

deberán concretarse en la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido previsto en la legislación vigente

#### DISPOSICIONES ADICIONALES:

##### ÚNICA:

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por acuerdo de las representaciones autorizadas de la Dirección de la Empresa GINSSA y de la Representación Sindical en su Delegado de Personal de la Central sindical de CC.OO, que se han reconocido como interlocutores para la negociación del mismo y declaran su plena legitimación conforme a lo establecido en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

#### TABLAS SALARIALES PROVISIONALES-2010.

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES ROJALES 2010.

CONCEPTOS	CATEGORÍAS	
	PEÓN-LV	PEÓN ESPEC.
SALARIO BASE	587,00	660,25
PLUS TÓXICO, PENOSO-PELIGROSO	97,83	110,04
PLUS ACTIVIDAD	69,58	69,58
PLUS TRANSPORTE	110,17	110,17
INCENTIVO	91,85	91,85
PAGA JUNIO	587,00	660,25
PAGA NAVIDAD	587,00	660,25
HORAS EXTRAS		
NORMALES	9,00	
FESTIVAS	15,00	
NORMAL NOCTURNA	11,25	
FESTIVA NOCTURNA	18,75	

Alicante a siete de octubre de dos mil once.

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE EMPLEO Y TRABAJO.  
Ramón Rocamora Jover.

\*1120723\*

#### EDICTO

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Educación, Formación y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa GINSSA, GESTIÓN INDUSTRIAL DE SERVICIOS, S.A., centro de trabajo de San Fulgencio -código convenio 03100151012011-

VISTO el Acuerdo del texto Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo con fecha 30/9/2011, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

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

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

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

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA.  
GINSSA GESTIÓN INDUSTRIAL DE SERVICIOS S.A.  
(CENTRO TRABAJO-SAN FULGENCIO).  
PARA LOS AÑOS.

(2010-2011-2012).

Artículo 1º.- Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto la mejora de las condiciones laborales, económicas y de vida de los trabajadores, así como obtener un nivel medio adecuado en la productividad y rendimiento del conjunto de la empresa.

Artículo 2º.- Ámbito territorial, funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, regula las relaciones y condiciones de trabajo de la empresa Servicios GINSSA, GESTIÓN INDUSTRIAL DE SERVICIOS S.A., con su personal del centro de trabajo San Fulgencio, que presta los servicios de Gestión y Ejecución de los servicios públicos de limpieza viaria, limpieza de mercadillos municipales, recogida de RSU y transporte a vertedero que la empresa tiene contratados con el Ayuntamiento de San Fulgencio y posibles ampliaciones de este u otro servicio relacionado con el actual que se pudieran producir en el futuro.

Artículo 3º.- Vigencia y duración.

El presente Convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012, ambos inclusive, y entrará en vigor el día uno de enero de 2010, independientemente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante. No obstante, los incrementos salariales pactados en el presente convenio tendrán carácter retroactivo desde el primero de enero de cada año de su vigencia.

Artículo 4º.- Compensación y absorción salarial.

Las retribuciones pactadas en el Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea su naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que pueda producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen las aquí pactadas. En caso contrario serán compensables y absorbibles por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan concertadas.

Artículo 5º.- Denuncia y prórrogas.

El presente Convenio se entiende denunciado a todos los efectos, el día 31 de Diciembre de 2012, sin necesidad de previa comunicación a las partes.

Artículo 6º.- Legislación complementaria.

Como legislación complementaria a lo no regulado por el presente Convenio regirá el Convenio General del sector publicado en el B.O.E. nº 58 de fecha 7 de marzo de 1996, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes de carácter general que le sean de aplicación.

Artículo 7º.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su actuación práctica serán consideradas globalmente y en su cómputo anual, por lo que no podrán ser modificadas o consideradas parcialmente ni separadas de su contexto global.

Artículo 8º.- Comisión paritaria.

Se crea una comisión paritaria de vigilancia del convenio colectivo, para las cuestiones que se deriven de la aplicación de interpretación del presente convenio colectivo, a la cual se someterán las partes en primera instancia y previo a la formulación de cualquier tipo reclamación ante los organismos administrativos o judiciales. Esta comisión estará compuesta por un representante de cada una de las partes negociadoras del convenio, que podrán estar asistidas por asesores.

