el caso de que la retirada fuese por un tiempo superior a un año y en los términos establecidos en el apartado anterior, la empresa le colocará en otro puesto de trabajo percibiendo las retribuciones correspondientes a la nueva categoría asignada.

En el caso de que la retirada de la licencia fuera como consecuencia de hechos ocurridos con el manejo de un vehículo particular, la empresa le asignaría otro puesto de trabajo, percibiendo las retribuciones correspondientes a la nueva categoría asignada.

En cualquiera de los casos, una vez cumplida por el trabajador la sanción de retirada de la licencia de conducir, éste volvería a ocupar el puesto de trabajo que tenía en las condiciones que le correspondiesen.

Cuando la retirada del carné de conducir derive, de ineptitud física sobrevenida, el trabajador podrá solicitar y la empresa podrá darle un puesto de trabajo alternativo, de entre los existentes en la plantilla, acorde con las secuelas objetivadas y su situación física, siendo la retribución salarial la correspondiente al nuevo puesto de trabajo que ocupe.

Las sanciones de tráfico (de carácter económico o que conlleven pérdida de puntos) que le sean impuestas al trabajador conduciendo un vehículo de la empresa y siempre que sea cumpliendo con su prestación laboral y que no sean imputables a decisiones unilaterales no autorizadas, negligencias o imprudencias imputables exclusivamente al trabajador, la empresa se obliga a satisfacer la oportuna compensación de las responsabilidades que tenga que asumir el trabajador.

Artículo 34.- Condiciones de trabajo.

El trabajador tiene derecho a una protección en el cumplimiento de sus servicios que le garanticen la seguridad e higiene en su prestación.

Tiene igualmente derecho a participar en la formulación de la política de prevención al respecto. Del mismo modo, la empresa esta obligada a promover, así como a facilitar la participación de los trabajadores, en una formación práctica que fomente la seguridad e higiene.

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como a recibir información sobre su actividad, consulta, participación y formación en materia preventiva.

Será función de los delegados de prevención de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales entre otras las siguientes:

1. Promover el cumplimiento de las disposiciones vigentes.
2. Realizar visitas a todos los locales de trabajo.
3. Detectar las posibles deficiencias y proponer soluciones.
4. Investigar la causa de los accidentes y enfermedades.
5. Exigir la realización de reconocimientos médicos.
6. Conocer los resultados de las investigaciones higiénico sanitarias, siempre respetando la confidencialidad.
7. Cuidar que todos los trabajadores reciban una información y formación adecuada.

Se celebran reuniones periódicamente entre los delegados de prevención y la dirección de la empresa.

La empresa dará una formación teórico-práctica mediante cursos, a todos los trabajadores así como a los delegados de prevención en materia de salud laboral.

La empresa comunicará a los delegados de prevención, la información recibida de los servicios de prevención sobre los resultados de todas las medidas y evaluaciones de riesgo, planes de prevención de salud laboral, riesgos, daños o medidas de prevención.

La empresa podrá notificar a los delegados de prevención cualquier informe ó recomendación emitida por la inspección de trabajo en materia de salud laboral.

Las decisiones relativas a la salud laboral, que por sus características afecten de forma especial a la plantilla, la empresa dará cuenta al comité de seguridad y salud, además de las circunstancias que indica la Ley.

El comité de seguridad y salud evaluará las medidas correctoras tomadas en relación con la evaluación de riesgos.

Los representantes de los trabajadores podrán solicitar de forma directa la intervención de los servicios de prevención.

La evaluación de riesgos se revisará periódicamente.

Artículo 35.- Igualdad entre hombre y mujeres.

De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria 4ª de la L.O. 3/2007 y el artículo 85.1 del ET, dentro del contenido normativo del presente convenio colectivo se establecen las siguientes medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la empresa.

La política de empleo de la empresa afectada por el presente convenio colectivo tendrá como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el seno de la misma y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar y excluir cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Si la empresa alcanzase un número total de más de doscientos cincuenta trabajadores fijos, las medidas de igualdad deberán concretarse en la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido previsto en la legislación vigente

Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

La empresa promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrará procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Con el fin de erradicar cualquier conducta de este tipo se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones de formación.

Violencia de género.

Al amparo de lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género se regulan en el presente convenio colectivo los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género,

A.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo del 50% con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo que alcance la empresa y la trabajadora afectada.

B.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

C.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo de conformidad con lo previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45, con reserva de su puesto de trabajo y el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

La empresa que formalice contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

D.- Extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género

E.- No computaran como faltas de asistencia al trabajo a los efectos previstos para la extinción del contrato por causas objetivas prevista en la letra d del artículo 52 del ET las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Artículo 36.- Liquidación por cese.

Cuando un trabajador deba cesar en el trabajo a voluntad propia por finalización de contrato, o por cualquier circunstancia, se efectuará el pago de la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias, vacaciones que tenga devengadas y no satisfechas conjuntamente con los haberes del último mes.

Artículo 37.- Jubilación.**Edad de jubilación.**

De conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores con el objeto de que las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, no de manera incondicionada y genérica, sino vinculada a mejorar la estabilidad en el empleo, a transformar contratos temporales en indefinidos, al sostenimiento del empleo, fomentar la contratación de nuevos trabajadores, activar medidas dirigidas a favorecer la calidad del empleo, y tomando en consideración la actividad desarrollada por los trabajadores que exige un elevado esfuerzo físico, se justifica plenamente la permanencia en el presente convenio colectivo de la extinción obligatoria de los contratos, cuando el trabajador cumpla la edad ordinaria de jubilación a los 65 años; excepto en aquellos casos que no tengan cotizado el período de carencia mínimo necesario para devengar pensión de jubilación de carácter contributivo, prorrogándose en ese caso la prestación laboral.

