DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO

ANUNCIO

Ramón Rocamora Jover, Director Territorial de Empleo y Trabajo de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, de Alicante.

Hago saber: que se ha interpuesto recurso contencioso-administrativo, que se tramita en el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo Número Uno de Alicante, con número 563/2010, por la empresa Bonny, S.A., contra la Resolución de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, de fecha 12 de mayo de 2010, por la que se desestimó el recurso de alzada interpuesto contra Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de Alicante de fecha 22 de junio de 2009, que impuso una sanción por importe de ocho mil ciento noventa y seis euros (8.196 €), en expediente administrativo sancionador número 108/09.

Esta comunicación, así mismo, sirve de emplazamiento para que puedan comparecer y personarse en autos, en el plazo de nueve días, si a su derecho conviniera.

Habiendo resultado infructuosas cuantas gestiones se han realizado para efectuar el emplazamiento anterior, en la persona de don Javier Jerez López, de acuerdo con el artículo 49.4 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, se lleva a cabo el emplazamiento por medio del presente edicto.

Alicante, 6 de octubre de 2010.

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

1023704

CORRECCIÓN DE ERRORES

Advertida omisión de la tabla de salarios en el convenio colectivo provincial de oficinas y despachos publicado en el edicto número 1022971, del Boletín Oficial de la Provincia número 190, de fecha 4/10/10, se remite el texto íntegro para su publicación.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE OFICINAS Y DESPACHOS DE ALICANTE.

Artículo 1. Determinación de las partes.

Este Convenio colectivo se pacta entre las organizaciones empresariales COEPA, Asoc. Prov. Oficinas y Despachos; Terciario Avanzado; JOVEMPA; Asoc.de la empresa Familiar; Asociación de Empresarias y profesionales; Asoc. Empresarial del Sector TIC; y Asoc. de Organizadores Profesionales de Congresos; y las Centrales sindicales UGT y CCOO.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo de trabajo, es de aplicación en todo el territorio de la provincia de Alicante y sus preceptos obligan a todas las empresas y centros de trabajo de la actividad de oficinas y Despachos, y servicios de tipo administrativo general, siendo también de aplicación a los despachos de profesionales; Abogacía, Administración de fincas, Agentes comerciales, Arquitectura, Arquitectura Técnica, Agencias de Azafatas y azafatos; Colegios Profesionales; Diplomatura en Trabajo Social y Asistentes Sociales, Economistas y Auditores Jurados de Cuentas, Empresas de almacenamiento, tratamiento e impresión de ficheros informáticos; Empresas dedicadas al envío de dinero; Empresas de organización, depósito, custodia y gestión de archivos; Empresas de intérpretes jurados y traductores y traductoras de idiomas; Empresas de organización y formación; Empresas de servicios de inversión; Empresas patrimoniales de promoción e intermediación inmobiliaria; Detectives privados; Habilitados y habilitadas de clases pasivas; Graduados y Graduadas Sociales, Profesionales en Ingeniería Agrónoma, Ingeniería de Caminos Canales y Puertos, Ingeniería Industrial, Ingeniería Técnica de Obras Públicas, Licenciatura en Ciencias del Trabajo; Oficinas de Gestión de Multipropiedad; Oficinas de Informática; Oficinas de informes comerciales; Oficinas de planificación de Congresos; Peritajes e Ingenierías, Técnicos y técnicas Industriales, Licenciaturas en Psicólogía, Titulares Mercantiles y Empresariales, Organizaciones empresariales; Oficinas de Tasación de inmuebles; Procuradores y procuradoras, personal Veterinario, en su caso, al personal contratado, no funcionario público, al servicio de la Administración Estatal, Local y Autonómica y centros públicos, salvo que estén regidos por convenio nacional o de empresa.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente convenio es de aplicación a los trabajadores y trabajadoras que desarrollen las relaciones de trabajo en las empresas cuya actividad principal sea la definida en el artículo anterior, y no tenga convenio de aplicación propio.

El personal de alta dirección queda expresamente excluido de las estipulaciones contenidas en este Convenio colectivo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2.1.a) del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores y en el Real Decreto 1.382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 4. Ámbito territorial.

Este Convenio colectivo es de aplicación en todo el territorio de la provincia de Alicante.

Artículo 5. Ámbito temporal.

La duración de este Convenio colectivo es de dos años, iniciándose su vigencia el 1 de enero de 2010 y finalizando el 31 de diciembre de 2011, salvo aquellos artículos en que expresamente se establezcan diferentes periodos de vigencia.

Artículo 6. Denuncia.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este Convenio colectivo antes del 1 de noviembre de 2011. Para que la denuncia tenga efecto habrá de hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que habrá de registrarse en la Dirección Territorial de Empleo.

Artículo 7. Compensación y absorción.

En aplicación del principio legal compensatorio, dado el carácter sectorial del convenio, las retribuciones establecidas en el mismo, serán absorbibles y compensables hasta donde alcance con las mejoras y retribuciones que sobre los mínimos reglamentarios viniesen abonando las empresas, cualquiera que sea el motivo, denominación y forma de dichas mejoras, presentes o que puedan establecerse por disposición legal.

Artículo 8. Complemento ad personam derivado de la antigüedad.

Este complemento, que nace como consecuencia de la desaparición del anterior concepto de antigüedad y que a partir del 1.1.2004 pasó a denominarse complemento ad personam, se reflejara en los recibos de salarios con la denominación de antigüedad consolidada, no siendo susceptible de futuros incrementos, absorción o compensación.

Artículo 9. Garantía ad personam.

Se respetarán y mantendrán estrictamente, como garantía ad personam, las situaciones y las condiciones personales que excedan globalmente lo pactado en este convenio en su cómputo anual.

Artículo 10. Equilibrio interno del convenio.

Las condiciones pactadas en este Convenio colectivo forman un todo indivisible, por lo que no se podrá aplicar una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

En el supuesto que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien, si es necesaria una nueva, total o parcial, renegociación del mismo. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

Si en el plazo de noventa días, a partir de la fecha de firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calen-

dario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

Capítulo II.

Organización del trabajo y funciones.

El presente capítulo sobre clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, atendiendo a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas tareas o funciones y especialidades profesionales.

Artículo 11. Aspectos básicos de la clasificación profesional.

El contenido de la prestación laboral y la adscripción inicial a un grupo profesional será pactado entre la empresa y el trabajador o trabajadora, de acuerdo con las siguientes normas:

11.1 La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales por interpretación y aplicación de los criterios generales objetivos, y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras. Cualquier persona en función del puesto de trabajo que desarrolla estará encuadrada a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por las funciones realmente realizadas por el trabajador o trabajadora, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación del trabajador.

Si se tuviera que asignar a un trabajador o trabajadora a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa.

11.2 La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos que les son propios, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del que forman parte, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional, y conforme a las reglas de movilidad previstas en el artículo 14 del presente convenio.

11.3 Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores o trabajadoras y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores, son los que se definen a continuación:

11.3.1 Formación: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, con independencia de su forma de adquisición, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor se integra por:

a. Titulación: Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica.

b. Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

c. Experiencia práctica: Considera el período de tiempo requerido para que una persona, adquiera la habilidad práctica necesaria para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.

11.3.2 Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

11.3.3 Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

11.3.4 Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

11.3.5 Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

11.3.6 Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 12. Movilidad funcional.

12.1 La movilidad funcional en sentido horizontal, dentro del grupo profesional donde esté encuadrado el trabajador o trabajadora en el seno de la empresa, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

Si como consecuencia de la movilidad funcional, el trabajador o trabajadora desarrollase distintas funciones correspondientes a diversos niveles salariales, dentro del mismo grupo profesional, percibirá el nivel salarial proporcional al tiempo en que se efectúe el trabajo en cada nivel.

12.2 La movilidad funcional en sentido vertical, para la realización de funciones correspondientes a otro grupo profesional donde esté encuadrado el trabajador o trabajadora, por razones de promoción profesional, ascensos y ampliaciones o reducciones de plantilla, para cubrir vacantes o ampliaciones de un grupo profesional, superior o inferior, sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

12.3 La empresa deberá comunicar a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, si los hubiere, la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional. En dicho supuesto, la empresa podrá, en la medida de lo posible, informar a la representación sindical con antelación a la movilidad funcional, sin perjuicio de la ejecutividad de la medida por parte de la empresa.

12.4 Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, el trabajador o trabajadora ascenderá a dicho grupo profesional.

En cualquier caso, durante tales periodos el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones realizadas, pero no a la consolidación de grupo ni de salario, salvo que se superen los plazos previstos.

12.5 Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones inferiores a las del grupo profesional, éstas se desarrollarán por el tiempo imprescindible para su atención, sin superar en ningún caso los 6 meses, teniendo el trabajador o trabajadora, posteriormente, derecho a la reincorporación a su anterior grupo profesional.

En todo caso, el trabajador o trabajadora conservará la retribución correspondiente a su grupo de origen, salvo que el cambio se produjera a petición del trabajador o trabajadora, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo grupo profesional.