La Comisión se reunirá dentro del plazo de quince días desde la solicitud de una de las partes, debiendo indicar la motivación de la misma. La resolución, en caso de unanimidad de los integrantes de la Comisión, o la ausencia de la misma, o en caso de discrepancia, o cualquier otro diferente de la unanimidad, se emitirá y pondrá en conocimiento de los interesados en el plazo de los quince días siguientes al de la reunión.

#### Artículo 9º.- Cambio de Titularidad en la Empresa. Subrogación del personal.

En el caso de que la actual empresa concesionaria (GINSSA) del servicio de Gestión y ejecución de los servicios públicos de limpieza viaria, limpieza de mercadillos municipales, y las posibles ampliaciones de este u otro servicio relacionado con el actual contrato del Excmo. Ayuntamiento de Rojales, cesara de prestar sus servicios total o parcialmente, la empresa o entidad que se hiciese cargo de alguno o del total de los servicios estará obligada a continuar con el personal adscrito a la contrata, subrogándose en sus contratos y en los derechos y obligaciones derivados del mismo y en particular con el Convenio Colectivo que tuvieran vigente en el momento de la subrogación.

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

En lo no previsto ni regulado en este artículo se estará a lo dispuesto en, los artículos 49, 50, 51, 52 y 53 Capítulo XI del Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria y Recogida de Residuos, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de febrero de 1996 publicado en el B.O.E. nº 58 de fecha 7 de marzo de 1996.

#### Artículo 10.- Clasificación Profesional.

Las categorías profesionales serán las especificadas en el anexo correspondiente de este Convenio (tabla salarial). Que deberán reflejarse en nómina, así como antigüedad, categoría profesional y número de afiliación a la Seguridad social.

#### Artículo 11º.- Complemento I.T.

- La empresa complementará hasta el 100 por 100 de la base de cotización desde el primer día en que se produzca la baja por accidente laboral y mientras dure la situación de A.T.

- Al trabajador en situación de I.T. por Enfermedad común la empresa le complementará hasta el 75% de su base reguladora del mes anterior a la baja desde el cuarto día y mientras dure la situación de I.T.

Artículo 12º.- Compensación por muerte o invalidez permanente.

La empresa suscribirá una póliza de accidentes laborales que cubra los casos en que por dichas causas se produzcan incapacidad laboral permanente, total, absoluta, gran invalidez o muerte y cuya indemnización para el trabajador o en su caso sus herederos, será de 12.000 Euros. Por una sola vez con efectos desde el 1 de enero de 2010.

#### Artículo 13º.- Jubilación anticipada.

La jubilación será obligatoria a los 65 años, salvo en aquellos casos que falte reunir por el trabajador los requisitos necesarios para acceder a la jubilación de la Seguridad Social.

Asimismo los trabajadores podrán optar a la jubilación parcial en los términos y condiciones que estipula lo dispuesto en la Ley 40/2007 de 4 diciembre, el artículo 12.6 del Estatuto de los trabajadores y demás normativa de aplicación que lo regulase.

Los trabajadores que causen baja voluntaria en la empresa por acceder a la jubilación anticipada entre los 60 y los 63 años y tengan reconocida una antigüedad en la empresa de al menos 5 años, se les abonarán por una sola vez, la cantidad que según la edad le corresponda en función de la siguiente escala:

- A los 60 años: 8.000 euros.
- A los 61 años: 6.500 euros.
- A los 62 años: 5.000 euros.
- A los 63 años: 3.000 euros.
- A los 64 años: 2.000 euros.

Todos aquellos trabajadores que al cumplir los 64 años lo soliciten, podrán jubilarse con las condiciones y beneficios que se determinan en el Real Decreto 1.194/1985, del B.O.E. nº 173 de fecha 20 de julio de 1985, o posibles modificaciones, quedando la empresa obligada a sustituir a dicho trabajador en las mismas condiciones que se establecen en la norma referida.