Jubilación parcial-contrato de relevo.

Tiene por objeto la sustitución de aquel trabajador de la empresa que accede de forma parcial a la jubilación. Se considerará jubilación de forma parcial la que es solicitada a partir de los 61 años y antes de los 65, y que se compatibiliza con el desempeño del trabajo a tiempo parcial, vinculándose a la existencia de un contrato de relevo realizado con otro trabajador. En este período el trabajador sustituido compatibilizará el cobro de la parte proporcional de la pensión de jubilación y del salario que corresponda a su trabajo a tiempo parcial. A efectos de las prestaciones farmacéuticas tendrá la consideración de pensionista.

Ámbito de aplicación personal.

El presente convenio resultará aplicable a los trabajadores que cuenten con 61 años o más, así como a aquellos que cumplan dicha edad dentro del período de vigencia del presente Convenio y que de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores cumplan los requisitos necesarios para acceder a la jubilación parcial.

En cualquier caso, el acceso a la jubilación parcial de las personas interesadas será voluntaria para ambas partes, y requerirá que se alcance el correspondiente acuerdo individual entre el trabajador y la empresa mediante la celebración simultánea del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y del contrato de relevo. Los trámites administrativos a tal efecto correrán a cargo de la empresa.

Jubilación parcial.

En cómputo anual la jornada de trabajo del jubilado parcial se verá reducida en un 75% respecto de la que tenía en el momento inmediatamente anterior al acceso a la jubilación parcial.

Jornada residual.

Las horas de trabajo correspondientes al 25% de la jornada residual serán realizadas en jornadas completas; pudiendo desarrollarse previo acuerdo con la empresa de la siguiente forma:

Sistema de prestación acumulada al inicio de la jubilación parcial, quedando el trabajador exonerado de acudir nuevamente a la empresa una vez realizada su prestación laboral equivalente al cómputo total del 25% de su jornada residual

Sistema de prestación periódica como máximo en un determinado período del año, a requerimiento de la empresa. Tal requerimiento deberá realizarse al trabajador jubilado parcialmente con una antelación mínima de 1 mes a la fecha en que deba producirse su incorporación.

Durante los períodos de tiempo en los que el trabajador jubilado parcialmente preste sus servicios, su jornada diaria será la establecida por el convenio colectivo aplicable para un trabajador a tiempo completo.

Salario del jubilado parcial.

El jubilado parcial verá reducido su salario en el mismo porcentaje que su jornada (es decir en un 75%).

Jubilación plena.

La jubilación plena del trabajador-jubilado parcial se producirá, obligatoriamente, al cumplir la edad de jubilación

ordinaria (65 años). En cualquier caso para que la jubilación total resulte obligatoria al alcanzarse la edad ordinaria de jubilación resultará necesario cumplir los requisitos necesarios exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Contrato de relevo.

La duración del contrato de relevo será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria.

El trabajador relevista deberá pertenecer al mismo grupo profesional que el trabajador jubilado parcialmente, si bien la prestación de sus servicios no necesariamente deberá realizarse en el mismo servicio al que pertenezca el trabajador sustituido pudiendo ser contratado el relevista en cualquier servicio que tenga la empresa al que pertenezca el trabajador jubilado parcialmente.

El contrato de relevo que celebre la empresa será a jornada completa, siempre y cuando el trabajador haya aceptado jubilarse mediante el sistema de prestación acumulada de la jornada residual, y en otro caso la duración del contrato de relevo será con una jornada equivalente a la jubilación parcial.

El presente acuerdo en materia de jubilación parcial y de contrato de relevo quedará sin efecto en el caso de que sea modificado el actual cuerpo regulador de la jubilación parcial/contrato de relevo, bien a nivel sustantivo bien a efectos de Seguridad Social, estándose en tal caso a la nueva legislación en vigor.

Las previsiones contenidas en el presente acuerdo en materia de jubilación parcial/contrato de relevo quedan asimismo condicionadas a que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconozca al trabajador interesado la percepción de la correspondiente pensión de jubilación parcial.

Jubilación total, anticipada. Premios.

Los trabajadores que con más de 5 años de antigüedad en la empresa que opten por su jubilación total voluntaria a partir de los 60 años de edad, se les abonará por una sola vez, en concepto de premio, las cantidades que se indican en el caso de tener la edad que se detalla en la siguiente escala:

Jubilación a los 60 años: 7 mensualidades.

Jubilación a los 61 años: 6 mensualidades.

Jubilación a los 62 años: 5 mensualidades.

Jubilación a los 63 años: 4 mensualidades.

Jubilación a los 64 años: 3 mensualidades.

A los efectos de antigüedad, se tomará la que se especifica en nómina o recibo de salarios. Para que el trabajador tenga derecho a las cantidades reseñadas, debe avisar a la empresa con un plazo de antelación de dos meses. Los trabajadores de cincuenta y nueve o más años de edad y que hayan sufrido una disminución física por accidente laboral que no sea invalidante, podrán solicitar puestos de trabajo más acordes con sus aptitudes físicas. En estos casos, percibirán el salario correspondiente al nueve puesto de trabajo.