12.6 Los anteriores apartados 4 y 5 no incluyen los casos de sustitución por maternidad, incapacidad temporal, licencias, excedencias o cualquier otra situación que comporte derecho a reserva de puesto de trabajo, en cuyo caso, la movilidad funcional se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

12.7 La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo encomienda de funciones inferiores, en cuyo caso mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas como consecuencia de la movilidad funcional.

Artículo 13. Promoción.

Los ascensos y promociones, dentro del sistema de clasificación profesional establecida en el presente convenio, se producirán atendiendo a lo establecido en los apartados siguientes:

13.1 Conforme a lo dispuesto en el artículo 24.1, párrafo segundo del Estatuto de los trabajadores, habrá de considerarse a estos efectos la formación, méritos, antigüedad del trabajador o trabajadora, así como las facultades organizativas del empresario.

13.2 En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para todos los trabajadores o trabajadoras, respetando el principio de no discriminación por cualesquiera de las causas establecidas el artículo 17.1 del Estatuto de los trabajadores.

13.3 Los criterios básicos para la realización de los ascensos entre grupos profesionales se ajustarán a las siguientes reglas:

13.3.1 Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas, o amortizarse si éstas lo estimaran necesario.

13.3.2 Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal, cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando o de especial confianza, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

13.3.3 Para el resto de los puestos de trabajo, la promoción profesional se ajustará a los siguientes criterios:

a. Será requisito para la promoción interna, la existencia de una vacante, siempre que la empresa no haya optado por su amortización, es decir, siempre que la empresa no haya optado por no cubrir la vacante.

b. El trabajador o trabajadora que aspire al puesto vacante deberá acreditar la formación y/o experiencia necesaria y adecuada al puesto de trabajo para el que opta. En este sentido, la empresa podrá exigirle que acredite los conocimientos derivados de la titulación y/o formación, no siendo suficientes la mera certificación de asistencia. La empresa valorará el grado de aprovechamiento de la formación que presente el trabajador.

c. Reunidos los requisitos anteriores, y transcurridos 2 años desde que la persona trabajadora haya realizado funciones análogas, éste podrá solicitar a la empresa, la valoración de su puesto de trabajo, atendiendo a las tareas que desarrolla, la formación y/o la experiencia.

d. Valorado el puesto de trabajo, y en el caso de que existan discrepancias en la promoción solicitada, las partes se someterán a los procedimientos de conciliación y/o mediación del Tribunal laboral del la Comunidad Valenciana.

13.4 Además de los criterios señalados en el apartado anterior, las empresas podrán determinar las reglas de promoción, atendiendo a criterios objetivos de mérito y capacidad. Para ello, la dirección de las empresas podrán establecer la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico. De todo ello, recabarán el previo informe-consulta de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 14. Movilidad geográfica.

La movilidad geográfica se aplicará según los términos previstos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 15. Sucesión de empresa.

Los supuestos de sucesión de empresa se ajustarán a las previsiones legales contempladas en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 16. Pacto de exclusividad, no concurrencia y de especialización.

Pacto de exclusividad.

Se podrá celebrar pacto de plena dedicación entre la empresa y el trabajador o trabajadora comprometiéndose éste a desarrollar su tarea profesional de forma exclusiva para el empleador, quedando expresamente prohibido que el trabajador mantenga ninguna relación, sea ésta laboral o por cuenta ajena, con terceros, sean o no competencia de la misma.

En este supuesto el trabajador o trabajadora podrá rescindir el pacto y recuperar su libertad de trabajo en otro empleo, comunicándolo por escrito a la empresa con un preaviso de treinta días, perdiéndose en este caso la compensación económica u otros derechos vinculados a la plena dedicación.

En caso de que la compensación económica u otros derechos vinculados a la plena dedicación no estén desglosados en nómina, se considerará como tal el 10% de la base retributiva.

Pacto de no concurrencia.

Expirado el contrato de trabajo y en un plazo de dos meses para el personal técnico y un mes para el resto de personas trabajadoras, desde la fecha de terminación del mismo, el trabajador o trabajadora se abstendrá de realizar ninguna oferta comercial, servicio, actividad, función o tarea que entre en concurrencia con la empresa, ya respecto de sus clientes actuales o respecto de aquellos clientes potenciales con los que la empresa haya entrado en tratos comerciales, bien sea por cuenta propia o ajena, por sí o por persona interpuesta.

Este pacto podrá ser ampliado hasta un plazo de seis meses en los trabajadores o trabajadores no técnicos y hasta un plazo de dos años en los técnicos, debiendo en este caso satisfacerse al trabajador o trabajadora con una compensación económica adecuada y proporcionada.

Pacto de especialización.

Cuando por la complejidad de las tareas encomendadas sea precisa formación específica para el trabajador o trabajadora, éste o ésta se compromete a realizar de acuerdo con la empresa y por cuenta de ésta, las actividades, programas, cursos y similares, que le permitan formarse y especializarse en el área de su competencia.

Dicha formación podrá ser prestada por la misma empresa, con horas dedicadas a la formación. A los efectos de valoración de esta formación, se atenderá a la necesidad de la misma, el carácter especial de los contenidos formativos y el beneficio obtenido por el trabajador o trabajadora con los mismos, la cualificación de los y las profesionales que la impartan y las horas de formación impartidas. No se considerará formación la impartida por empleados para la formación básica operativa del empleado o empleada y para el cumplimiento de actividades ordinarias en el seno de la empresa.

El trabajador o trabajadora se compromete a recibir dicha especialización profesional y a permanecer en la empresa durante un periodo mínimo de un año, contado a partir de la finalización de formación que reciba.

El Pacto de especialización se realizará por escrito y con el consentimiento de ambas partes. En el caso de que el trabajador o trabajadora rescinda la relación laboral por causa no imputable a la empresa, dentro del periodo de un año siguiente a la terminación de su especialización profesional, deberá indemnizar a la empresa con la devolución del coste económico de la formación especializada recibida. En caso de que la el coste compensación económica no esté cuantificado o no se pueda cuantificar, se considerará como tal el 10% de la base retributiva.

Capítulo III.

Percepciones salariales y extrasalariales.

Artículo 17. Estructura salarial.

La estructura salarial, compuesta por el salario base y por los complementos salariales, se fijará según lo dispuesto en este Convenio colectivo y en el contrato de trabajo.

Artículo 18. Revisión salarial.

Para el año 2010, el incremento salarial será el 1% a cuenta, sobre las tablas del 2009 y sobre el resto de conceptos económicos contemplados en el presente convenio.

Dicha cantidad a cuenta se regularizará si el IPC real de 2010 es superior al 1,40%, en su exceso desde esta cantidad.

Para el año 2011, el incremento salarial será el 1% a cuenta, sobre las tablas del 2010 y sobre el resto de los conceptos económicos contemplados en el presente convenio. Dicha cantidad a cuenta se regularizarán en su exceso con el IPC real resultante del año 2011 para determinar el salario definitivo del año.

Las empresas para 2010 y 2011 deberán proceder al abono de las cantidades resultantes del diferencial establecido en cada caso de IPC en un solo pago o de forma fraccionada. Los atrasos del convenio serán abonados antes del último día hábil del mes siguiente a la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante con carácter retroactivo desde el día 1 de enero del correspondiente año.

Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias.

19.1. Todo el personal afectado por este convenio, percibirá dos gratificaciones extraordinarias que serán satisfechas, una en la primera quincena del mes de junio y la otra, en la primera quincena del mes de diciembre. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad del salario base, más lo que le corresponda percibir por el concepto de complemento de antigüedad consolidada.

El personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán dichas gratificaciones, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

El personal enfermo o accidentado, percibirá estas gratificaciones con arreglo a su salario base mensual, más el complemento de antigüedad consolidada, si la tuviera. Al personal de limpieza, y en general a quienes presten servicios por horas o medias jornadas, se les abonarán las gratificaciones en la parte que corresponda al salario percibido.

19.2 La empresa podrá prorratear las gratificaciones extraordinarias en doce mensualidades, sin perjuicio de su negociación con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, si la hubiese.

Artículo 20. Paga de marzo.

Se establece por este concepto el importe de una mensualidad del salario del convenio, más el complemento de antigüedad consolidada, en su caso, correspondiente al ejercicio económico anteriormente finalizado y que se abonará durante el primer trimestre del año.

Para quienes causen baja o alta en la empresa, así como al personal enfermo o accidentado, esta gratificación se abonará con arreglo al procedimiento seguido para el pago de las gratificaciones de junio a diciembre.

La empresa podrá prorratear esta paga en doce mensualidades, sin perjuicio de su negociación con la representación de los trabajadores y trabajadoras, si la hubiese.

Artículo 21. Plus nocturno.

