



BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA DE VALÈNCIA

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALENCIA

Edita: DIPUTACIÓ PROVINCIAL DE VALÈNCIA
Dimecres, 31 de GENER de 2018. N.º 22

Les publicacions que apareixen en el *Butlletí Oficial de la Província* són responsabilitat exclusiva dels òrgans remittents.

Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE VALENCIA
Miércoles, 31 de ENERO de 2018. N.º 22

Las publicaciones que figuran en el *Boletín Oficial de la Provincia* son responsabilidad exclusiva de los órganos remittentes.

SUMARI / SUMARIO

Pág.		Pág.	
DIPUTACIÓN			
4	Anunci de l'Excel·lentíssima Diputació Provincial de València sobre resolució del procés per a la reglamentària provisió del lloc de treball de Cap de l'Oficina Tècnica d'Inclusió Social, Teatres i Memòria Històrica, convocatòria 14/17.	41	Edicte de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins sobre correcció d'errors aprovació definitiva de la plantilla del pressupost general 2018.
4	Anuncio de la Excelentísima Diputación Provincial de Valencia sobre resolución del proceso para la reglamentaria provisión del puesto de trabajo de Jefe/a de la Oficina Técnica de Inclusión Social, Teatros y Memoria Histórica, convocatoria 14/17.	42	Edicto del Ayuntamiento de Gestalgar sobre delegación de la competencia como órgano de contratación de la obra incluida en el IFS 2017, nº 465.
ADMINISTRACIÓN CENTRAL			
6	Anuncio de la Confederación Hidrográfica del Júcar sobre información pública de solicitud de autorización de obras de nivelación y construcción de mota en zona de policía de cauce público (barranco de Torrent) para acondicionamiento de un parking de camiones en las parcelas 23, 69 y 70 del polígono 11 del término municipal de Torrent. Expte.: 2017AZ0251.	43	Edicte de l'Ajuntament de Tavernes de la Valldigna sobre aprovació definitiva del pressupost general per a l'any 2018 i la plantilla de personal.
CONVENIOS COLECTIVOS			
8	Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Canteros, Marmolistas y Granitos Naturales de la provincia de Valencia (código 46000125011982).	43	Edicto del Ayuntamiento de Tavernes de la Valldigna sobre aprobación definitiva del presupuesto general para el año 2018 y plantilla de personal.
20	Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Avanqua Oceanogràfic-Agora, S.L. (código 46101332012018).	49	Edicte de l'Ajuntament de L'Alcúdia de Crespins sobre aprovació padrons taxa recollida de fem i guals permanents per a l'exercici 2018.
35	Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo de la empresa UTE Canals con su personal del centro de trabajo de limpieza pública viaria de Canals (Código: 46100742012015).	50	Anuncio del Ayuntamiento de Ayora sobre aprobación inicial del presupuesto general para el ejercicio 2018, anexo de personal, bases de ejecución, anexo de inversiones y relación de puestos de trabajo (expediente 2.308/2017).
MUNICIPIOS			
37	Anuncio del Ayuntamiento de Ayora sobre formalización del contrato de obras de "Reforma y adecuación del Teatro Regio para edificio cultural. Fase 1". (PPOS 2016/968) Exp. núm. 1572/2017.	51	Edicto del Ayuntamiento de Lliria sobre exposición al público de la aprobación de padrones fiscales.
38	Anuncio del Ayuntamiento de Chestre sobre extracto de la convocatoria para la constitución de una bolsa de empleo para cubrir una plaza de gestor/a cultural (temporal).	52	Anuncio del Ayuntamiento de Massamagrell sobre aprobación definitiva de la modificación núm. 20 del Plan General de Ordenación Urbana.
39	Anunci de l'Ajuntament de Xàtiva sobre licitació del procediment obert, oferta econòmicament més avantatjosa, únic criteri d'adjudicació, el preu més baix, i tramitació urgent de les obres de substitució de coberta i altres reparacions a l'immoble municipal del Carrer Engai, 4.	53	Anunci de l'Ajuntament d'Alzira sobre extracte de l'acord de la Junta de Govern Local de 16 de gener de 2018 pel qual s'aproven les bases per a la concessió d'una beca de formació postgrau en el marc del programa "Pràctiques formatives per a joves de la Diputació de València" per a l'exercici 2017-2018, en Idea, IBDNS (Identif.): 382508.
40	Anunci de l'Ajuntament de Xàtiva sobre licitació del procediment obert, oferta econòmicament més avantatjosa, únic criteri d'adjudicació, el preu més baix, per a l'explotació del bar, manteniment de les instal·lacions i dinamització turística del Llar del Jubilat del Carrer Roca, 32.	53	Anuncio del Ayuntamiento de Alzira sobre extracto del acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 16 de enero de 2018 por el que se aprueban las bases para la concesión de una beca de formación postgrado en el marco del programa "Prácticas formativas para jóvenes de la Diputación de Valencia" para el ejercicio 2017-2018, en Idea BDNS (Identif.): 382508.
		55	Anunci de l'Ajuntament de Benifairó de les Valls sobre delegació competències alcaldia.
		55	Anuncio del Ayuntamiento de Benifairó de les Valls sobre delegación competencias alcaldia.
		56	Edicto del Ayuntamiento de Rocafort sobre aprobación definitiva del Reglamento de régimen interno de la Escuela Infantil Municipal de Primer Ciclo.
		59	Edicto del Ayuntamiento de Llutxent sobre corrección de errores relativos a la aprobación de diversos padrones.
		60	Edicto del Ayuntamiento de Bétera sobre aprobación del padrón de la tasa por la prestación del servicio de agua del segundo semestre de 2017.
		61	Anuncio del Ayuntamiento de Navarrés sobre Oferta de Empleo Público 2017.