Artículo 38.- Ropa de trabajo.

Las prendas de trabajo a entregar a aquellos trabajadores que por decisión empresarial tienen la obligación de realizar su prestación laboral con una determinada indumentaria, serán de dos equipos completos, uno de invierno y otro de verano, cada dos años.

La ropa de invierno se entregará como máximo el 15 de octubre y la ropa de verano se entregará como máximo el 15 de mayo.

Los uniformes constarán como mínimo de lo siguiente:

Uniforme de invierno

- 2 pantalones

- 1 prenda de abrigo cada dos años (Anorak)

- 2 camisas de manga larga

- 1 chaqueta tipo cazadora o chaquetillas

- 1 par de botas de invierno

- 1 suéter

- 1 impermeable cada dos años

- 1 par de botas de agua cada dos años

Uniforme de verano.

- 2 pantalones.

- 2 camisas de manga corta.

- 1 calzado apropiado para la estación (Deportivo)

- Trabajadores adscritos al taller

- Invierno.

- 1 anorak de abrigo cada dos años

- 2 monos de trabajo

- 1 par de botas de seguridad

- Verano.

- 1 par de zapatillas deportivas

- 2 pantalones con peto

- 2 suéter tipo polo o camisas de manga corta

El uso de la vestimenta es obligado y el hecho de presentarse al trabajo sin llevar la uniformidad correspondiente será motivo suficiente salvo causa justificada para impedir la incorporación al mismo.

Queda terminantemente prohibido el uso de prendas de trabajo facilitados por la empresa o que porten sus distintivos, fuera del horario de trabajo.

Las prendas de trabajo deberán conservarse en perfecto estado de utilización y limpieza.

La pérdida o deterioro injustificado de alguna prenda de trabajo se repondrá por otra de idénticas características por la empresa, que descontará su importe al trabajador en el recibo de salarios del mes siguiente.

A la entrega de las prendas de trabajo nuevas los trabajadores vendrán obligados a devolver las prendas de trabajo entregadas en la temporada anterior sea cual sea su estado.

Artículo 39.- Derecho de asamblea.

El comité de empresa o el veinte por ciento de los trabajadores de la plantilla podrán solicitar la celebración de asambleas en el centro de trabajo.

Las asambleas de trabajadores tendrán lugar fuera de las horas de trabajo, debiendo ser notificada la Dirección de la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación, los puntos que componen el orden del día y si van asistir asesores externos.

Artículo 40.- Acción sindical en la empresa.

El comité de empresa como representantes de todos los trabajadores de la empresa, tiene como fundamental misión la defensa de los intereses de los trabajadores, así como la negociación y representación ante el empresario y en su caso ante la administración.

Artículo 41.- Derecho de los representantes de los trabajadores.

Los miembros del comité de empresa dispondrán de un crédito de treinta horas retribuidas mensuales. Siendo posible la acumulación del crédito horario entre sus miembros.

Las funciones de los representantes de los trabajadores serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica e Libertad Sindical.

La empresa descontará a sus trabajadores la cuota sindical previa autorización por escrito del trabajador.

En caso de presunta comisión por parte del trabajador, de una falta tipificada como muy grave, la cual sea objeto de sanción de despido, los representantes legales de los trabajadores emitirán un informe, en el plazo de 48 horas a partir de la fecha de la notificación de la misma, sobre la presunta falta cometida.

Dicho informe podrá ser emitido por cualquiera de las partes a los órganos jurisdiccionales correspondientes.

El comité de empresa gozará de los siguientes derechos:

A) Local, proporcionado por la empresa, para celebrar sus reuniones.

B) Derecho de reunión.

C) Derecho de información a los trabajadores.

D) Derecho de comunicación y publicación.

E) Garantías frente a medidas disciplinarias.

Artículo 42.- Copia básica del contrato.

Se entregará a los representantes legales de los trabajadores, copia básica del contrato y propuesta de finiquito, según lo establecido en la Ley 2/91 de 7 de enero.

La copia básica y propuesta de finiquito se entregará de manera individualizada.

Artículo 43.- Sistema salarial.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquier que sea la forma de remuneración, o los períodos descanso computables como de trabajo.

No tendrán la consideración de salarios, las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Artículo 44.- Salario base.

El salario base del personal afectado por este Convenio es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo y es el especificado en el anexo salarial del presente Convenio para cada una de las categorías profesionales.

Artículo 45.- Antigüedad.

El complemento personal por antigüedad consistirá en trienios, con el siguiente porcentaje, según la escala, sobre el salario base.

- 1 trienio: 5%
- 2 trienios: 8%
- 3 trienios: 12%
- 4 trienios: 15%
- 5 trienios: 20%
- 6 trienios: 26%
- 7 trienios: 32%
- 8 trienios: 39%
- 9 trienios: 43%
- 10 trienios o más: 50%

Los trabajadores comenzarán a percibir el plus de antigüedad en el mismo mes en que se cumpla la misma.

Artículo 46.- Pagas extraordinarias.

La empresa abonará a sus trabajadores:

Tres pagas extraordinarias de Verano, Septiembre y Navidad.

Las pagas extraordinarias de Verano y Navidad serán de devengo semestral por el importe especificado en la tabla salarial anexa (equivalente a salario base, antigüedad y pluses).