Se fija un plus por el concepto de trabajo nocturno, que consistirá en el 30% del salario base, incrementado con el complemento de antigüedad consolidada. Se considera trabajo nocturno, el comprendido entre las 22 horas y las 7 del siguiente. Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará dicho plus exclusivamente sobre las horas trabajadas. Y si el número de horas excediera de cuatro, se pagará el mencionado plus por toda la jornada. Este plus no afectará al personal que hubiere sido contratado para un horario nocturno fijo, como guardas, vigilantes, serenos, porteros de noche etc., a los que se les aplicará el salario fijado en la tabla para el personal que realicen trabajo de noche.

Artículo 22. Plus festivo.

1. Las horas trabajadas durante los días festivos se retribuirán con el complemento denominado festivo, cuya cuantía se fija con un incremento del 25 por ciento del valor de la hora ordinaria que corresponda, y en proporción al número de las horas trabajadas en el día festivo.

Se entiende por día festivo, aquél designado como festivo nacional, de comunidad autónoma o local, y los domingos cuando coincida con el descanso semanal del trabajador o trabajadora.

El pago de este concepto se ajustará a la siguiente fórmula:

Horas festivos = (salario bruto anual / jornada anual) x 1.25.

2. Tendrán la consideración de festivos especiales los siguientes: el 25 de diciembre, el 1 de enero y el 6 de enero. Estos días se retribuirán con el complemento denominado festivo especial, cuya cuantía se fija con un incremento del 50 por ciento del valor de la hora ordinaria que corresponda, y en proporción al número de las horas trabajadas en el día festivo especial.

El pago de este concepto se ajustará a la siguiente fórmula:

Horas festivos = (salario bruto anual / jornada anual) x 1.50.

3. Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores, y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica, los supuestos siguientes:

a. Las contrataciones realizadas por trabajos, que por su propia naturaleza se consideren habitual trabajar en domingos y/o festivos.

b. Cuando el trabajador o trabajadora afectado ya tenga compensada esta dedicación horaria mediante otra retribución específica.

Artículo 23. Complementos de peligrosidad, toxicidad y penosidad.

Todos aquellos trabajos que previo dictamen de la Inspección de Trabajo se consideren que el trabajo realizado conlleve un riesgo de peligro, penosidad y toxicidad percibirán un plus equivalente al 20% del salario base. Este se cobrará en proporción al tiempo efectivamente trabajado en el puesto en el cual se considere que conlleve cualquiera de los 3 riesgos anteriormente mencionados.

Artículo 24. Complemento por capacitación profesional.

A todos los trabajadores o trabajadoras con titulación oficial de grado superior o de grado medio, que no estando contratados como tales, se les exigiese la utilización de su título y de los conocimientos derivados de éste para los servicios de la empresa, ésta vendrá obligada a aplicarles la categoría y salario del titulado del nivel 3 del grado que le corresponda a petición de la persona trabajadora. Los trabajadores o trabajadoras que tengan conocimiento de uno o varios idiomas y hagan uso de ellos por necesidades de su trabajo, percibirán una bonificación del 20% sobre el salario base.

Artículo 25. Pluses, desplazamientos y dietas.

Plus de transporte.

Al objeto de compensar a los trabajadores y trabajadoras el mayor coste que suponen los gastos de transporte, la empresa abonará a todas aquellas personas trabajadoras que no tengan contrato de formación ni de prácticas, y con carácter extrasalarial, la cantidad de 2,23 euros en concepto de plus de transporte por día efectivamente trabajado.

Desplazamiento y dietas.

Se establece la cantidad de 0,19 céntimos de Euro por kilómetro, para los trabajadores y trabajadoras que usen vehículos propios en sus desplazamientos al servicio de la empresa. El importe de la media dieta y dieta completa, será satisfecho según tablas. La empresa podrá suplir el pago de estas dietas, haciendo efectivos todos los gastos que devengue el trabajador o trabajadora en sus desplazamientos por cuenta de aquella.

Artículo 26. Uniformes.

Cuando las empresas exijan una uniformidad específica a determinadas personas trabajadoras les proveerá de las correspondientes prendas de ropa en función de la estación, con al menos dos juegos de cada una de ellas.

Capítulo IV.

Jornada de trabajo.

Artículo 27. Jornada de trabajo.

La jornada anual efectiva de trabajo será de 1.792 horas para 2010, y 1.790 horas para 2011, que se distribuirán por la empresa de lunes a viernes. Durante el periodo compren-

dido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, se realizará jornada intensiva, de lunes a viernes y horario de 8.00 a 15.00 horas. En el período de jornada intensiva, los trabajadores y trabajadoras disfrutarán de un descanso de 20 minutos para el bocadillo, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

Jornada de mañana y tarde

El personal que preste servicios en esta modalidad de jornada podrá, siempre que el mantenimiento del servicio lo permita y sin menoscabo de la jornada pactada en cómputo anual, efectuar su jornada laboral en horario de 9.00 a 17.00 horas de lunes a viernes, con una interrupción mínima de media hora para la comida, con objeto de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

El resto de la jornada, hasta completar las 40 horas semanales, se realizará en horario flexible entre las 8.00 y las 9.00 horas, y entre las 17.00 y las 20.00 horas, de lunes a jueves, y de 8.00 a 9.00 horas el viernes.

Las empresas que por razones de trabajo, precisen trabajar los sábados durante todo el año, o las tardes del periodo de verano, se pondrán de acuerdo con sus trabajadores y trabajadoras sobre la forma de compensación horaria de esta jornada, en caso de desavenencia se dirigirán a la comisión paritaria del convenio, cuya decisión será definitiva.

Las empresas que tengan actualmente fijados horarios que, en su conjunto sean más beneficiosos a los trabajadores y trabajadoras, podrán optar entre acogerse al nuevo, o seguir realizando el horario que habitualmente vienen desarrollando.

Artículo 28. Calendario laboral.

1. La empresa elaborará anualmente el calendario laboral de acuerdo con las siguientes reglas:

La empresa comunicará a la representación de los trabajadores y trabajadoras si hubiesen, o a los trabajadores y trabajadoras, una propuesta de calendario.

La representación legal de los trabajadores y trabajadoras, si hubiese, en un plazo máximo de 15 días, emitirá un informe previo respecto la propuesta de la empresa.

Valorado el informe de la representación de los trabajadores y trabajadoras, la empresa fijará el calendario definitivo que deberá ser expuesto en un lugar visible en cada centro de trabajo.

2. Las empresas distribuirán los horarios concretos de trabajo con la participación, legalmente prevista de los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

3. Con un preaviso mínimo de 10 días, las empresas, por razones imprevistas y justificadas, podrán aumentar la jornada hasta dos horas diarias durante un máximo de 40 días al año, y disminuirla en compensación, por el mismo tiempo, con el límite de que dicha ampliación no afecte en más del 50% (20 horas) al periodo de jornada intensiva.

4. En el supuesto de desacuerdo, las partes se someten expresamente al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

Artículo 29. Horas extraordinarias.

1. Criterios para su realización: Supresión de las horas extraordinarias habituales.

Mantenimiento de las horas extraordinarias necesarias por causas especiales de plazos de gestión, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

2. La compensación de las horas extraordinarias, como criterio general y preferente será mediante, el otorgamiento de tiempo libre retribuido igual al realizado y disfrutarlo en un plazo de cuatro meses desde su realización. La compensación se incrementará en un 50% si el periodo de descanso se disfruta pasados los 4 meses desde su realización.

Solo en el caso que se pacte de manera expresa se podrán compensar las horas extraordinarias con una retribución económica equivalente al valor de la hora ordinaria incrementada en un 50%.

3. El cálculo del importe se ajustará a la siguiente fórmula:

Hora extra = (salario bruto anual / jornada anual) x 1.50.

Artículo 30. Vacaciones.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al disfrute de de 22 días hábiles o 30 naturales de vacaciones anuales retribuidas.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El periodo de vacaciones se determinará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras o sus representantes legales si los hubieran, dentro de los cuatro primeros meses del año. En caso de desacuerdo, se someterá este calendario a los procedimientos mediación del Tribunal de Arbitraje de la Comunidad Valenciana.

Las vacaciones se negociarán de manera que el trabajador o trabajadora conozca al menos con dos meses de antelación, la fecha de su disfrute. No comenzarán nunca en sábado ni festivos ni víspera de fiesta.

El periodo de disfrute será preferentemente del 1 de junio al 30 de septiembre.

En el supuesto que el periodo vacacional se establezca por turnos, el trabajador o trabajadora que acredite tener hijos menores de edad cursando estudios en el sistema educativo reglado, tendrá preferencia en la elección del turno que coincida con el período vacacional docente.

Capítulo V.

Licencias retribuidas y excedencias.

Artículo 31. Licencias retribuidas.