Pág.

- 62 Anunci de l'Ajuntament d'Alberic sobre modificació de l'oferta pública d'ocupació per al any 2017.
- 63 Edicte de l'Ajuntament de Faura sobre aprovació del padró de mercat municipal corresponent al 1er semestre de 2018.
- 64 Edicto del Ayuntamiento de Montroy sobre aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos nº 04/2017.
- 65 Edicte de l'Ajuntament de Canals sobre modificació del preu públic del Centre Cultural Calixte III.
- 66 Edicte de l'Ajuntament de Paiporta sobre aprovació definitiva de la relació de llocs de treball i plantilla de personal d'aquest ajuntament així com de la E.P.E. de servicis de Paiporta (ESPAI), exercici 2018.
- 69 Anuncio de la Entidad Local Menor de El Perelló sobre aprobación inicial del presupuesto general y la plantilla de puestos de trabajo para el ejercicio 2018.
- 70 Edicte de l'Ajuntament d'Algemesí sobre aprovació inicial pressupost exercici 2018.

JUSTICIA

- 72 Cédula de citación del Juzgado Social número cuatro de Zaragoza sobre autos número 755 /2017 para Ace Impact S.L.
- 73 Edicto del Juzgado de lo Social número tres de Valencia sobre ejecución número 18/2018-A contra Bodegas Solana, S.L.
- 74 Edicto del Juzgado de lo Social número seis de Barcelona sobre procedimiento número 686/2017 contra Labcouriier Especialistas en su Mercancia, S.L.
- 75 Edicto del Juzgado de lo Social número tres de Valencia sobre ejecución número 2.279/2017-SI contra Multiservicios y Limpiezas Albalat, S.L.
- 76 Edicto del Juzgado de lo Social número tres de Valencia sobre ejecución número 29/2018-LU contra Iniciativas Hosteleras Levantinas 2013, S.L.
- 77 Edicto del Juzgado de lo Social número tres de Valencia sobre ejecución número 11/2018-A contra Antigua Casa Calabuig, S.L.
- 78 Edicto del Juzgado de lo Social número tres de Valencia sobre ejecución número 48/18-LU contra Diska Cee, S.L.
- 79 Edicto del Juzgado de lo Social número quince de Valencia sobre autos número 356/2017/I contra Tableros Tarín, S.L., y otro.
- 80 Edicto del Juzgado de lo Social número tres de Valencia sobre ejecución número 53/2018-LU contra José Jorge Ramón Baixauli.
- 81 Edicto del Juzgado de lo Social número tres de Valencia sobre ejecución número 10/2018-A contra Antigua Casa Calabuig, S.L.
- 82 Edicto del Juzgado de lo Social número once de Valencia sobre expediente número 1.045/2016 contra Conselleria de Economía Sostenible Sectors Productius Comerç y otras.
- 83 Edicto del Juzgado de lo Social número once de Valencia sobre expediente número 354/2016 contra Isbran Perforaciones, S.L.
- 84 Edicto del Juzgado de lo Social número tres de Valencia sobre ejecución número 1.686/2016-CE contra Clearshore Española, S.L.
- 85 Edicto del Juzgado de lo Social número doce de Valencia sobre expediente número 40/2017 contra Teltra Sistemas, S.L., y otro.
- 86 Edicto del Juzgado de lo Social número uno de Valencia sobre autos número 943/2015 contra Fortran, S.L., y otro.
- 87 Cédula de citación del Juzgado de lo Social número doce de Valencia sobre expediente número 301/2017 para Frutas Tormo Girones, S.L.

Pág.

- 88 Cédula de citación del Juzgado de lo Social número trece de Valencia sobre autos número 1.002/2017 para Beauty Coaching Durán, S.L.
- 89 Edicto del Juzgado de lo Social número dieciséis de Valencia sobre autos número 198/2017 contra Johatan Moreira Couso y otro.
- 90 Edicto del Juzgado de lo Social número tres de Valencia sobre ejecución número 4.006/2013-AS contra Cisne Integral de Servicios, S.L., y otra.
- 91 Edicto del Juzgado de lo Social número tres de Valencia sobre ejecución número 2.660/17-AS contra Alzi Agri Ett, S.L.U.
- 92 Edicto del Juzgado de lo Social número tres de Valencia sobre ejecución número 2.574/17-A contra Maxvalandcia, S.L.
- 93 Cédula de citación del Juzgado de lo Social número trece de Valencia sobre autos número 970/2017 para Francisco Domínguez Serrano.
- 94 Cédula de citación del Juzgado de lo Social número diez de Valencia sobre autos número 219/2017 para Naios Consultores Asociados, S.L., y otra.
- 95 Cédula de citación del Juzgado de lo Social número cinco de Valencia sobre expediente número 1.019/2017 para La Casa Fondant, S.L.
- 96 Cédula de citación del Juzgado de lo Social número nueve de Valencia sobre expediente número 979/2017 para Trans Veris, S.L.
- 97 Edicto del Juzgado de lo Social número tres de Valencia sobre ejecución número 2.211/17-A contra Paellas Aleña, S.L.
- 98 Edicto del Juzgado de lo Social número catorce de Valencia sobre autos número 319/2017 contra Fogasa y otra.
- 99 Edicto del Juzgado de lo Social número seis de Valencia sobre autos número 963/2015 contra Nord Meat Europe, S.L.
- 100 Edicto del Juzgado de lo Social número trece de Valencia sobre autos número 213/2016 contra Yogurclass, S.L., y otro.
- 101 Edicto del Juzgado de lo Social número ocho de Valencia sobre autos número 987/2016 contra Gráficas Barcino 3000, S.L., y otro.
- 102 Edicto del Juzgado Social número dos de Alicante sobre autos número 412/2015 contra Jardinería y Mantenimientos del Mediterráneo, S.L.
- 103 Edicto del Juzgado de lo Social número tres de Valencia sobre ejecución número 52/18-PP contra Molina Cebria Asesores, S.L.
- 104 Edicto del Juzgado de lo Social número diez de Valencia sobre autos número 1.269/2015 contra Castellana de Seguridad, S.A.U.
- 105 Edicto del Juzgado de lo Social número dos de Valencia sobre autos número 1.063/2015 contra Construcciones Decorasan Siglo XXI, S.L.
- 106 Edicto del Juzgado de lo Social número catorce de Valencia sobre autos despido número 438/2016 contra Startport Promociones, S.L.