La primera se abonará del 10 al 15 de junio y la segunda del 10 al 15 de diciembre.

La paga extraordinaria de septiembre será de devengo anual y por el importe especificado en la tabla salarial anexa (equivalente a salario base, antigüedad). Se abonará del 10 al 15 de septiembre.

El personal de nuevo ingreso y aquél que cause baja en el transcurso del año, tendrá derecho a devengos proporcionales a los meses trabajados.

Artículo 47.- Paga de beneficios.

El personal comprendido en este Convenio percibirá en el mes de marzo una paga de beneficios cuyo importe será de treinta días de salario base más antigüedad.

Tomándose para el cálculo del salario base de cada categoría profesional el que perciban los trabajadores a fecha 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.

Dicha paga será abonada del día 10 al 15 de marzo de cada año.

Quienes no presten servicios durante un año completo percibirán la parte proporcional correspondiente.

Artículo 48.- Plus de nocturnidad.

Los trabajadores que realicen su jornada de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente (salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza) percibirán un complemento salarial de puesto de trabajo denominado «Plus de Nocturnidad» consistente en la cantidad especificada en la tabla salarial para la categoría profesional.

Este plus es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el período temporal indicado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

Artículo 49.- Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.

Para todas aquellas categorías profesionales que se relacionan expresamente en la Tabla Salarial Anexa, percibirán como complemento salarial de puesto de trabajo denominado «Plus de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad» la cantidad reflejada para cada una de ellas y que consiste en la cantidad especificada en la tabla salarial para cada categoría profesional.

Artículo 50.- Plus de convenio.

Todos los trabajadores afectos al presente convenio colectivo percibirán la cantidad especificada en la tabla salarial anexa en atención a la cantidad y calidad del trabajo, un complemento salarial que se denomina «Plus de Convenio» y que se especifica para cada categoría profesional en la tabla salarial anexa.

En el presente convenio colectivo y para las categorías profesionales de Peón de Limpieza Día; Peón de Limpieza Noche, Peón Especialista Día, Conductor de Limpieza Noche y Conductor de Limpieza Día, con el objeto de equiparar el importe de este plus durante la vigencia del presente convenio a las otras categorías que ya los perciben en cuantía superior; percibirán el 50% en el año 2010 y el otro 50% se empezará a abonar a partir del día 1 de enero de 2012, con el fin de eliminar el diferencial existente en la tabla salarial y sin perjuicio del incremento salarial pactado en el artículo 54. Se abonará con efectos retroactivos a fecha 1 de enero de 2010.

Artículo 51.- Plus distancia-transporte.

Todos los trabajadores afectos al presente convenio colectivo, percibirán por cada día efectivamente trabajado, la cantidad especificada para cada categoría profesional en la tabla salarial anexa, con el fin de indemnizar los gastos de desplazamiento al centro de trabajo; denominado Plus extrasalarial de Distancia-Transporte.

Artículo 52.- Plus de mantenimiento de vestuario.

Dadas las características del trabajo que la empresa ejecuta y las necesarias medidas de higiene que deben mantenerse, el personal afectado por el presente convenio, percibirá un plus mensual a modo de complemento extrasalarial para el mantenimiento de su ropa de trabajo y vestuario por el importe establecido en la tabla salarial anexa.

Artículo 53.- Plus grúa.

Se establece un plus de manejo de grúa que devengarán los conductores de los vehículos recolectores de RSU con grúa (incluida la selectiva); y conductores de la recogida de enseres y los de recogida de podas de los actuales contenedores de 6m³, que de forma habitual y durante su jornada de trabajo operen los mecanismos de la grúa autoportante del vehículo asignado; el importe de dicho plus es de 1,19 e por día efectivamente trabajado.

Artículo 54.- Incremento salarial.

Para el año 2010, se fija como definitiva, la tabla salarial anexa. En el año 2011 inicialmente se mantendrá la tabla salarial del año 2010 si bien se pacta un incremento salarial para el año 2011 igual al Índice de Precios al Consumo Nacional del año 2011. Igual tratamiento tendrán todos los conceptos retributivos. Por consiguiente, en el mes enero 2012 una vez conocido el IPC real del año 2011, se verificará con efectos retroactivos al 1-1-2011 la regularización de los conceptos retributivos.

Artículo 55.- Pago del salario.

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y hasta el día 5 del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo al mes cuya cuantía no será superior al 90 por 100 de las cantidades devengadas.

Extraordinariamente se podrán conceder otros anticipos, si se considera motivación suficiente.

La empresa queda facultada para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera.

El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso a la misma, su número de identificación fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

Artículo 56.- Cláusula derogatoria.

Queda expresamente derogado el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Unión Temporal de Empresas Acciona-General de Torre Vieja vigente durante los años 2007, 2008 y 2009 publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante.

Disposición transitoria primera.

Dotación de personal de determinados vehículos de recogida.

Las dotaciones de los vehículos destinados a los servicios de recogida de podas (trituradoras) y recogida de enseres será de un conductor y dos peones.

Disposición transitoria segunda.

El sistema de descanso para el personal adscrito al servicio de transporte al vertedero será rotativo, trabajando cuatro días consecutivos y dos de descanso, mientras continúe el sistema provisional actual.

Disposición transitoria tercera.- Comisión paritaria para seguimiento de absentismo y medidas para su reducción.