El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) quince días naturales en caso de matrimonio.

b) dos días, en caso de nacimiento de un hijo o hija, que se ampliará en tres días más en caso de desplazamiento a localidad diferente a la que resida, situada a más de 200 Km del de la misma.

c) cuatro días, en caso de fallecimiento de padre, madre, cónyuge o hijos/as que serán ampliables en tres días más, como en el caso anterior.

d) dos días, en caso de fallecimiento de hermano/a, abuelo/a o nieto/a y supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Ampliable dos días más si requiere desplazamiento de más de 200 Kms.

e) tres días en caso de enfermedad grave del cónyuge, padre, madre o hijos/as, acreditada mediante certificación médica, y que requiera hospitalización.

f) por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

g) por traslado de domicilio habitual un día. Si se trata de otra localidad, podrán ser hasta tres.

2.- Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un máximo de 12 horas anuales de permiso retribuido para acudir, por el tiempo indispensable, a visitas médicas, o para acompañar a ascendientes o descendientes de primer grado a sus respectivas visitas médicas.

El disfrute de este permiso deberá preavisarse con la máxima antelación posible, y será necesaria una justificación posterior.

Artículo 32. Excedencias.

El régimen de excedencia se ajustará a lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores, con las peculiaridades previstas en el presente capítulo.

Artículo 33. Permisos sin sueldo.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo por un máximo de un mes al año, fraccionable en dos periodos de quince días naturales, por los siguientes motivos:

a. Adopción en el extranjero.

b. Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.

c. Hospitalización prolongada por enfermedad grave del/ de la cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

No obstante, se podrá pactar entre empresa y trabajador o trabajadora una suspensión del contrato de trabajo diferente, por cualquier otro motivo, y por la duración que se acuerde. En este caso se requerirá acuerdo escrito que

regule las condiciones de la misma, tales como la duración, reserva o no del puesto de trabajo, condiciones y forma de la reincorporación, antigüedad, entre otras circunstancias. A falta de pacto sobre estas cuestiones se estará a lo regulado en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 34. Excedencia voluntaria y excedencia para atender el cuidado de menores y familiares.

1.- El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora, así como la representación de los trabajadores y trabajadoras, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

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

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

No obstante, cuándo el trabajador o trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 35. Suspensión del contrato de trabajo por maternidad.

1.- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor o progenitora podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor/a disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor /a podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor/a tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor/a, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquéllos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo/a o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras afectadas, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores y trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así

como en los previstos en el siguiente apartado sobre paternidad.

2.- En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse en su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 36.-. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados/as; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro u otra.

El trabajador o trabajadora que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador o trabajadora deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Artículo 37. Permiso por lactancia y reducción de jornada.

1.- Para la lactancia de un hijo/a menor de nueve meses los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, durante la cual podrán ausentarse del lugar del centro de trabajo, que pueden dividir en dos fracciones, y podrá ser concedido indistintamente al padre o a la madre en el caso de que ambos trabajen.

La mujer, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del periodo de maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 14 días laborables con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad. En el supuesto de parto múltiple, este permiso se incrementará de forma proporcional. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

2.- En los supuestos de nacimientos de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, hayan de continuar hospitalizados después del mismo, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Asimismo y a su opción tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Si los dos progenitores o progenitoras trabajan en la misma empresa sólo uno de ellos podrá ejercitar estos derechos.

3.- Cualquier trabajador o trabajadora que tenga a su cuidado directo un menor de ocho años, o una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial siempre que no ejerza una actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

El mismo derecho se reconoce a quien tenga a su cuidado un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no desempeñe ninguna actividad retribuida y que por razón de edad, accidente o enfermedad esté incapacitado para valerse por sí mismo.

4.- La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada por tener a su cuidado a un menor o un familiar de los previstos en este artículo, corresponderá al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

5.- La reducción de jornada y su concreción horaria contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 38. Principio de no discriminación.

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por ninguna causa.

Este compromiso conlleva, igualmente, eliminar los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Artículo 39-. Planes de igualdad.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determina en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores y trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determina en la legislación laboral.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la hubiere.

Los planes de igualdad podrán contener medidas referentes a las siguientes materias:

1. Acceso al empleo.
2. Clasificación profesional.
3. Promoción y formación.
4. Retribución.
5. Ordenación del tiempo de trabajo.

Además los planes de igualdad deberán contener:

1. Objetivos y plazos a alcanzar para erradicar cualquier tipo de discriminación detectada.

2. Acciones a desarrollar para cumplir los objetivos marcados.

3. Evaluación anual del Plan.

Todo ello de acuerdo con los artículos 45 y 46 y 47 de la Ley de igualdad.

Artículo 40. Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

Estas trabajadoras tienen derecho:

1.- A la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos una octava parte y un máximo de tres cuartas partes, de la duración de aquélla. La concreción horaria de la reducción se acordará entre la empresa y la trabajadora afectada y en caso de desacuerdo corresponderá a la trabajadora.

2.- A la reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la trabajadora afectada, en su defecto dicha determinación corresponderá a la trabajadora.

3.- A ocupar preferentemente otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría profesional equivalente, en el supuesto de que la trabajadora haya de abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde preste sus servicios, cuando la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades. La empresa tiene la obligación de comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en el momento en que exprese su voluntad de ejercer el derecho. La duración inicial del desplazamiento será de seis meses durante los cuales la trabajadora conservará el derecho de reserva del puesto de trabajo de origen. Transcurridos los seis meses la trabajadora habrá de optar entre el retorno al puesto de trabajo anterior o a continuar en el nuevo con renuncia a su derecho de reserva.

4.- A la suspensión de su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia, por un periodo no superior a seis meses, salvo que el juez prorrogue la suspensión, por periodos de 3 meses, hasta un máximo de dieciocho meses, con reserva de su puesto de trabajo.

5.- A declarar extinguido su contrato de trabajo cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia. Las bajas laborales, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o por los servicios de salud no se computarán como faltas de asistencia a efectos de absentismo laboral.

La situación de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras que da derecho al nacimiento de los referidos derechos laborales se ha de acreditar mediante la correspondiente orden judicial de protección. Excepcionalmente se podrá acreditar esta situación mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el juez dicte la mencionada orden de protección. Será suficiente para considerar justificadas las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctima de la violencia de género un dictamen de los servicios sociales o de salud.

Capítulo VI.

Régimen asistencial.

Artículo 41.-Compensación salarial en los casos de enfermedad o accidente laboral.

El personal dado de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional,, percibirá de su empresa por el tiempo que dure la I.T. su retribución íntegra.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará el 50% de su base de reguladora de cotización durante los tres primeros días, el 60% de la base de cotización del día 4 al 10; y del 75 % de la base de cotización del día 11 al 14. Todas las IT superiores a 14 días se abonarán al 100% desde el primer día.

Capítulo VII.

Seguridad y salud laboral.

Artículo 42. Seguridad y salud laboral.

Las empresas y los trabajadores y trabajadoras afectados por el ámbito de este convenio, se obligan a observar y cumplir las disposiciones y recomendaciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, y sus disposiciones de desarrollo y normativa concordante, en materia de seguridad y salud laboral.

Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos, cuyos métodos no estén concretados en la normativa de prevención, se podrán utilizar los métodos o criterios contenidos en:

Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización de datos, del Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.

Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo, del Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.

Todas las disposiciones y/o recomendaciones que puedan surgir durante la vigencia del convenio, y las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

Artículo 43. Vigilancia de la salud.

Todo el personal afectado por el ámbito de este convenio, podrá acceder a los reconocimientos médicos anuales por cuenta de la empresa. Los reconocimientos tendrán siempre carácter voluntario para los trabajadores y trabajadoras. No obstante lo anterior, se aplicarán los criterios del artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales, y el artículo 37 del reglamento de servicios de prevención.

Los resultados de las revisiones no podrán ser utilizados con finalidades discriminatorias ni en perjuicio del trabajador o trabajadora. En ningún caso, los costes de las revisiones médicas recaerán sobre el trabajador o trabajadora, traslados incluidos.

Artículo 44. Formación e información en prevención.

La prevención comporta como tarea prioritaria la formación de todas las personas implicadas en la actividad preventiva.

En función de la conveniente uniformidad en la formación y la información a impartir en materia preventiva en el sector, referida tanto a los delegados y delegadas de prevención como a los trabajadores y trabajadoras, las empresas asegurarán, con independencia de las diferentes personas o entidades que la impartan, que esta formación e información se realice con un mínimo de calidad.

Artículo 45. Mecanismos de participación.

La legislación atribuye a los delegados y delegadas de prevención y comités de seguridad y salud, competencias de participación en la prevención de riesgos laborales.

Se facilitará copia a los delegados y delegadas de prevención y comités de seguridad y salud, de la documentación que necesiten para desarrollar sus competencias y funciones, según se determina en el artículo 39 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Éstos serán informados, para que sean conocedores y puedan analizar, valorar y proponer las medidas preventivas que consideren necesarias ante los daños producidos a la salud o a la integridad física de los trabajadores y trabajadoras.

Además, los delegados y delegadas de prevención y comités de seguridad y salud laboral participarán en el proceso preventivo, desde su diseño hasta la implantación final.