ANUNCIOS PARTICULARES

- 108 Anuncio de la Comunidad de Regantes Canal-Júcar Turia, Tomas VII y VIII Nova Comunitat, de Alginet sobre convocatoria a junta general ordinaria.
- 109 Anuncio de la Comunidad de Regantes La Rodana sobre convocatoria a junta general extraordinaria.

DIPUTACIÓ
DIPUTACIÓN

Excel·lentíssima Diputació Provincial de València
Àrea de Personal

Anunci de l'Excel·lentíssima Diputació Provincial de València sobre resolució del procés per a la reglamentària provisió del lloc de treball de Cap de l'Oficina Tècnica d'Inclusió Social, Teatres i Memòria Històrica, convocatòria 14/17.

Anuncio de la Excelentísima Diputación Provincial de Valencia sobre resolución del proceso para la reglamentaria provisión del puesto de trabajo de Jefe/a de la Oficina Técnica de Inclusión Social, Teatros y Memoria Histórica, convocatoria 14/17.

ANUNCI

Per Decret núm. 954 de data 26 de gener del 2018, la Presidència d'esta Corporació hi ha disposat el següent:

“Atés que per Decret núm. 4999 de data 7 de juny del 2017, van ser aprovades les bases de convocatòria per a la reglamentària provisió del lloc de treball vacant núm. RLT 58738 Cap de l'Oficina Tècnica d'Inclusió Social, Teatres i Memòria Històrica d'esta Corporació, per mitjà del sistema de convocatòria pública de lliure designació.

Atés que en compliment de l'expressat Decret, es va publicar en el BOP núm. 118 de data 21 de juny del 2017 el corresponent anunci de la referida convocatòria.

Atés que dins del termini de presentació de sol·licituds han tingut entrada en esta Corporació únicament la presentada per la Sra. Belén de Miguel Martínez, que reuneix els requisits de participació exigits en les bases de convocatòria.

Vista l'acta de la Comissió de Valoració designada a este efecte per a la provisió del referit lloc de treball, en la seua sessió de data 16 de gener de 2018, on s'acorda elevar a la Presidència proposada d'adjudicació a favor de la Sra. Belén de Miguel Martínez, com la candidata idònia per a l'exercici del lloc de treball núm. RLT 58738 Cap de l'Oficina Tècnica d'Inclusió Social, Teatres i Memòria Històrica, per considerar per considerar acreditada l'adequació del perfil de l'aspirant al contingut de l'annex I de la convocatòria, en atenció als seus coneixements i experiència que s'adeqüen al perfil i requeriments del lloc convocat.

En virtut de les competències que em conferix la legislació vigent, en especial l'art. 34.1.h) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local,

RESOLC:

Primer. Nomenar a la Sra. Belén de Miguel Martínez per al lloc de treball de lliure designació núm. RLT 58738 Cap de l'Oficina Tècnica d'Inclusió Social, Teatres i Memòria Històrica, incardinat al centre d'Inclusió Social, Teatres i Memòria Històrica d'aquesta Corporació.

Segon. Publicar la present Resolució en el Butlletí Oficial de la Província als efectes de la presa de possessió per la candidata nomenada, en els termes de l'art. 48 del R.D. 364/1995 i l'art. 29 de la Llei 10/2010, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana.

Tercer. Deixar sense efectes la comissió de servicis que té conferida la Sra. de Miguel Martínez, atorgada per Decret núm. 455 de data 19 de gener del 2017, amb efectes del dia immediatament anterior a la seua presa de possessió.”

Aquest Decret és definitiu en via administrativa i contra este es podrà interposar recurs contenciós administratiu en el termini de dos mesos, a comptar des de l'endemà de la seua publicació, davant el Jutjat Contenciós Administratiu, en els termes de l'article 14 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, i, potestativament, recurs de reposició en el termini d'un mes, davant el president de la corporació.

València, 29 de gener del 2018.—El diputat de l'Àrea Administració General i Transparència, José Ruiz Cervera.

ANUNCIO

Por Decreto nº 954 de fecha 26 de enero del 2018, la Presidencia de esta Corporación ha dispuesto lo siguiente:

“Atendido que por Decreto nº 4999 de fecha 7 de junio de 2017, fueron aprobadas las bases de convocatoria para la reglamentaria provisión del puesto de trabajo vacante nº RPT 58738 Jefe/a de la Oficina Técnica de Inclusión Social, Teatros y Memoria Histórica de esta Corporación, mediante el sistema de convocatoria pública de libre designación.

Atendido que en cumplimiento del expresado Decreto, se publicó en el BOP nº 118 de fecha 21 de junio de 2017 el correspondiente anuncio de la referida convocatoria.