#### Artículo 14º.- Jornada.

La jornada de trabajo será de treinta y nueve horas semanales de trabajo efectivo para todo el personal. El descanso para el bocadillo será de 25 minutos diarios que se considerarán como trabajo efectivo. La jornada de trabajo se prestará de lunes a sábado, siendo el domingo el día de descanso semanal. Si se requiriese a la empresa a realizar servicios en festivos o domingos el personal que preste este servicio será rotativo, cobrando el trabajo en estas jornadas como horas festivas. El personal necesario prestará servicio en dichos días siguiendo al efecto las instrucciones operativas y organizativas de la empresa para con el servicio, en función de lo dispuesto u ordenado por el Ayuntamiento u organismo contratante.

La jornada de trabajo en cómputo anual será de 1768 horas de trabajo efectivo.

#### Artículo 15º.- Vacaciones.

1.- El personal afectado por el presente Convenio, disfrutará anualmente de treinta días naturales de vacaciones retribuidas. El periodo de disfrute de las vacaciones se hará de mutuo acuerdo durante todo el año.

2.- Los trabajadores que se incorporen a la empresa a lo largo del año, disfrutarán antes del 31 de diciembre de la parte proporcional de vacaciones que pudiera corresponderles.

3.- Las vacaciones se disfrutarán por sorteo efectuado entre la empresa y los trabajadores al inicio de cada año.

4.- El salario a percibir en el mes de disfrute de las vacaciones estará integrado por el salario base más la antigüedad y los pluses que habitualmente correspondan a cada trabajador.

5.- Las vacaciones de todo el personal comenzarán el primer día laborable del mes del disfrute, no obstante, por causa grave ajena a la voluntad de la empresa, podrá ésta modificarlas previa comunicación al interesado, con un plazo de preaviso de 5 días, el mismo plazo tendrá el trabajador para comunicar a la empresa el cambio de las vacaciones con otro compañero.

#### Artículo 16º.- Licencias Retribuidas.

Los trabajadores podrán disfrutar de las siguientes licencias retribuidas:

Por matrimonio: 15 días.

Por nacimiento de hijo: 3 días.

Por traslado de domicilio habitual: 2 días.

Por fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días, si fuese fuera de la provincia de Alicante este permiso se ampliaría en 3 días más.

Por boda o bautizo de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad 1 día (fuera de la provincia de Alicante 3 días).

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

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

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

En todo caso y lo que no este regulado en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral y Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y demás leyes de aplicación.

#### Artículo 17º.- Conceptos Retributivos.

La retribución de cada trabajador está compuesta por el salario base y demás complementos salariales que serán

reflejados para cada categoría en la tabla salarial anexa y se devengará mensualmente.

- Salario base.
- Plus Antigüedad.
- Plus Nocturnidad.
- Plus Penoso, Tóxico y Peligroso.
- Plus convenio.
- Horas extraordinarias.
- De vencimiento periódico superior al mes, gratificaciones extraordinarias de Verano, Navidad.
- Las indemnizaciones o suplidos estarán compuestos por el Plus extra salarial de transporte (11 meses. A petición de los trabajadores va prorrateado en las doce mensualidades).

Artículo 18º.- Base de cálculo de las retribuciones mensuales.

La forma de devengo del salario base y de los pluses especificados será el siguiente:

Salario Base: según tablas.

Resto de pluses: según tablas.

Artículo 19º.- Antigüedad.

El complemento personal por Antigüedad consistirá en trienios del 5% con un máximo del 60% de incremento sobre el salario base de cada categoría.

Se devengará por los mismos días y por los conceptos que se abona el salario base. El complemento se devengará en el mes que cumpla el trienio.

Artículo 20º.- Plus penoso, tóxico o peligroso.

El plus de penosidad, toxicidad, peligrosidad, será de un 20% sobre el salario base reflejado en la tabla salarial. Su percepción no comporta necesariamente la calificación de que los sean penosos, tóxicos o peligrosos.

Artículo 21º.- Plus de Nocturnidad.

Todos los trabajadores que realicen la jornada laboral con carácter nocturno, (es decir entre las 22.00 y 6.00 horas) percibirán un plus consistente en el 25 por ciento del salario base de cada categoría y según tabla salarial.

Artículo 22º.- Plus Actividad e Incentivo.

El plus de convenio, será el reflejado en la tabla salarial anexa en el presente Convenio.

Artículo 23º.- Plus de transporte.

Se abonará este plus de carácter extra salarial, en la cuantía establecida en la tabla salarial anexa al presente Convenio.