Dado el alto índice de absentismo existente en el momento actual en la plantilla se constituye una comisión mixta integrada por dos miembros de la parte social (uno de UGT y uno de CCOO) y dos miembros de la parte empresarial, que se reunirá mensualmente para analizar el nivel de absentismo existente en la empresa en el mes anterior, sus causas y motivos y determinará el establecimiento de aquellas medidas tendentes a su reducción, estableciendo instrucciones, recomendaciones y sistema de supervisión para el control del absentismo.

Disposición final.- El presente convenio colectivo ha sido suscrito a plena conformidad por los representantes de los trabajadores integrados en la comisión negociadora y que forman parte del Comité de empresa, así como por los legales representantes de la empresa.

Anexo I.- Relación de trabajadores que tienen reconocido como derecho adquirido ad personam el importe establecido en el artículo 4.2 del presente convenio.

TABLA SALARIAL AÑO 2010

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS NOCT	PLUS TOX	PLUS CONV.	PLUS TRANSP.	PLUS MANT. VESTUAR.	TOTAL PLUSSES DIA	TOTAL SALARIO MES (*)	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEF.	PAGA PRODUCT.	VACACIONES	TOTAL BRUTO ANUAL (*)
PEÓN LV DÍA	760,73		6,34	9,71	4,54	4,39	24,98	1.385,23	1.385,23	1.385,23	760,73	760,73	1.385,23	20.914,68
PEÓN LV NOCHE	760,73	6,34	6,34	9,71	4,54	4,39	31,32	1.543,73	1.543,73	1.543,73	760,73	760,73	1.531,05	23.121,00
PEÓN ESPEC. DÍA	788,85		6,58	9,71	4,54	4,39	25,22	1.419,35	1.419,35	1.419,35	788,85	788,85	1.419,35	21.448,60
PEÓN ESPEC. NOCHE	788,85	6,58	6,58	10,35	4,54	4,39	32,44	1.599,85	1.599,85	1.599,85	788,85	788,85	1.586,69	23.962,44
COND. LV DÍA	883,97		7,36	9,71	4,54	4,39	26,00	1.533,97	1.533,97	1.533,97	883,97	883,97	1.533,97	23.243,52
COND. LV NOCHE	883,97	7,36	7,36	9,71	4,54	4,39	33,36	1.717,97	1.717,97	1.717,97	883,97	883,97	1.703,25	25.804,80
PEÓN RB DÍA	760,73		6,34	10,35	4,54	4,39	25,62	1.401,23	1.401,23	1.401,23	760,73	760,73	1.401,23	21.138,68
PEÓN RB NOCHE	760,73	6,34	6,34	10,35	4,54	4,39	31,96	1.559,73	1.559,73	1.559,73	760,73	760,73	1.547,05	23.345,00
COND. RB DÍA	883,97		7,36	10,35	4,54	4,39	26,64	1.549,97	1.549,97	1.549,97	883,97	883,97	1.549,97	23.467,52
COND. RB NOCHE	883,97	7,36	7,36	10,35	4,54	4,39	34,00	1.733,97	1.733,97	1.733,97	883,97	883,97	1.719,25	26.028,80
OFICIAL 1ª MECÁN.	917,45		7,65	7,53	4,54	4,39	24,11	1.520,20	1.520,20	1.520,20	917,45	917,45	1.520,20	23.117,70
OFICIAL 2ª MECÁN.	827,67		6,89	7,53	4,54	4,39	23,35	1.411,42	1.411,42	1.411,42	827,67	827,67	1.411,42	21.415,22
OFICIAL 3ª MECÁN.	788,85		6,58	7,53	4,54	4,39	23,04	1.364,85	1.364,85	1.364,85	788,85	788,85	1.364,85	20.685,60
JEFE DE EQUIPO DIA	950,29		7,92	8,17	4,54	4,75	25,38	1.584,79	1.584,79	1.584,79	950,29	950,29	1.584,79	24.087,64
JEFE DE EQUIPO NOCHE	950,29	7,92	7,92	8,17	4,54	4,75	33,30	1.782,79	1.782,79	1.782,79	950,29	950,29	1.766,95	26.843,80
ENCARGADO DIA	1.063,12		8,86	9,18	4,54	4,39	26,97	1.737,37	1.737,37	1.737,37	1.063,12	1.063,12	1.737,37	26.449,42
ENCARGADO NOCHE	1.063,12	8,86	8,86	9,18	4,54	4,39	35,83	1.958,87	1.958,87	1.958,87	1.063,12	1.063,12	1.941,15	29.532,70
ENCARGADO GRAL.	1.314,77		10,96	16,08	4,54		31,58	2.104,27	2.104,27	2.104,27	1.314,77	1.314,77	2.104,27	32.089,32
OFICIAL 1ª ADMTVO.	1.087,20			12,82	4,54		17,36	1.521,20	1.521,20	1.521,20	1.087,20	1.087,20	1.521,20	23.471,20
OFICIAL 2ª ADMTVO.	1.041,54			12,02	4,54		16,56	1.455,54	1.455,54	1.455,54	1.041,54	1.041,54	1.455,54	22.460,64
OFICIAL 3ª ADMTVO.	1.028,17			11,47	4,54		16,01	1.428,42	1.428,42	1.428,42	1.028,17	1.028,17	1.428,42	22.054,22