Atendido que dentro del plazo de presentación de solicitudes ha tenido entrada en esta Corporación únicamente la presentada por la Sra. Belén de Miguel Martínez, quien reúne los requisitos de participación exigidos en las bases de convocatoria.

Vista el acta de la Comisión de Valoración designada al efecto para la provisión del referido puesto de trabajo, en su sesión de fecha 16 de enero de 2018, a cuyo tenor acuerda elevar a la Presidencia propuesta de adjudicación a favor de la Sra. Belén de Miguel Martínez, como la candidata idónea para el desempeño del puesto de trabajo nº RPT 58738 Jefe/a de la Oficina Técnica de Inclusión Social, Teatros y Memoria Histórica, por considerar acreditada la adecuación del perfil de la aspirante al contenido del Anexo I de la convocatoria, en atención a sus conocimientos y experiencia que se adecuan al perfil y requerimientos del puesto convocado.

En virtud de las competencias que me confiere la legislación vigente, en especial el art. 34.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local,

RESUELVO:

Primero. Nombrar a la Sra. Belén de Miguel Martínez para el puesto de trabajo de libre designación nº RPT 58738 Jefe/a de la Oficina Técnica de Inclusión Social, Teatros y Memoria Histórica, incardinado en el centro Inclusión Social, Teatros y Memoria Histórica de esta Corporación.

Segundo. Publicar la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia a los efectos de la toma de posesión por la candidata nombrada, en los términos del art. 48 del R.D. 364/1995 y el art. 29 de la Ley 10/2010, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.

Tercero. Dejar sin efectos la comisión de servicios otorgada a la Sra. de Miguel Martínez, por Decreto nº 455 de fecha 19 de enero del 2017, con efectos del día inmediatamente anterior a su toma de posesión.”

Este Decreto es definitivo en vía administrativa y contra el mismo se podrá interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de su publicación, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo en los términos del artículo 14 de la Ley 29/1998, de 13 de julio y potestativamente recurso de reposición en el plazo de un mes ante el Presidente de la Corporación.

Valencia, 29 de enero de 2018.—El diputado del Área Administración General y Transparencia, José Ruiz Cervera.

2018/1463

ADMINISTRACIÓ CENTRAL
ADMINISTRACIÓN CENTRAL

Confederación Hidrográfica del Júcar

Anuncio de la Confederación Hidrográfica del Júcar sobre información pública de solicitud de autorización de obras de nivelación y construcción de mota en zona de policía de cauce público (barranco de Torrent) para acondicionamiento de un parking de camiones en las parcelas 23, 69 y 70 del polígono 11 del término municipal de Torrent. Expte.: 2017AZ0251.

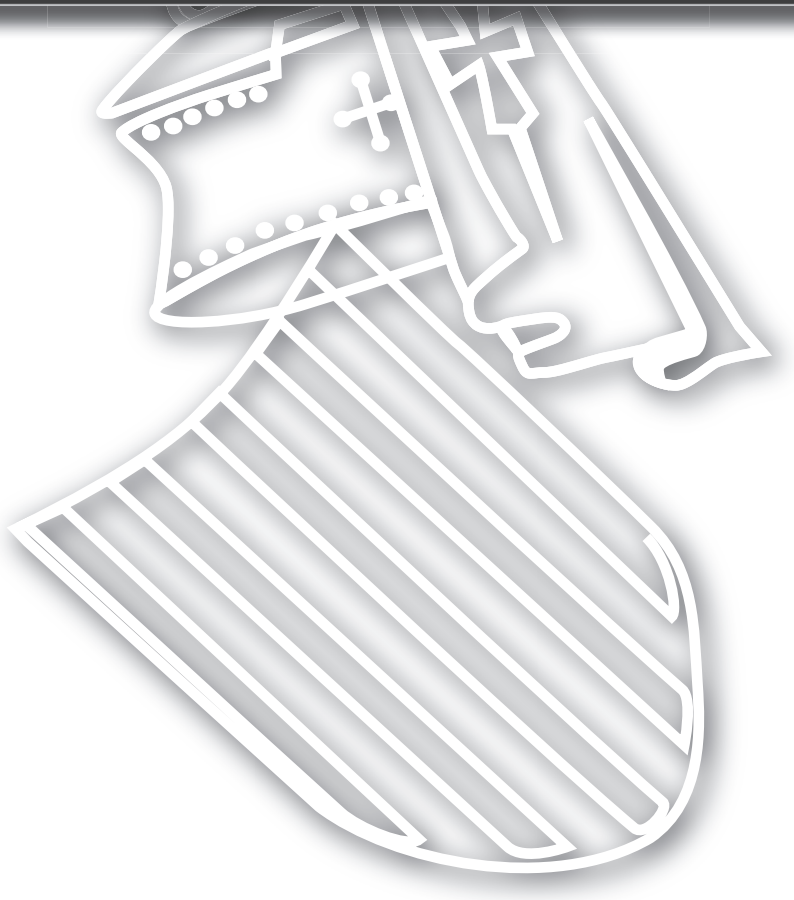
ANUNCIO

MANUEL NEMESIO BETA en representación de PARKING NETAMA S.L., ha solicitado autorización de acondicionamiento de un parking de camiones mediante la nivelación de las parcelas 23, 69 y 70 del polígono 11 del T.M. Torrent (Valencia), así como la construcción de una mota con una altura máxima 1,75 m al norte de las parcelas 23 y 70, y al norte y al oeste de la parcela 69, ubicadas en zona de policía del barranco de Torrent (Valencia), punto de coordenadas UTM H30 ETSR89 (719.930, 4.368.567) aproximadas.