Capítulo VIII.

Contratación.

Artículo 46. Período de prueba.

1.- Se establecen los siguientes períodos de prueba:

a) Personal Técnico titulado: seis meses.

b) Resto de trabajadores y trabajadoras: tres meses.

Artículo 47. Contratación eventual.

La contratación eventual se regirá por la normativa vigente en cada momento, salvo la siguiente especificación:

Los contratos eventuales realizados al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del TRET y del R.D. 2.720/1998 tendrán un término máximo de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

En caso que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior al máximo podrá prorrogarse por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 48. Contrato para la formación y en prácticas.

Se regirán por la legislación vigente en cada momento.

Capítulo IX.

Extinción del contrato de trabajo.

Artículo 49. Preaviso por dimisión del trabajador o trabajadora.

Los trabajadores o trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de las empresas, y salvo que estén en período de prueba, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de las mismas, por escrito duplicado, del que se entregará una copia debidamente sellada, conforme a los siguientes plazos de preaviso.

Personal titulado: sesenta días.

Resto personal: treinta días.

Las empresas una vez recibida la comunicación de cese voluntario, podrán prescindir de los servicios del trabajador antes de la fecha prevista por el mismo, para finalizar la relación laboral, abonando el salario correspondiente desde la fecha en que la empresa se acoja a esta opción, hasta la fecha en que el trabajador o trabajadora indicaba, como finalización voluntaria de la relación laboral.

El incumplimiento por parte de los trabajadores y trabajadoras de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a las empresas a descontar de la liquidación que les corresponda por cese voluntario del contrato, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 50. Abandono del puesto de trabajo.

Cuando el trabajador o trabajadora se ausente de su lugar de trabajo por causa no justificada durante un periodo igual o superior a tres días laborables, se considerará a todos los efectos como dimisión voluntaria.

Artículo 51. Jubilación forzosa y premio de fidelidad y servicio a la empresa.

La empresa podrá extinguir el contrato de trabajo por jubilación forzosa, cuando el trabajador o trabajadora haya cumplido la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, y siempre que se reúnan los siguientes requisitos:

a. El trabajador o trabajadora afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el periodo mínimo de cotización, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

b. Esta medida deberá vincularse a objetivos coherentes con la política de empleo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o trabajadoras, o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

Se establecen unos permisos retribuidos con motivo de fidelidad y de servicio a la empresa para aquellos trabajadores o trabajadoras que decidan extinguir totalmente su relación laboral una vez cumplidos los 60 año:

A los 60 años, un mes de permiso retribuido por cada tres años de servicio.

A los 61 años, 20 días de permiso retribuido por cada tres años de servicio.

A los 62 años, 14 días de permiso retribuido por cada tres años de servicio.

A los 63 años, 8 días de permiso retribuido por cada tres años de servicio.

A los 64 años, un mes de permiso retribuido en el caso de que su antigüedad en la empresa sea superior a 10 años.

Capítulo X.

Derechos sindicales y de representación colectiva.

Artículo 52. De los trabajadores, trabajadoras y sus representantes.

1 En el Marco de los artículos 7 y 129 de la Constitución española y artículo 4 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores se entiende inscrita la participación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, así como las distintas vías y procedimientos establecidos en el presente convenio general.

2 Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes en los términos reconocidos en la Ley y en el presente convenio.

3.- En el ámbito de cada empresa, la Dirección de ésta y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras podrán negociar que se pueda acumular (total o parcialmente) en uno o varios representantes sindicales las horas sindicales de los distintos miembros del comité de empresa o en su caso de delegados de personal, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración. Deberá notificarse al departamento de personal de cada empresa, por períodos mensuales, la persona o personas en que se acumulan dichas horas.

Artículo 53. Del derecho de reunión.

1.- Los trabajadores y trabajadoras de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea de conformidad con lo establecido en los artículos 77 y siguientes del TRET.

Las reuniones tendrán lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la empresa. En el supuesto de acordarse con la empresa que la asamblea tenga lugar en horas de trabajo se acordarán también las medidas oportunas para asegurar que su desarrollo no perjudique la actividad normal de la empresa.

2.- Se respetará por las empresas el derecho de todo trabajador o trabajadora a sindicarse libremente y se admitirá que los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo.

Artículo 54. Derechos, obligaciones y garantías de los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras (comités de empresa, delegados/as de personal y delegados/as sindicales de la sección sindical de empresa de acuerdo con la LOLS), tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de libertad sindical, Estatuto de los trabajadores y el propio convenio.

Artículo 55. De los sindicatos y de los delegados sindicales.

1 A fin de garantizar el pleno ejercicio de la libertad sindical, serán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo, en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversos, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

2 En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores y/o trabajadoras, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores y trabajadoras afiliadas a los sindicatos que cuenten con presencia en los comités de empresa estarán representadas por un delegado o delegada sindical elegido por y entre sus afiliados y afiliadas en la empresa o en el centro de trabajo, en la forma y con los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de libertad sindical.

Artículo 56. De los comités de empresa.

1 Tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la Ley y el presente convenio general expresamente determinen en cada momento, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.

Artículo 57. Utilización de herramientas telemáticas por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

1.- Utilización del correo electrónico. En aquellas empresas cuyos sistemas operativos lo permitan, y constituyan el medio habitual de trabajo y comunicación, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la empresa (delegados y delegadas de personal, miembros de los comité de empresa y delegado/ass sindicales), en el ejercicio y ámbito de sus funciones representativas, podrá acceder a la utilización del correo electrónico, respetando en todo caso la normativa de protección de datos, con la finalidad de transmitir información de naturaleza sindical y laboral, de acuerdo con lo que dispone el artículo 8 de la LOLS. La utilización del correo electrónico para estos fines, que deberá realizarse con criterios de racionalidad, tendrá las siguientes condiciones:

Las comunicaciones no podrán perturbar la actividad normal de la empresa.

El uso del correo electrónico no podrá perjudicar el uso específico empresarial para el que haya sido creado. A estos efectos la empresa podrá determinar las condiciones de utilización para fines sindicales.

La utilización de estos medios telemáticos no podrá ocasionar gastos adicionales a la empresa.

Sin perjuicio del ejercicio del derecho regulado en el apartado anterior, y de su concreción en el ámbito de empresa, en aquellas empresas en las que exista portal o carpeta de empleados y empleadas, la utilización del correo electrónico para comunicaciones generales podrá referirse también al anuncio de que las comunicaciones e informaciones se encuentran disponibles en los citados espacios para su visualización por los destinatarios.

2.- Tablón virtual de anuncios. Las empresas cuyos sistemas operativos lo permitan y constituyan el medio habitual de trabajo y comunicación en la misma, pondrán a disposición de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras un tablón virtual como vía de información de dichos representantes con los trabajadores y trabajadoras incluidos en su ámbito de representación y sobre las materias propias de su estricta competencia.

En el ámbito de empresa se concretará la operativa utilizable, velando, siempre, por que no se vean afectados los procesos ordinarios de comunicación y de trabajo existentes en la empresa.

También en dicho ámbito se determinará si con las fórmulas de comunicación adoptadas queda cumplida la puesta a disposición del preceptivo tablón de anuncios.

Artículo 58. Tablón de anuncios.

En los centros de trabajo con seis trabajadores o más, éstos o sus representantes en el centro, podrán solicitar la colocación de un tablón de anuncios, en un lugar accesible elegido por la empresa.

En dicho tablón sólo podrán insertarse, previa comunicación a la empresa, comunicaciones de contenido laboral, sindical o profesional.

Las empresas sólo podrán negar la inserción si el contenido no se ajusta a lo descrito en el párrafo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 81 del TRET.

Capítulo XI.

Sistemas telemáticos de la empresa.

Artículo 59. Acceso a los medios telemáticos.

1. Los medios electrónicos e informáticos son instrumentos que la empresa pone a disposición de los trabajadores y trabajadoras para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo.

2. Los trabajadores y trabajadoras que por sus funciones tengan acceso a internet, intranet y/o correo electrónico, harán un uso razonable de los medios telemáticos, de acuerdo con los principios de la buena fe contractual.

Artículo 60. Utilización de correo electrónico.

Las empresas que faciliten la utilización de cuentas de correo electrónico a sus trabajadores y trabajadoras, podrán limitar el uso de dichas cuentas para fines corporativos, para la comunicación entre trabajadores y trabajadoras, clientela, vendedores/as, socios/as, y cualesquiera otros contactos profesionales. En este sentido, podrán establecer las normas y prohibiciones oportunas para evitar el uso extraprofesional del correo electrónico.

Artículo 61. Uso de internet.

1. Las empresas podrán regular el uso de internet de aquellos trabajadores y trabajadoras que sean personas usuarias de los sistemas telemáticos propiedad de la empresa, y tengan acceso a redes públicas como internet, grupos de noticias u otras utilidades. Para ello, las empresas podrán limitar este acceso a los temas relacionados con la actividad de la empresa y los cometidos del puesto de trabajo de la persona usuaria, dentro y fuera del horario de trabajo.