OTROS CONCEPTOS AÑO 2010

HORAS EXTRAS	DOMINGOS
DIURNAS	17,25
NOCTURNAS	18,21

FESTIVOS

CATEGORÍA PROFESIONAL	EUROS/HORA	EUROS/FEST.
PEON LIMPIEZA	20,49	126,42
PEON RECOGIDA	23,64	165,48
CONDUCTOR LIMPIEZA	22,90	141,29
CONDUCTOR RECOGIDA	25,40	177,80
PEON ESPECIALISTA	22,92	141,42
OFICIAL 1ª TALLER	22,90	141,29
OFICIAL 2ª TALLER	21,45	132,35
OFICIAL 3ª TALLER	20,49	126,42
AUX. ADMINISTRATIVO	22,62	139,57

ANEXO I

PLANTILLA TRABAJADORES (EN ALTA A 20/12/04)

TRABAJADOR:

- ALARCON GOMEZ MARCOS MANUE
- ALMAGRO NICOMEDES Mª JOSE
- ANDREU ARACIL ARMANDO
- ANDREU ARACIL JOAQUIN
- ANDREU MORENO JOSE MARIA
- ANDREU ORTIZ VICENTE
- ANDREU QUESADA JOSE ANTONI

ANDREU RIBERA JUAN FRANCIS

- ANDREU RIBERA PEDRO
- ANIORTE ORTIGOSA VICENTE A
- ANTONA ROMERO SANTIAGO
- ARES DOMINGUEZ CARLOS FRAN
- ARES DOMINGUEZ RAMON BENED
- ARROYO CANO, RAMON
- AVELLANAL ECHEVARRIA, JORGE
- BAEZA ONTENIENTE SERGIO
- BAÑOS VELEZ JOSE
- BARCELO MARTINEZ JOSE
- BAUTISTA CASTRO ANTONIO
- BEAR FERNANDEZ JOSE LUIS
- BENAISSA JAADAR
- BENAVENTE JIMENEZ ANTONIO
- BENITEZ ANDREU MANUEL
- BERTOMEU QUESADA MELCHOR
- BOJ HERNANDEZ MIGUEL ANGEL
- BOJ LOPEZ JACINTO
- BOJ PATIÑO ARISTOBULO
- BOJ PEREZ JOSE
- BOTELLA JOVER ANGEL
- BRU SEVA FRANCISCO
- BUSTOS IZQUIERDO LUIS PEDR
- CANAL FERNANDEZ JUAN CARLO
- CARBONELL CAZORLA JUAN FEL
- CARBONELL INGLADA JOSE DAV
- CARBONELL INGLADA MANUEL
- CARMONA BOX ANTONIO
- CARO DOLS JOSE CARMELO
- CARRASCO GONZALEZ ANTONIO

CASTEJON GIMENEZ ROSA MARI
CHAZARRA PACHECO ANTONIO
CHAZARRA REDONDO VICENTE
CHHABRI MOHAMED
CLEMENTE MELGAREJO FRANCIS
COBOS ARROYO GASPAR
CORAL HUERTAS CAYETANO
CORDOBA HERNANDEZ JOSE LUI
CORDOBA MORALES FRANCISCO
CORDOBA MORALES GREGORIO
CORDOBA TORREGROSA FRANCIS
COSTA GARCIA ANTONIO
COSTA VERA JESUS CARLOS
CUELLAR GONZALEZ JOSE MARI
DE ORO CASCO SILVIA
DEL RIEGO HERNANDEZ MIGUEL
DIAZ CASTILLO LUIS HERNAND
DIAZ RUMI JUAN JOSE
DOLS MONTESINOS EMILIO JOS
EGEA FERRANDIZ RAFAEL
EGEA LOZANO JUAN
ESCAMILLA MANZANO ANTONIO
ESPINOSA BENITEZ FRANCISCO
ESPINOSA BENITEZ PEDRO
ESPINOSA CANO JOSE LUIS
ESPINOSA GONZALEZ VICENTE
FERNANDEZ ACOSTA JOSE ANTO
FERNANDEZ CARMONA ANTONIO
FERNANDEZ FERNANDEZ ALFONS
FERNANDEZ JODAR PASCUAL
FERNANDEZ PEREZ ANTONIO TO
FERRANDEZ FERRANDEZ FRANCI
FERRANDEZ FRUCTUOSO JOSE
FERRANDEZ MARTINEZ FRANCIS
FILIU RODRIGUEZ JOSE FCO
FRANCO LLOPIS MERCEDES
GARCIA ABELLAN MARIA
GARCIA BUJEDO RAFAEL
GARCIA ESTEBAN PEDRO
GARCIA GOMEZ, JOSE MIGUEL
GARCIA MTNEZ DE ZUÑIGA CAR
GARCIA PAREDES JESUS VICEN
GIL BERNABE FCO MANUEL
GIL GIL FRANCISCO
GIL STEPHANE
GILI MUÑOZ ANGEL
GIMENEZ GEA PASCUAL
GIRONA PEREZ JOSE
GLAOUI ABDELAZIZ
GOMEZ BAUTISTA JUAN ANTONI
GOMEZ BOJ JOSE MANUEL
GOMEZ BOJ MIGUEL JESUS
GOMEZ NICOLAS ANGEL
GOMEZ NICOLAS JOSE MIGUEL
GOMEZ NOGUERA ROBERTO
GONZALEZ CASES ANGEL DAVID
GONZALEZ CASES JUAN CARLOS
GONZALEZ COCA JOSE ANTONIO
GONZALEZ DIAZ ANTONIO
GONZALEZ DIAZ VICENTE
GONZALEZ JAUREGUI JUAN FCO
GONZALEZ RUIZ JOSE
GRIMAO MELGAR JOSE ANTONIO
GUERRERO GONZALEZ MIGUEL
GUERRERO MOLINA FCO JAVIER
HASSINE BELUCCI DANIEL
HERNANDEZ LORENZO ALBERTO
HERNANDEZ SAMPER MIGUEL
HERRERA GONZALEZ M.ANGELES
IBANEZ MANCHON ANTONIO
IGLESIAS ESCRIBANO JESUS
IMBERNON BALLESTER ANTONIO
JOVER NOGUERA JOSE MANUEL
JUAREZ VILELLA RUBEN
LA FUENTE LOBATO ISIDRO
LETERME FRANK MICHEL
LIDON MUÑOZ MARIANO
LIDON RODRIGUEZ MARIANO
LOPEZ CABEZA PEDRO
LOPEZ CAMPILLO IGNACIO
LOPEZ CARRASCO RAFAEL
LOPEZ CUBERO M TERESA
LOPEZ FERNANDEZ MIGUEL ANG
LOPEZ FIERREZ ALFONSO