Se abre información pública sobre dicha petición, por un plazo de 1 MES, durante el cual podrá ser examinada la documentación aportada por el peticionario en esta Confederación Hidrográfica del Júcar. Las reclamaciones que se estimen procedentes podrán presentarse en el Registro de la Confederación Hidrográfica del Júcar (Avda. de Blasco Ibáñez, nº 38 46010 Valencia), o por cualquier otro medio admitido por las disposiciones vigentes.

Valencia, 26 de diciembre de 2017.—El secretario general, Carlos Fernández Gonzalo.

2017/19562



CONVENIS COL·LECTIUS **CONVENIOS COLECTIVOS**

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo
Dirección Territorial de Valencia

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Canteros, Marmolistas y Granitos Naturales de la provincia de Valencia (código 46000125011982).

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo del sector de Canteros, Marmolistas y Granitos Naturales de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo señalado anteriormente, suscrito el día 27 de noviembre de 2017 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la Asociación Empresarial de Canteros, Marmolistas y Granitos de Valencia -PYMEV- y, de la otra, por las organizaciones sindicales CC.OO. y U.G.T., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria 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 Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora, así como el depósito del texto del convenio.

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

València, 18 de enero de 2018. El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Emiliano Cerdá Esteve.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE CANTEROS, MARMOLISTAS Y GRANITOS NATURALES
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA
ÍNDICE
CAPÍTULO I
Condiciones Generales

Art. 1.- Ámbitos funcional y territorial

Art. 2.- Vigencia

Art. 3.- Prórrogas y denuncia

Art. 4.- Condiciones más beneficiosas

Art. 5.- Articulación de la Negociación Colectiva y prioridad aplicativa

CAPÍTULO II
Contratación y acceso al trabajo

Art. 6.- Contrato fijo de plantilla

Art. 7.- Contrato para Trabajo fijo de obra

Art. 8.- Otras modalidades de contratación

Art. 9.- Contrato para el fomento de la contratación indefinida

Art. 10.- Período de prueba

Art. 11.- Reglamento para los ascensos

Art. 12.- Subcontratación

CAPÍTULO III
Tiempo de trabajo

Art. 13.- Jornada ordinaria anual

Art. 14.- Vacaciones anuales

Art. 15.- Licencias retribuidas

CAPÍTULO IV
Retribuciones

Art. 16.- Incremento salarial

Art. 17.- Cláusula de revisión salarial

Art. 18.- Salario Base

Art. 19.- Complemento Personal de Antigüedad

Art. 20.- Horas extraordinarias

Art. 21.- Complemento por Discapacidad

Art. 22.- Plus de Asistencia

Art. 23.- Gratificaciones Extraordinarias

Art. 24.- Plus de Calidad

Art. 25.- Pluses de Nocturnidad

Art. 26.- Plus de Transporte

Art. 27.- Dietas y desplazamientos

Art. 28.- Compensación y Absorción

Art. 29.- Indemnizaciones

CAPÍTULO V
Salud Laboral

Art. 30.- Compensación económica por enfermedad o accidente

Art. 31.- Vestuario

Art. 32.- Reconocimientos médicos

CAPÍTULO VI

Faltas y Sanciones

Art. 33.- Clases de faltas

Art. 34.- Faltas leves

Art. 35.- Faltas graves

Art. 36.- Faltas muy graves

Art. 37.- Sanciones. Aplicación

Art. 38.- Otros efectos de las sanciones

CAPÍTULO VII

Comisión Paritaria e interpretación

Art. 39.- Comisión Paritaria

Art. 40.- Vinculación a la totalidad

Art. 41.- Normativa supletoria

Disposición adicional 1ª

Disposición adicional 2ª

Anexo: Comisión Sectorial de la Piedra Natural de la Comunidad Valenciana.

Tablas Salariales

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE CANTEROS, MARMOLISTAS Y GRANITOS NATURALES DE LA PROVINCIA DE VALENCIA

CAPÍTULO I

Condiciones Generales

Artículo 1º. Ámbitos funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de obligada y general observancia para todas las empresas y trabajadores que se dediquen a la industria de piedras, mármoles y granitos naturales, incluyéndose las canteras y fábricas y talleres de sierra-labranza, tanto mecánicos como manuales y sus oficios auxiliares que se integran en el Convenio Colectivo General de la Construcción, en la provincia de Valencia, con independencia de donde radique el domicilio social o sede central de las empresas y la forma jurídica de éstas.

Artículo 2º. Vigencia.

Tendrá vigencia desde 1º de Enero de 2017 hasta 31 de Diciembre de 2021.

Su entrada en vigor, se producirá el 1 de enero de 2017, surtiendo plenos efectos desde esa fecha, en concordancia con lo establecido en el Convenio General de la Construcción.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, tendrán la vigencia de 5 años, y por lo tanto extenderán su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2021, lo regulado en el Artículo 7. del CGC.

Artículo 3º. Prórrogas y denuncia.

La denuncia del presente Convenio Colectivo deberá formularse con tres meses de antelación a la fecha de su terminación o a la de cualquiera de sus prórrogas.

En caso de no llegar a acuerdo, seguirá vigente el mismo indefinidamente hasta la firma de un nuevo convenio.

Artículo 4º. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las empresas al entrar en vigor el presente Convenio Colectivo, siempre y cuando fuesen más favorables, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables.

Artículo 5º.- Articulación de la Negociación Colectiva y prioridad aplicativa.