Artículo 24º.- Gratificaciones extraordinarias.

El importe de las gratificaciones extraordinarias será el siguiente:

Paga de verano y Navidad: 30 días de salario base más antigüedad. Las pagas extraordinarias se abonarán: Paga de Verano el 30 de junio, Paga de Navidad el 15 de diciembre. Su devengo será semestral.

Paga de Beneficios: 30 días de salario base más antigüedad y se será prorrateada mes a mes.

Paga de marzo: 30 días de salario base más antigüedad, y se abonará el 30 de abril de cada año.

Artículo 25º.- Festividad San Martín de Porres.

La festividad de San Martín de Porres tendrá carácter abonable y no recuperable. En el supuesto que dicho día coincida con un domingo o festivo será trasladado de común acuerdo entre las partes a otro día.

Artículo 26º.- Ropa de trabajo.

La empresa dotará anualmente a todo el personal de dos uniformes, uno en la temporada de verano y otro en la temporada de invierno, que se entregará en la primera quincena de mayo y en la primera quincena de octubre respectivamente.

Temporada de Verano:

- 2 pantalones.
- 2 polos manga corta.
- 1 par de botas.
- 1 gorra.

Temporada de Invierno:

- 2 pantalones.
- 2 polos manga larga.
- 1 par de botas.
- 1 forro polar.

Para toda la plantilla un anorak cada dos años. Se dotará a todos los peones de un traje de agua, botines de goma y guantes. Su recambio se hará cuando se deterioren, la ropa de trabajo será de utilización obligatoria para los trabajadores. El personal debe ir correctamente uniformado en todo momento del servicio.

Artículo 27º.- Revisión Salarial.

Para el año 2010 el incremento salarial será el IPC REAL sobre todos los conceptos económicos.

Para el año 2011 el incremento salarial será el IPC REAL sobre todos los conceptos económicos.

Para el año 2012 el incremento salarial será el IPC REAL sobre todos los conceptos económicos.

Artículo 28º.- Horas extraordinarias.

Dado el carácter de servicio público y la naturaleza de la actividad a desarrollar, las horas extraordinarias realizadas para suplir bajas imprevistas, accidentes, siniestros, puntas de producción, trabajos extraordinarios, trabajos imprevistos, y otros trabajos de carácter estructural derivados de la propia naturaleza del servicio, tendrán el carácter de estructurales al amparo de lo dispuesto en el R.D. 1858/81 de 20 de agosto.

El precio de la hora extraordinaria queda fijado para todas las categorías de la siguiente manera:

Precio horas extras a partir del 01/01/10

- 9 €/h día normal. - 11,25 €/h día normal nocturno.

- 15 €/h día festivo. - 18,75 €/h día festivo nocturno.

Artículo 29º.- Descuento cuota sindical.

A petición del trabajador, la empresa descontará mensualmente de su nómina la cuota sindical que tenga establecida el Sindicato al que esté afiliado.

La empresa a requerimiento de la Central Sindical correspondiente, transferirá a la cuenta bancaria que dicha central indique el importe de las cuotas. Este pago se realizará en los mismos días en que se procede a la liquidación de la nómina.

Artículo 30º.- Garantía ad Personam.

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

Artículo 31º.- Estructura y consolidación de empleo.

Cuando se produzca una vacante o ampliación en la plantilla, se cubrirá en el plazo máximo de un mes en las mismas condiciones contractuales, es decir con carácter fijo o indefinido, siendo cubierta la plaza vacante o ampliación por los trabajadores no fijos que pertenezcan a la plantilla en ese momento. El criterio para cubrir dichas vacantes o ampliaciones será el de antigüedad cuando la vacante o ampliación sea para las categorías de peón, peón especialista y conductor. Para el resto de categorías se designará por parte de la empresa.

Artículo 32º.- Condiciones de trabajo.

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

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

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

Se estará en lo dispuesto en lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 33º.- Retirada carnet de conducir.

En el supuesto que a un trabajador con la categoría de conductor, prestando sus servicios a la Empresa, yendo o regresando al trabajo, le sea retenido o retirado el permiso de conducir por la Autoridad competente, la Empresa le asignará otro puesto de trabajo respetándole los derechos económicos y de puesto de trabajo durante un período de 4 meses. Al terminar la suspensión el trabajador se reintegrará a su antiguo puesto de trabajo.