2. Con independencia de la regulación que pueda hacerse en el seno de la empresa, no estará permitido el acceso a redes públicas con fines personales o ajenos a la actividad empresarial, así como, el acceso a debates en tiempo real (chat, irc), telnet, mensajería electrónica, tipo MSN y similares. También podrán establecer la prohibición de acceso, archivo, almacenamiento, distribución, carga y descarga, registro y exhibición de cualquier tipo de imagen o documento de cualquier temática ajena a la empresa.

Artículo 62. Control empresarial.

La empresa podrá adoptar las medidas de verificación de los sistemas informáticos que crea necesarias con el fin de comprobar su correcta aplicación, poder certificar el óptimo rendimiento y seguridad de la red de la empresa y que su utilización por parte de los trabajadores y trabajadoras usuarias no derive a fines extraprofesionales.

A estos efectos las empresas podrán utilizar software de control automatizado para controlar el material creado, almacenado, enviado o recibo en la red de la empresa, así como controlar sitios visitados por sus trabajadores y trabajadoras usuarias en internet, espacios de charla o grupos de noticias, revisar historiales descargados de la red de internet por personas usuarias de la empresa, revisar historiales de mensajes, de correo electrónico enviados y recibidos por los trabajadores y trabajadoras usuarias.

En la adopción de las medidas de verificación de los sistemas telemáticos habrá de tenerse en cuenta:

El acceso ha de ser necesario para facilitar razonablemente las operaciones empresariales; si existen medios de menor impacto para el personal empleado, la empresa hará uso de ellos.

La privacidad y la dignidad del usuario estarán siempre garantizadas.

El correo electrónico y los archivos serán inspeccionados en el puesto de trabajo, durante las horas de trabajo normales con la asistencia de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, o en su defecto por otro empleado o empleada de la empresa.

El correo electrónico y archivos serán inspeccionados en la presencia del usuario o usuaria afectado.

La denegación de acceso por parte de la persona usuaria, de acuerdo con los términos establecidos en este capítulo, dará lugar a que la empresa imponga la sanción que en este convenio se establezca.

Capítulo XII.

Código de conducta laboral.

Artículo 63. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos fijados en el presente Convenio colectivo.

La imposición de sanción por faltas leves, graves o muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador o trabajadora.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras al mismo tiempo que al afectado de toda sanción grave o muy grave que imponga.

Artículo 64. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

64.1 Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

64.2 La negligencia, deficiencia o retrasos injustificados en la ejecución de cualquier trabajo.

64.3 No atender al público, presencial o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.

64.4 La falta de aseo y limpieza personales.

64.5 No cursar a su debido tiempo el parte de baja por incapacidad temporal.

64.6 No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

64.7 Las discusiones que repercutan en la buena marcha del trabajo.

64.8 La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

64.9 La embriaguez ocasional.

Artículo 65. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

65.1 Más de tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

65.2 Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

65.3 Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o cualquier otro sistema organizativo del control de presencia implantado en la empresa.

65.4 La simulación de enfermedad o accidente.

65.5 No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que afecten al IRPF o la Seguridad Social.

65.6 Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de cualquier trabajador o trabajadora de la empresa, sin la debida autorización.

65.7 Dedicarse a juegos o distracciones dentro de la jornada de trabajo.

65.8 El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

656.9 Las acciones u omisiones contra la disciplina en el trabajo o contra el debido respeto.

65.10 Las negligencias, deficiencias o retrasos injustificados en la ejecución del trabajo cuando causen perjuicio grave a la empresa.

65.11 La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

65.12 Realizar sin el oportuno permiso, de manera ocasional, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar de forma extra-profesional los medios telemáticos puestos a disposición del trabajador o trabajadora por parte de la empresa.

65.13.- El incumplimiento del pacto de especialización.

Artículo 66. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

66.1 Faltar al trabajo dos días al mes sin causa justificada.

66.2 El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

66.3 El hurto o el robo, tanto a cualquier empleado o empleada de la empresa como a la misma o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.

66.4 Violar el secreto de correspondencia.

66.5 Hurtar documentos de la empresa o de su clientela.

66.6 Revelar a terceras personas datos de la empresa o de su clientela, sin mediar autorización expresa de la misma.

66.7 La continua y habitual falta de aseo y de limpieza personales que produzca quejas justificadas de los trabajadores o trabajadoras de la empresa.

66.8 La embriaguez durante el trabajo.

66.9 Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa que impliquen competencia a la misma, salvo autorización.

66.10 El abuso de autoridad.

66.11 Abandonar el puesto de trabajo en puestos de responsabilidad sin causa justificada.

66.12 El acoso sexual y por razón de sexo.

66.13 El incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de las órdenes que, en cumplimiento de la Ley de prevención de riesgos laborales y su normativa de desarrollo, reciba del empresario, encargado o técnico de prevención.

66.14 Negarse a utilizar los sistemas de protección colectiva o individual.

66.15 Ponerse a sí mismo o al personal de la empresa o centro de trabajo en situación de riesgo por acción u omisión.

66.16 La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

66.17 Realizar de manera continuada sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar de forma continuada y extra-profesional los medios telemáticos puestos a disposición del trabajador o trabajadora por parte de la empresa. En cualquier caso, se considerará falta muy grave el envío de un solo correo electrónico o el acceso voluntario a una página o sitio web, si el contenido de los mismos tuviera carácter racista, sexista, violento o pornográfico, o pudiera dañar la imagen de la empresa o sus trabajadores y trabajadoras.

66.18.- La negligencia del trabajador o trabajadora que comporte responsabilidad civil para la empresa.

66.19.- La negligencia en el ejercicio laboral que comporte pérdida de clientela o pérdidas económicas graves para la empresa.

66.20.- El incumplimiento de los deberes de confidencialidad y no competencia.

Artículo 67. Sanciones máximas.

Por falta leve: amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de un día.

Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días o despido.

Artículo 68.- Prescripción de faltas.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para:

- Las faltas leves a los diez días.
- Las faltas graves a los veinte días.
- Las faltas muy graves a los sesenta días.

El plazo de prescripción se iniciará a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 69. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona. Las empresas y la representación de los trabajadores y trabajadoras, en su caso, se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en su ámbito, evitando y persiguiendo aquellas conductas vulneradoras de los derechos fundamentales protegidos por la Constitución española y el resto del ordenamiento jurídico.

Capítulo XIII.

Procedimiento de desvinculación salarial.

Artículo 70. Cláusula de descuelgue.

70.1 Los incrementos salariales establecidos en el presente Convenio colectivo no serán de obligada aplicación en cualquiera de los siguientes supuestos:

- Para aquellas empresas que acrediten pérdidas.
- Para aquellas empresas que no acreditando pérdidas, atraviesen una situación de crisis que pueda afectar a su nivel de empleo o a su viabilidad, previa aportación de la siguiente documentación:
- Balances y cuentas de resultados.
- Proyección anual del negocio.
- Memoria justificativa y explicativa de las medidas a adoptar.
- Toda aquélla que le sea solicitada por la Comisión paritaria.
- Para aquellas empresas que acrediten la existencia de un pacto de empresa o la subrogación a otro convenio

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

Las empresas que quieran acogerse a la presente cláusula de desvinculación salarial deberán comunicarlo a la Comisión paritaria en el plazo de 1 mes a contar desde la publicación del presente Convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante.

Para proceder a la desvinculación en los años siguientes, cuando no se haya hecho uso de dicha cláusula anteriormente, las empresas deberán comunicarlo a la Comisión paritaria en el plazo de 1 mes a contar desde la publicación de la tabla salarial en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante.

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

A partir de la fecha de tal comunicación, la empresa abrirá un periodo de consultas con la correspondiente repre-

sentación de los trabajadores y trabajadoras, cuya duración no excederá de 15 días salvo que se prorrogue por acuerdo de ambas partes. Una vez finalizado dicho periodo de consultas, deberá comunicarse a la Comisión paritaria de este convenio el acuerdo alcanzado.

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

Capítulo XIV.

Comisión paritaria.

Artículo 71. Comisión paritaria.

71.1 Constitución. Se crea una Comisión paritaria del presente Convenio colectivo a los efectos de su interpretación, aplicación y vigilancia, así como aquellas otras que le asigne en cada momento la legislación vigente.

71.2 Composición. La Comisión paritaria la integran ocho vocales. Cuatro vocales en representación de las organizaciones empresariales y cuatro vocales en representación de las organizaciones sindicales, designados de entre las personas integrantes de la Comisión negociadora del Convenio colectivo. Los/as vocales de la Comisión paritaria podrán ser sustituidos a petición de la parte a quien representen.

71.3 Reuniones. La Comisión paritaria se reunirá a petición de cuatro de sus vocales, celebrando sus reuniones dentro de los siete días laborables siguientes a la recepción de la solicitud de convocatoria.