LOPEZ ROMERO RAUL
LUCAS MOLINA ASENSIO
MANZANARES PEREZ FRANCISCO
MAÑOGIL LATORRE JOSE ANTON
MARTI GONZALEZ ANTONIO
MARTI GONZALEZ JOSE JAVIER
MARTI LOZANO JUAN CARLOS
MARTI SANCHEZ ANTONIO
MARTIN CORONILLA JOSE MARI
MARTIN GARCIA JOSE ESTEBAN
MARTINEZ CORDOBES DAVID
MARTINEZ COSTA RAMON ANTON
MARTINEZ GOMEZ JOSE ANTONI
MARTINEZ GOMIS MANUEL
MARTINEZ GUERRERO JUAN MAN
MARTINEZ LOPEZ VALERIANO
MARTINEZ MATEO JOSE FRANCI
MARTINEZ MAZON JUAN MANUEL
MARTINEZ ORTEGA JUAN MANUE
MENARGUEZ FERRANDEZ JUAN
MERCADER REBOLLO FRANCISCO
MERCADER REBOLLO JUAN CARL
MIRETE MOÑINO LUIS
MORA RODRIGUEZ LUIS
MORENO GUTIERREZ ENRIQUE
MORENO SEQUEDO JUAN
MUNUERA SANCHEZ TOMAS
MURIEL GASCON ANTONIO FCO
NIETO SEGURA FRANCISCO
ORTEGA LILLOS JOSE RAMON
ORTEGA LILLOS MANUEL
ORTIZ CANTO FRANCISCA
OSUNA RODRIGUEZ, JUAN
PAMIES FERRANDIZ JOSE
PAMIES GOMIS VALENTIN
PAMIES HERNANDEZ JOSE MIGU
PAMIES PAREDES FCO JAVIER
PAMIES VICENTE RAMON MANUE
PAREDES GARCIA JOSE ANTONI
PAREDES MUÑIZ SATURNINO
PAREDES PEREZ JOSE ANTONIO
PAREDES QUIROS, DANIEL
PARRES BLASCO FCO MANUEL
PATIÑO ANDREU JUAN RAMON
PEREZ OSUNA ALBERTO
PEREZ TORREGROSA JOSE
PIQUERAS RUIZ MARIO
PRADES BOJ YOLANDA
QUESADA GOMEZ JUAN FELIX
REAL GARCIA JOSE MANUEL
REBOLLO CAYUELAS ANGEL
REBOLLO CAYUELAS JUAN VICE
REBOLLO GARCIA ALFONSO RAM
REBOLLO MURCIA VICENTE
REBOLLO RABASCO MIGUEL FCO
REJON MARTIN MANUEL
RICHART RUSO FRANCISCO
RODRIGUEZ ANDREU GASPAR
RODRIGUEZ FERNANDEZ ALFRED
ROLDAN SORIANO JOSE MARIA
ROS GONZALEZ JUAN CARLOS
ROS MANCHON JOSE ANTONIO
RUIZ ESPINOSA VICTOR MANUE
RUIZ GARRI JOSE ANTONIO
RUIZ MARTINEZ RAFAEL
RUIZ PAREDES JOSE
SAMPER TORRES JUAN CARLOS
SANCHEZ ALFONSEDA JUAN
SANCHEZ BALLESTER FCO JAVI
SANCHEZ CELEDONIO JOSE JUA
SANCHEZ DOLS MIGUEL
SANCHEZ LOPEZ AGUSTIN
SANCHEZ LOPEZ FCO JAVIER
SANCHEZ ORTIZ JUAN LUIS
SANCHEZ RIVERA JOSE
SANCHEZ VALERO JOSE RAIMUN
SANCHEZ-GUIJALDO INIESTA J
SANZ HERNANDEZ CANDIDO
SIERRA ESCRIBANO DIONISIO
SOBER MARTINEZ BEGOÑA
SOLANO GARCIA EUSEBIO MANU
SOSA LAMAS SERGIO RAMIRO
TORNERO LOPEZ CARLOS FCO
TORRES FERNANDEZ JERONIMO