Este convenio provincial tendrá prioridad aplicativa sobre los convenios de ámbito inferior a la empresa, en las siguientes materias:

1. La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
2. El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
3. El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
4. La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
5. La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
6. Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
7. Aquellas otras que disponga el Convenio General de la Construcción.

CAPÍTULO II

Contratación y acceso al empleo

El ingreso al trabajo –que podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el E.T., disposiciones complementarias y en el Convenio General– será para un puesto de trabajo concreto. Éste viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe el trabajador, la categoría profesional que le corresponda dentro de la clasificación vigente y por el centro de trabajo donde se desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.

Artículo 6º.-Contrato fijo de plantilla.

El contrato fijo de plantilla es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Ésta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

Con el objeto de fomentar la contratación indefinida, se podrá usar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

Artículo 7º.- Contrato Fijo de obra.

1. La Disposición Adicional Primera, apartado 2 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo y la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, otorgan a la negociación colectiva de ámbito estatal la facultad de adaptar al sector de la construcción el contrato de obra o servicio determinado regulado con carácter general en el artículo 15 del E.T.

De acuerdo con ello la indicada adaptación se realiza mediante el presente contrato que, además de los restantes caracteres que contiene, regula de forma específica el artículo 15.1 a y 5 y el artículo 49. c del E.T. para el sector de la construcción

2. Este contrato se concierta con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra. Su formalización se hará siempre por escrito.

Por ello y con independencia de su duración, no será de aplicación lo establecido en el párrafo primero del artículo 15.1. a) del E.T., continuando manteniendo los trabajadores la condición de “fijos de obra”, tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del 44 del E.T. o de subrogación regulado en el artículo 27 del Convenio General.

3. Sin embargo, manteniéndose el carácter de único contrato, el personal fijo de obra, sin perder dicha condición de fijo de obra, podrá prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo de una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un periodo máximo de 3 años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento según el modelo que figura en el Anexo III y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

En este supuesto y con independencia de la duración total de la prestación, tampoco será de aplicación lo establecido tanto en el apartado 1.a) párrafo primero del artículo 15 del E.T. como en el apartado 5, continuando manteniendo los trabajadores, como se ha indicado, la condición de “fijos de obra”.

4. Teniendo en cuenta la especial configuración del sector de la construcción y sus necesidades, sobre todo en cuanto a la flexibilidad en la contratación y la estabilidad en el empleo del sector mejorando la seguridad y salud en el trabajo así como la formación de los trabajadores, y conforme a lo establecido en el apartado 2 de la Disposición Adicional Primera de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, no se producirá sucesión de contratos por la concertación de diversos contratos fijos de obra para diferentes puestos de trabajo en el sector, teniendo en cuenta la definición de puesto de trabajo dada en el artículo 22 del C.G.C. y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5º del artículo 15 del E.T.

5. Por lo tanto la contratación, con o sin solución de continuidad, para diferente puesto de trabajo mediante dos o más contratos fijos de obra con la misma empresa o grupo de empresas en el periodo y durante el plazo establecido en el artículo 15.5 del E.T., no comportará la adquisición de la condición establecida en dicho precepto.

A tal efecto nos encontramos ante puestos de trabajo diferentes cuando se produce la modificación en alguno de los factores determinados en el artículo 22 del C.G.C.

La indicada adquisición de condición tampoco operará en el supuesto de producirse bien la sucesión empresarial establecida en el artículo 44 del E.T. o la subrogación recogida en el artículo 27 del C.G.C.

6. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de 15 días naturales. No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

7. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, operarán la terminación de obra y cese previsto en el apartado precedente, a excepción del preaviso. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria Provincial, dispondrá, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación.

El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá acogerse a lo regulado en el apartado 3 de este artículo.

Este supuesto no será de aplicación en el caso de paralización por conflicto laboral.

8. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en la Disposición Adicional Primera, apartado 2, de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral y en el artículo 49.1.c) del E.T., se establece una indemnización por cese del 7 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del presente Convenio devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 8º.- Otras modalidades de contratación.

1. Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción o por interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del presente convenio devengados durante la vigencia del contrato.

2. También podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del E.T., contrato cuya duración máxima será de doce meses en un periodo de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

3. Las empresas afectadas por este Convenio y las Empresas de Trabajo Temporal podrán concertar contratos de puesta a disposición.

De conformidad con el artículo 8.b) Ley 14/1994, de 1 de Junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 17, apartado seis, de la Ley 35/2010, de 17 de Septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para las ocupaciones, puestos de trabajo o tareas que expresamente se determinan en el Anexo VI del C.G.C. y ello por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los mismos. A estos contratos les será de aplicación las siguientes disposiciones:

a) Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los periodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

b) A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los periodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

c) La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

d) Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

e) Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato. En este caso la indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

f) Los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Siempre que se posible esta formación se corresponderá con la prevista en el Libro II C.G.C. Los trabajadores cedidos deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuando ello sea procedente.

g) Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria.

h) La empresa usuaria deberá informar a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por aquella. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

4. Contrato para la Formación.

4.1. El contrato para la formación viene reglado, además de por el Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, por las siguientes disposiciones:

a) El sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. A este respecto, las partes firmantes manifiestan su interés en que la formación, teórica y práctica correspondiente a los contratos para la formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el sector.

b) El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción.

c) El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación.

d) En los contratos para la formación que se celebren con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas públicos de empleo-formación, tales como los de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo u otros que se puedan aprobar, el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas. Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación sin aplicación del límite máximo de edad anteriormente señalado, cuando se concierte con personas con discapacidad.

e) No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de dieciocho años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres.

f) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, si bien podrá prorrogarse por doce meses más para los contratos a los que se refieren los apartados c) y e) precedente, o cuando ello sea necesario en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan por las normas vigentes, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en el presente convenio, o cuando se celebre con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

La formación en los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. Cuando su duración sea superior a un año, la parte que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses. A estos efectos, la empresa podrá recabar del servicio público de empleo certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

g) Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza. En todo caso, la formación teórica de los contratos para la formación, así como la certificación de la formación recibida se ajustarán a lo establecido en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de formación profesional para el empleo. El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la Disposición Adicional Quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el sistema nacional de empleo.

h) La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato. Además el tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor del trabajador en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por éste y que cuente con la cualificación o experiencia profesional adecuada. El propio empresario podrá asumir esta tarea, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

i) La retribución de los contratados para la formación se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del Nivel IX de las tablas de cada Convenio y referidos a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo.