La solicitud de convocatoria de la reunión deberá dirigirse al resto de vocales no promotores debiendo constar la determinación clara y detallada de los asuntos que se someten a su consideración y la identificación de los/as vocales que la promueven.

71.4 Requisitos para la constitución válida de la Comisión paritaria. El quórum mínimo de asistentes para la constitución de la Comisión paritaria será de 6 vocales: tres en representación de las organizaciones sindicales y tres en representación de las organizaciones empresariales.

71.5 Requisitos para la adopción válida de acuerdos de la Comisión paritaria. La adopción válida de acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

71.6 Competencias. A la Comisión paritaria se le atribuyen específicamente el conocimiento de las siguientes cuestiones:

- La acomodación del contenido del Convenio colectivo a las reformas legislativas que se produzcan.
- La adecuación de los incrementos salariales para los años de vigencia del convenio.
- El tratamiento de la cláusula de desvinculación salarial, a tenor de lo previsto en el artículo anterior.
- La facultad de creación de subcomisiones para tratar materias concretas.
- La facultad de fijación del procedimiento para solventar las discrepancias que surjan en el seno de la Comisión.

71.7 Domicilio. El domicilio de la Comisión paritaria a todos los efectos será el de la Confederación Empresarial de la provincia de Alicante (COEPA), en Plaza R. Chapí, 3 de Alicante.

Capítulo XV.

Sometimiento a los procedimientos del Tribunal Laboral de la Comunidad Valenciana.

Artículo 72. Acuerdo de solución de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana.

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

Disposición adicional primera.

(c) Cuota de reserva y medidas alternativas.

Siempre que sea posible, el 2% del personal de la plantilla de las empresas con más de 50 trabajadores y/o trabajadoras, será cubierto por personal con alguna minusvalía según la legislación vigente. No obstante podrá sustituirse esta obligación por las medidas alternativas que establece la normativa vigente, en el caso de que, para cubrir este porcentaje de la plantilla, no se haya presentado ninguna persona candidata con una discapacidad o minusvalía adecuado al puesto de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras que tengan hijos/as con discapacidad reconocida legalmente, percibirán un complemento económico de la empresa, por cada hijo/a discapacitado/a menor de 18 años, según los dispuesto en la tabla salarial. Esta ayuda podrá ser percibida por uno sólo de los cónyuges.

Disposición adicional segunda.

Para hacer constar que este texto articulado del convenio colectivo de Oficinas y Despachos, ha sido negociado por la representación empresarial y sindical que consta en el artículo primero de este texto articulado, y que ha sido aprobado unánimemente por todos ellos.

Disposición adicional tercera.

Todas las relaciones laborales del ámbito de aplicación del presente convenio se realizarán promoviendo la efectividad del principio de igualdad entre hombres y mujeres de conforme con lo establecido en el artículo 85.2 del estatuto de los trabajadores y la ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

Disposición adicional cuarta.

En los términos y con el alcance previsto en la legislación vigente, los trabajadores y trabajadoras de las empresas afectadas por este convenio disfrutarán de los necesarios permisos para la formación dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

Disposición adicional quinta.

Las partes paritarias firmantes de este convenio se comprometen en impulsar la formación continua de los trabajadores y trabajadoras mediante la celebración de los acuerdos que sean necesarios para alcanzar este fin. La formación continua en la empresa será objeto de una organización pactada entre la representación de la empresa y los trabajadores/as o la representación legal de los mismos, si la hubiere.

Asimismo, la empresa se compromete en facilitar los medios para que el trabajador o trabajadora pueda recibir la formación continua que requiera su puesto de trabajo; que en este caso tendrá carácter de prioritaria.

Disposición adicional sexta: cláusula de confidencialidad.

Los trabajadores y trabajadoras adscritos a este convenio tienen y asumen la obligación de guardar el secreto y la confidencialidad de toda la información de la empresa a la que tenga acceso durante la vigencia de su contrato, especialmente la información relativa a personas físicas recogida en ficheros de datos personales, a clientela, a sistemas operativos y de gestión, a presupuestos, ofertas…. el trabajador o trabajadora será responsable de todos los daños y perjuicios que para la empresa se deriven como consecuencia del incumplimiento doloso o culposo de dicha obligación.

El trabajador o trabajadora que recibirá por razón de su contrato de trabajo información confidencial y secretos comerciales pertenecientes a la empresa. Dicha información o cualquier otra confiada al trabajador o trabajadora por razón de su cargo, o sobre la que exista una obligación legal específica, está amparada en la obligación legal de confidencialidad, con prohibición absoluta de divulgación o revelación, concurrencia mercantil o aprovechamiento de cualquier naturaleza, ya sea por sí o mediante terceros. El trabajador o trabajadora se compromete a adoptar todas las medidas necesarias para garantizar el secreto de la información confidencial suministrada. Dicha obligación no se agota con la terminación del contrato de trabajo.

Disposiciones complementarias.

Primera.

Los tres niveles que se fijan para el Auxiliar Administrativo se aplicarán de la manera siguiente:

El nivel 3, durante los 3 primeros años de su contratación.

El nivel 2, desde el cuarto año al sexto de su contratación.

El nivel 1, a partir del séptimo año.

Los tres niveles que se fijan para las personas tituladas de grado superior y de grado medio, serán de aplicación en la siguientes forma:

El nivel 3) durante el 1º año de su contratación.

El nivel 2) durante el 2º año de su contratación.

El nivel 1) a partir del 3º año.

Las empresas no obstante, podrán asimilar de considerado a las personas tituladas al nivel 1).

Se respetarán las condiciones económicas más beneficiosas alcanzadas por los trabajadores afectados por la entrada en vigor de esta disposición.

Segunda.

Los contratos de duración determinada previstos en el apartado 1-b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (R.D. 1/95 de 24 de marzo, según redacción dada en la ley 12/2001 de 9 de julio, podrán tener una duración de hasta 12 meses dentro de un período de 18 meses.

Tercera.

Los vigilantes jurados con armas se regirán en cuanto a sus relaciones laborales y salarios, por las normas y tablas del convenio para las empresas de seguridad.

Cuarta.

Al objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el estatuto de los trabajadores, se hace constar en el anexo, el salario global, en función del número de horas trabajadas.

Quinta.

- Encargado/a de laboratorio: persona trabajadora que bajo las órdenes inmediatas de una persona titulada superior o medio y provisto de mando sobre el conjunto de analistas de laboratorio, posee los conocimientos técnicos suficientes para la realización de todos los ensayos de las distintas especialidades que existen en el mismo.

- Técnico/a analista: persona trabajadora que bajo las órdenes inmediatas del encargado/a del laboratorio o de una persona técnica, en ausencia de aquél, realiza todos los ensayos de las distintas especialidades existentes en el laboratorio, poseyendo el título de 2º ciclo de Maestría Industrial.

- Analista de primera: persona trabajadora que bajo las órdenes inmediatas del encargado/a de laboratorio o de una persona técnica, en ausencia de aquél, realiza todos los ensayos de las distintas especialidades existentes en el laboratorio.

- Analista de segunda: persona trabajadora que auxilia al/la analista de primera en la realización de todos los ensayos de las distintas especialidades existentes en el laboratorio.

- Oficial de primera: persona trabajadora que realiza la toma de muestras y las elabora en su caso, realiza ensayos en el exterior del laboratorio, principalmente utilizando los medios de locomoción y realización de ensayos propios del laboratorio.

- Oficial de segunda: persona trabajadora que auxilia al/la oficial de primera en la realización de los ensayos exteriores del laboratorio.

- Auxiliar de laboratorio: persona trabajadora que realiza en el laboratorio las labores de mantenimiento y limpieza del material del laboratorio, así como el auxilio a todos los ensayos que se realicen en éste.

Todos los trabajadores y trabajadoras del laboratorio serán responsables de los medios puestos a su disposición para sus labores.

Disposición final.

En todo lo no previsto por este convenio se aplicarán los dispuestos en el Estatuto de los Trabajadores y normas legales supletorias vigentes.

El presente Convenio colectivo deroga en su integridad al anterior.

Este texto se firma en Alicante, en la sede de COEPA, siendo el día dieciséis de septiembre del año 2010.

Por parte sindical.

UGT-PV

CC.OO-PV

Por parte empresarial.

Asoc. Prov. Oficinas y Despachos.

JOVEMPA.

Confed. Empresarial Prov. Alicante (COEPA).

Terciario Avanzado.

Asoc. Empresarias y profesionales (AEPA).

Asoc. Empresarial Sector TIC

Asoc. Empresa Familiar.

Asoc. Organizaciones Profesionales de Congresos.

Colegio Oficial de Administradores de Fincas Urbanas.

Colegio Oficial de Graduados Sociales.

Ilustre Colegio Provincial de Abogados de Alicante.

Salarios a cuenta 2010.