TORRES FERNANDEZ JUAN JOSE
 TORRES GUERRERO JOSE MANUE
 TORRES HURTADO MIGUEL ANGE
 TORRES MANRESA MANUEL
 TORRES UBEDA FRANCISCO
 TOUADJINE HASNI
 TUSON MARCO JOSE LUCAS
 VALENTI GARCIA ELIAS
 VEGA MOLINA RAFAEL
 VEGARA MARTINEZ FCO JAVIER
 VILELLA CASES JOSE ANTONIO
 VILELLA CASES VICTOR MANUE
 VILLA MARTINEZ, PEDRO M.
 VILLAGORDO CORDOBA FRANCIS
 VILLANUEVA CASTILLO ANGEL
 VILLAR GOMEZ JOSE
 VIVES ALARCON, JUAN
 223

Alicante, 10 de septiembre de 2010.
 El Director Territorial de Empleo y Trabajo, Ramón Rocamora Jover.

1021703

**DIRECCIÓN TERRITORIAL DE MEDIO AMBIENTE,
 AGUA, URBANISMO Y VIVIENDA**

EDICTO

El Director Territorial de Medio Ambiente, Agua, Urbanismo y Vivienda hace saber:

Que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 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 (B.O.E. número 285 del 27-11-92), se hace pública notificación de los actos administrativos recaídos en los expedientes que se indican, a las personas o entidades que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

Número expediente AVI: 03/1823/2009.

Nombre: Florentina Ruiz González.

N.I.F.: 10812877W.

Acto administrativo: advertencia de caducidad.

Plazo: tres meses desde la publicación para subsanación.

Número expediente AVI: 03/2076/2009.

Nombre: Claudia Patricia Gutiérrez Gil.

N.I.F.: X6517988H.

Acto administrativo: advertencia de caducidad.

Plazo: tres meses desde la publicación para subsanación.

Número expediente AVI: 03/1814/2009.

Nombre: Hamed Meftahe.

N.I.F.: X2820360P.

Acto administrativo: advertencia de caducidad.

Plazo: tres meses desde la publicación para subsanación.

Número expediente AVI: 03/147/2010.

Nombre: Abdel Jalil Lotfi.

N.I.F.: X7541994H.

Acto administrativo: denegación.

Plazo: un mes desde la publicación para interponer recurso alzada.

Número expediente AVI: 03/1987/2009.

Nombre: Gerson Primero Daza.

N.I.F.: X6578703J.

Acto administrativo: advertencia de caducidad.

Plazo: tres meses desde la publicación para subsanación.

Número expediente AVI: 03/1758/2009.

Nombre: Fernando Taboada Vilariño.

N.I.F.: 44091216D.

Acto administrativo: resolución 510.

Plazo: un mes desde la publicación para interponer recurso alzada.

Número expediente AVI: 03/1810/2009.

Nombre: Estefanía Cominches Vicent.

N.I.F.: 21671341M.

Acto administrativo: denegación.

Plazo: un mes desde la publicación para interponer recurso alzada.

Número expediente AVI: 03/1186/2009.

Nombre: Mokhtaria Mehnane.

N.I.F.: X1431062W.

Acto administrativo: advertencia de caducidad.

Plazo: tres meses desde la publicación para subsanación.

Número expediente AVI: 03/1821/2009.

Nombre: José Ginés López Gallardo.

N.I.F.: 27258180Y.

Acto administrativo: advertencia de caducidad.

Plazo: tres meses desde la publicación para subsanación.

Número expediente AVI: 03/597/2009.

Nombre: María Llanos Serrano Ramírez.

N.I.F.: 22126654X.

Acto administrativo: advertencia de caducidad.

Plazo: tres meses desde la publicación para subsanación.

Número expediente AVI: 03/1175/2009.

Nombre: Nacera Aissa Epse Dovaidi.

N.I.F.: X3289189M.

Acto administrativo: advertencia de caducidad.

Plazo: tres meses desde la publicación para subsanación.

Número expediente AVI: 03/1985/2009.

Nombre: Dzhemil Ali Osman.

N.I.F.: X8800768W.

Acto administrativo: audiencia previa denegación.

Plazo: Quince días desde la publicación para subsanación.

Número expediente AVI: 03/1193/2009.

Nombre: María Luisa Fernández García.

N.I.F.: 02175587V.

Acto administrativo: advertencia de caducidad.

Plazo: tres meses desde la publicación para subsanación.

Número expediente AVI: 03/1164/2009.

Nombre: Pedro Javier Hernández Díaz.

N.I.F.: 46080718B.

Acto administrativo: advertencia de caducidad.

Plazo: tres meses desde la publicación para subsanación.

Número expediente AVI: 03/1990/2009.

Nombre: Francisco Talavera Martínez.

N.I.F.: 29026870L.

Acto administrativo: denegación.

Plazo: un mes desde la publicación para interponer recurso alzada.

Los correspondientes expedientes obran en el Servicio Territorial de Vivienda y Proyectos Urbanos, Departamento de Alquiler Inquilinos (avenida Aguilera, 1 de Alicante) ante el cual deben personarse al objeto de retirar la correspondiente notificación y formular las alegaciones o Recursos que procedan, en el plazo indicado a partir de su publicación, tal y como dispone el artículo 114 de Ley 30/1992 ya citada.

Alicante, 14 de septiembre del 2010.

El Director Territorial de Medio Ambiente, Agua, Urbanismo y Vivienda, Ramón Rizo Aldeguer.

1021713