Colectivos de la letra c) y e) de este artículo:

1er año	60 por 100
2º año	70 por 100
3er año	85 por 100

Colectivos de las letras d) de este artículo:

1er año	95 por 100
2º año	100 por 100

Aquellos convenios provinciales que a la entrada en vigor del C.G.C tengan una retribución salarial superior a los porcentajes del primer párrafo de este punto, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzado por éste, quedando en consecuencia congelados dichos salarios hasta su equiparación.

j) Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extrasalariales que, en su caso, se establezcan en cada convenio colectivo de ámbito inferior, en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores.

k) Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del E.T. no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario. No obstante, la situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido por esta causa. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

l) Si concluido el contrato, el contratado para la formación no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de la formación y del aprovechamiento que, a su juicio, ha obtenido en su formación práctica.

La Fundación Laboral de la Construcción a través de sus centros propios o colaboradores, dará la calificación a través de las pruebas correspondientes, previamente homologadas, tanto del aprovechamiento teórico como práctico y decidirá su pase a la categoría de oficial.

m) Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato, calculados conforme a los criterios establecidos en la letra i) de este artículo.

5. Contrato de Relevo.

Las partes convienen en introducir en el sector la aplicación del Contrato de Relevo, modalidad contractual que se rige por lo dispuesto en el Artículo 12. 6 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de fomentar el empleo mediante el rejuvenecimiento de plantillas y el relevo generacional necesario para las empresas y trabajadores del sector, compatibilizando el empleo a tiempo parcial con la percepción de la pensión de jubilación, mediante la utilización de las fórmulas legales actualmente vigentes dirigidas a facilitar su implantación.

Esta modalidad contractual se ha mostrado como la más idónea para que las empresas puedan conservar el importante acervo de que son portadores los trabajadores que, habiendo alcanzado los máximos estadios de la experiencia, deben transmitir sus conocimientos a los trabajadores relevistas de reciente incorporación.

El contrato de relevo es el que se concierta con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa.

Este contrato se formalizará siempre que lo solicite el trabajador, y deberá cumplimentarse, en el menor tiempo de plazo posible que nunca excederá de 2 meses.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose el contrato de relevo al producirse cualquiera de los supuestos marcados por la Ley, y en todo caso, al cumplir el trabajador sustituido la edad de 65 años.

Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador relevista, el empresario deberá sustituirlo, en el menor plazo de tiempo posible y en todo caso no excederá de 15 días, por otro trabajador desempleado.

No será aplicable ni obligatorio este artículo cuando la empresa tenga un plan de pensiones del sistema de empleo u otras fórmulas de jubilación anticipada.

En todo lo no previsto en el presente artículo, regirá lo dispuesto en la legislación vigente de su aplicación.

Artículo 9º. Contrato para el fomento de la contratación indefinida.

Tiene como finalidad facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 10º. Período de prueba.

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

Técnicos titulados superiores y medios: Seis meses.

Empleados: Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: Tres meses.

Niveles VI al X: Dos meses.

Resto de personal: Quince días naturales.

Personal operario: Encargados y Capataces: Un mes.

Resto de personal: Quince días naturales.

2. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

4. Los titulares de la Tarjeta Profesional de la Construcción expedida por la Fundación Laboral de la Construcción con contrato de fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal estarán exentos del período de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en su Tarjeta Profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

Artículo 11º. Reglamento para los ascensos.

Se estará a lo dispuesto en el Art.46 del Convenio General de la Construcción.

Artículo 12º. Subcontratación.

1. Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios, responderán ante los trabajadores de las empresas subcontratistas en los términos establecidos en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
2. Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el Art. 65 del Convenio General de la Construcción, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por el referido convenio general.

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo

Artículo 13º. Jornada.

1. La jornada ordinaria anual durante la vigencia del convenio será de 1736 horas, estando a lo que marque el VI CGC en cuanto a jornada anual de sufrir cualquier variación durante la vigencia del mismo.
2. Para la distribución de la jornada anual pactada, así como a los efectos de elaborar el calendario de trabajo, sin perjuicio de lo acordado en cada empresa, la Comisión Paritaria regulada en el Art.39 del presente convenio colectivo se reunirá durante el mes de enero de cada año para recomendar las fechas que con carácter prioritario tendrán la consideración de no laborables.
3. Sin perjuicio de lo establecido en el Art. 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de discrepancia entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, respecto a la distribución en el calendario laboral de los descansos necesarios para el cumplimiento de la jornada ordinaria anual acordada, corresponderá a cada parte fijar la mitad de las fechas o de las horas de trabajo sobre las que exista discrepancia, debiendo prevalecer, en todo caso los periodos de mayor actividad derivados de la habitual marcha de la empresa, que se hayan concretado en el calendario laboral anual, cuya elaboración deberá estar ultimada y expuesto a 31 de enero.