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE 2010	TOTAL ANUAL 2010
GRUPO 1 –TITULADOS		
GRADO SUPERIOR NIVEL 1	1.565,69	23.485,37
GRADO SUPERIOR NIVEL 2	1.252,56	18.788,42
GRADO SUPERIOR NIVEL 3	1.096	16.439,87
GRADO MEDIO NIVEL 1	1.400,10	21.001,53
GRADO MEDIO NIVEL 2	1.120,09	16.801,35
GRADO MEDIO NIVEL 3	980,03	14.700,50
GRUPO 2 –ADMINISTRATIVOS		
JEFE SUPERIOR (OFICIAL MAYOR)	1.400,10	21.001,53
JEFE DE PRIMERA	1.228,44	18.426,64
JEFE DE SEGUNDA	1.114,05	16.710,75
OFICIAL DE PRIMERA	1.023,73	15.356,04
OFICIAL DE SEGUNDA	963,48	14.452,32
TAQUIGRAFO	1.023,73	15.356,04
AUX. ADMINISTRATIVO NIVEL 1	814,71	12.220,74
AUX.ADMINISTRATIVO NIVEL 2	797,62	11.964,40
AUX. ADMINISTRATIVO NIVEL 3	780,51	11.707,76
CAJERO CON FIRMA	1.114,05	16.710,75
CAJERO SIN FIRMA	1.023,73	15.356,04
COBRADOR - PAGADOR	797,62	11.964,40
AUXILIAR DE CAJA	797,62	11.964,40
FORMACION 1 AÑO	413,54	6.203,16
FORMACIÓN 2 AÑO	531,71	7.975,71
FORMACIÓN 3 AÑO	590,77	8.861,68
GRUPO 3 -TECNICOS DE OFICINAS		
JEFE EQUIPO INFORMATICA	1.228,16	18.426,64
ANALISTA DE INFORMATICA	1.228,16	18.426,64
PROGRAMADOR DE ORDENADORES	1.228,16	18.426,64
PROGRAMADOR MAQ. AUXILIARES	1.114,05	16.710,75
JEFE DE DELINEACIÓN	1.400,10	21.001,53
DELINEANTE PROYECTISTA	1.385,89	20.788,37
DELINEANTE DE PRIMERA	1.196,41	17.946,23
DELINEANTE DE SEGUNDA	1.136,60	17.049,05
ADMINISTRADOR DE TEST	1.114,05	16.710,75
COORDINADOR TRATAM.CUESTIONA.	1.114,05	16.710,75
COORDINADOR DE ESTUDIOS	1.023,73	15.356,04
JEFE EQUIPO ENCUESTAS	1.023,73	15.356,04
JEFE DE EXPLOTACIÓN	1.114,05	16.710,75
OPERADOR DE ORDENADORES 1ª	1.023,73	15.356,04
AYTE. OPERADOR MAYOR DE 18 AÑOS	843,04	12.645,70
GRUPO 4 -ESPECIALISTAS DE OFICINAS		
JEFE DE MAQUINAS BÁSICAS	1.023,73	15.356,04
OPERADOR TABULADORES	1.035,77	15.536,62
OPERADOR MAQUINAS BÁSICAS	903,27	13.549,09
DIBUJANTE	903,27	13.549,09
CALCADOR	861,13	12.917,04
PERFORISTA VERIFICADOR	963,48	14.452,34
PERFORISTA DE SEGUNDA	843,04	12.645,70
INSPECTOR ENTREVISTADOR	1.038,21	15.573,29
ENTREVISTADOR ENCUESTADOR	903,27	13.549,09
GRUPO 5 –SUBALTERNOS		
CONSERJE MAYOR	861,13	12.917,04
CONSERJE ORDENAN. PORTERO VIG.	797,62	11.964,40
CONSERJE ORDENAN. PORT. VIG. NOCHE	861,13	12.917,04
BOTONES MAYOR DE 16 AÑOS	500,58	7.508,79
GRUPO 6 -OFICIOS VARIOS		
ENCARGADO	1.038,20	15.573,29
CAPATAZ	969,5	14.540,61
OFICIAL 1º CONDUCTOR, JARDINERO	903,27	13.549,09
OFICIAL 2º	861,13	12.917,04
OPERADOR REPRODUCCIÓN MULTICOP.	797,62	11.964,40
PEON MOZO Y PERSONAL LIMPIEZA	797,62	11.964,40
FORMACIÓN MAYOR 16 AÑOS	451,68	6.775,23
COSTURERA OFICIAL TERCERA	797,62	11.964,40

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE 2010	TOTAL ANUAL 2010
GRUPO 7 -PERSONAL DE LABORATORIO		
ENCARGADO DEL LABORATORIO	1.236,96	18.554,50
TECNICO ANALISTA	1.095,67	16.435,17
ANALISTA DE PRIMERA	1.095,67	16.435,17
ANALISTA DE SEGUNDA	1.054,54	15.818,11
OFICIAL DE PRIMERA	1.011,36	15.170,45
OFICIAL DE SEGUNDA	975,2	14.628,08
AUXILIAR DE LABORATORIO	838,89	12.583,43
AYUDA ESPECIAL	107,81	1.617,26
DIETA MEDIA	17,63	264,51
DIETA COMPLETA	51,92	778,86

Alicante, 7 de octubre de 2010.

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

1023734

SERVICIO TERRITORIAL DE TURISMO

EDICTO

Por la presente se convoca, conforme al artículo 59.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, habiéndose intentado sin que haya podido practicarse la notificación de forma personal y directa por causas no imputables a esta Administración, a la empresa Tiempo Futura, S.A. propietaria del Hotel Hesperia Lucentum de Alicante, sita en calle Filipinas, número 39 de Valencia, al efecto de concederle audiencia previa a la propuesta de baja de dicho establecimiento, que se tramita en este Servicio Territorial, por haberse constatado el cese de actividad del mismo.

A tal fin el convocado dispone de diez días, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente edicto, para que presente las alegaciones y documentos que estime pertinentes en defensa de sus intereses, de conformidad con el artículo 84.2 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre.

Alicante, 30 de septiembre de 2010.

El Jefe del Servicio Territorial, José Manuel Dapena Escudero.

1023740

EDICTO

Por la presente se convoca, conforme al artículo 59.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, habiéndose intentado sin que haya podido practicarse la notificación de forma personal y directa por causas no imputables a esta Administración, a la empresa Hotelera de Levante, S.A. sita en calle Vía Augusta, número 13-15 de Barcelona, titular del Hotel Hesperia Lucentum de Alicante, al efecto de concederle audiencia previa a la propuesta de baja de dicho establecimiento, que se tramita en este Servicio Territorial, por haberse constatado el cese de actividad del mismo.

A tal fin el convocado dispone de diez días, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente edicto, para que presente las alegaciones y documentos que estime pertinentes en defensa de sus intereses, de conformidad con el artículo 84.2 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre.

Alicante, 30 de septiembre de 2010.

El Jefe del Servicio Territorial, José Manuel Dapena Escudero.

1023742

EDICTO

Por la presente se convoca, conforme al artículo 59.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, habiéndose intentado sin que haya podido practicarse la notificación de forma personal y directa por causas no imputables a esta Administración, a la empresa Hotel Villa de Catral, S.L., sita en calle Pintor Aparicio, número 13 de Alicante, titular del Hotel Villa de Catral, de Catral, al efecto de concederle audiencia previa a la propuesta de baja de dicho establecimiento, que se tramita en este Servicio Territorial, por haberse constatado el cese de actividad del mismo.

A tal fin el convocado dispone de diez días, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente edicto, para que presente las alegaciones y documentos que estime pertinentes en defensa de sus intereses, de conformidad con el artículo 84.2 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre.

Alicante, 1 de octubre de 2010.

El Jefe del Servicio Territorial, José Manuel Dapena Escudero.

1023744

EDICTO

Por la presente se convoca, conforme al artículo 59.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, habiéndose intentado sin que haya podido practicarse la notificación de forma personal y directa por causas no imputables a esta Administración, a la empresa C Dos Mil, S.A., sita en calle Juan Bravo, número 58 de Madrid, propietaria del Hotel Villa de Catral, de Catral, al efecto de concederle audiencia previa a la propuesta de baja de dicho establecimiento, que se tramita en este Servicio Territorial, por haberse constatado el cese de actividad del mismo.

A tal fin el convocado dispone de diez días, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente edicto, para que presente las alegaciones y documentos que estime pertinentes en defensa de sus intereses, de conformidad con el artículo 84.2 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre.

Alicante, 1 de octubre de 2010.

El Jefe del Servicio Territorial, José Manuel Dapena Escudero.

1023747

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE AGRES

EDICTO

Formada por la Intervención la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2009, e informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público por un plazo de quince días, durante los cuales, y ocho días más, los interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones, dándose cumplimiento a lo establecido en el artículo 212 del RDL 2/2004, de 5 de marzo, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Agres, 1 de octubre de 2010.

El Alcalde Presidente, Rafael Francés Calatayud.

1023748