En el supuesto anterior se exceptúan las retenciones o suspensiones del carné por embriaguez o drogadicción, así como los casos de reincidencia.

Cuando la retirada del carné de conducir sea debida únicamente a los defectos físicos del trabajador, la Empresa le asignará a un puesto de peón, siendo la retribución salarial la específica del nuevo puesto de trabajo que ocupe.

Artículo 34º.- Liquidación por cese.

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

Artículo 35º.- Excedencias.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 36º.- Igualdad de oportunidades.

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

La política de empleo de la empresa tendrá como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el seno de la misma y avanzar en la igualdad efectiva

entre mujeres y hombres. Respetando la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se adoptarán medidas dirigidas a evitar y excluir cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES:

ÚNICA:

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por acuerdo de las representaciones autorizadas de la Dirección de la Empresa GINSSA y de la Representación Sindical en su Delegado de Personal de la Central sindical de CC.OO, que se han reconocido como interlocutores para la negociación del mismo y declaran su plena legitimación conforme a lo establecido en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES-2010.

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES SAN FULGENCIO 2010

CONCEPTOS	CATEGORIAS					
	PEÓN LV	PEÓN RSU	PEÓN ESPEC.	CONDUCTOR LV	CONDUCTOR RSU	ENCARGADO
SALARIO BASE	587,00	696,87	660,25	770,48	821,75	843,72
PAGA DE BENEFICIOS	48,92	58,07	55,02	64,21	68,48	70,31
PLUS TÓXICO, PENOSO-PELIGROSO	97,83	116,15	110,04	128,41	136,96	140,62
PLUS ACTIVIDAD	69,58	69,58	69,58	69,58	69,58	69,58
PLUS TRANSPORTE	110,17	110,17	110,17	110,17	110,17	110,17
PLUS NOCTURNIDAD	0,00	174,22		0,00	205,44	0,00
INCENTIVO	91,85	91,85	91,85	91,85	91,85	91,85
PAGA JUNIO	587,00	696,87	660,25	770,48	821,75	843,72
PAGA NAVIDAD	587,00	696,87	660,25	770,48	821,75	843,72
PAGA MARZO	587,00	696,87	660,25	770,48	821,75	843,72
HORAS EXTRAS						
NORMALES	9,00					
FESTIVAS	15,00					
NORMAL NOCTURNA	11,25					
FESTIVA NOCTURNA	18,75					

Alicante a siete de octubre de dos mil once.  
EL DIRECTOR TERRITORIAL DE EMPLEO Y TRABAJO.  
Ramón Rocamora Jover.

\*1120724\*

## DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANIDAD

### EDICTO

Por no haber sido posible practicar en el domicilio del interesado la notificación que se relaciona a continuación se procede a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, a efectos de lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas del Procedimiento Administrativo Común (Ley 30/1992 de 26 de noviembre, B.O.E. 27/11/1992).

Se advierte que de acuerdo con el contenido del Artículo 20.6 del Real Decreto 1398/1993 (B.O.E. 04/08/1993), la publicación de este Edicto interrumpe el plazo de tramitación del procedimiento.

Expediente: HIGI/07TA11/398.

Interesado: B54530951 - TREASURE CRAFTS, S.L.N.E.

Domicilio: Urb. Torreta II- Avda. Miguel de Unamuno, 7 C.C.

Población: Torrevieja – ALICANTE.

Fase: Acuerdo Iniciación.

Preceptos infringidos: Para el HECHO PRIMERO: Capítulo II punto 1-a) y 1-f) del Anexo II del Reglamento (CE) Nº 852/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativo a la higiene de los productos alimenticios (Diario Oficial de la Unión Europea L. 226, de 25 de junio de 2004).

Para el HECHO SEGUNDO: Capítulo V punto 1-b) del Anexo II del Reglamento (CE) Nº 852/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativo a la higiene de los productos alimenticios (Diario Oficial de la Unión Europea L. 226, de 25 de junio de 2004).

Para el HECHO TERCERO: Artículo 12 del Real Decreto 3484/2000, de 29 de diciembre, por el que se establecen las