El reparto de la jornada anual se realizará semanalmente de lunes a viernes por cómputos de 40 horas. En todo caso, cuando se produzca una sobrecarga extraordinaria de trabajo que afecte a la totalidad o a parte de la plantilla, podrá la empresa establecer para el personal afectado un horario prolongado, respetando en todo caso los límites diarios del Estatuto de los Trabajadores, dando cuenta a la representación de los trabajadores de los motivos para realizar esta prolongación de la jornada con 48 horas de antelación como mínimo.

Los excesos de jornada que sobre el horario semanal se produzcan por la aplicación de este artículo no podrán superar el periodo continuo de cuatro semanas, y su recuperación tendrá que llevarse a cabo necesariamente reduciendo la jornada en otro periodo del año previo acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores. En ningún caso la aplicación de este artículo podrá suponer la realización de una jornada anual superior al número de horas anuales señalado para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Durante la temporada estival (1 de julio a 31 de agosto), se podrá pactar la jornada intensiva

Artículo 14º. Vacaciones anuales.

1. El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta y un días naturales de duración, iniciándose en cualquier caso su disfrute en día laborable, que no sea viernes.
2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.
3. Las vacaciones anuales se fijarán en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre como norma general y salvo pacto en contrario y tendrá carácter ininterrumpido. Así mismo el trabajador deberá conocer las fechas que le correspondan con una anterioridad de dos meses al comienzo de su disfrute.
4. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 15º. Licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los siguientes casos:

1. En caso de matrimonio: 17 días naturales.
2. En caso de nacimiento o adopción de un hijo-a: 3 días naturales, de los cuales al meno uno deberá ser laborable.
3. En caso de fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales.
4. En caso de enfermedad, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.

Cuando por los motivos expresados en los apartados 2, 3 y 4 el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales, salvo los trabajadores no comunitarios o comunitarios colindantes con España que se acojan a los dispuesto en los últimos incisos de los apartados 2 y 3.

5. Por traslado del domicilio habitual: 1 día.

6. Por el tiempo necesario, para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.

7. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Quien ejerza el derecho, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, conforme al acuerdo que llegue con la empresa. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma este derecho.

8. El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá 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 aquella. El ejercicio de este derecho por parte

del trabajador durante los primeros nueve meses de vida del menor, es incompatible con lo previsto en el apartado 7 de este artículo. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres y hombres. 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 simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

9. Las horas necesarias para visita médica, con un máximo anual de 16 horas.

10. Aquellas otras que establezca la legislación vigente.

Los supuestos contemplados en los apartados precedentes, cuando concurren las circunstancias previstas en los mismos, se extenderán así mismo a las parejas de hecho siempre que se acredite de acuerdo con la normativa de aplicación.

En aquellas licencias no contempladas en el presente artículo, se estará a lo que marque el artículo 73 del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 16º. Incremento Salarial.

El incremento salarial para 2017 se establece en un 1,9 por 100 para todas las categorías. Para los restantes años de vigencia se reunirá la Comisión Paritaria para llevar a cabo su concreción, siempre dentro de los parámetros que se acuerden por el Convenio General de Construcción.

Artículo 17º. Cláusula de revisión salarial.

Teniendo en cuenta las especiales dificultades por las que atraviesa el sector de la construcción y haciendo los agentes sociales una importante labor de responsabilidad a este respecto, para el año 2017 y sucesivos, se realizará una revisión económica transcurrido dicho ejercicio conforme al IPC Real del mismo cuando éste supere el 2 por 100 de manera que hasta ese porcentaje no se aplicará el citado sistema de revisión.

Así mismo la revisión económica antes citada se hará con efecto desde el día 1 de enero de cada año afectando a los conceptos salariales y extrasalariales.

Artículo 18º. Salario Base.

Las partes han acordado la cuantía correspondiente por este concepto a las distintas categorías profesionales de trabajadores afectados por este convenio, las cuales, figuran en la 1ª columna del cuadro anexo a este texto.

Artículo 19º. Complemento Personal de Antigüedad.

Como consecuencia de la abolición definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos desde el Convenio Colectivo Provincial para el sector de canteros, marmolistas y granitos naturales para los años 1998 a 2001, publicado en el Boletín Oficial de la provincia de Valencia N° 181, de 01/08/1998 durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se mantiene el derecho a la percepción del complemento retributivo “ad personam” denominado “antigüedad consolidada” únicamente para los trabajadores que lo venían percibiendo y en las mismas condiciones que establecía el referido convenio, manteniéndose su importe invariable y por tiempo indefinido, no sufriendo modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado con su empresa y no siendo susceptible de compensación o absorción.

Artículo 20º. Horas Extraordinarias.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

Se consideran horas extraordinarias estructurales las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia de carácter estructural que altere el proceso normal de producción.

El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 2 al día, 20 al mes y 80 al año.

Las horas extras se retribuirán al 175% del salario, excluido los pluses.

Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso.

En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el artículo anterior.

Artículo 21º. Complemento por Discapacidad

De conformidad con el artículo 55 del Convenio General de la Construcción y en tanto que en el mismo permanezca vigente:

1. Los trabajadores que, reconocidos por el organismo oficial correspondiente, acrediten los grados de discapacidad que se recogen a continuación, percibirán como complemento personal las cantidades que se detallan:

Grados de discapacidad Comprendido entre el	Importe bruto por mes natural del complemento
13 por 100 y el 22 por 100	17 euros
23 por 100 y 32 por 100	24 euros
33 por 100 o superior	34 euros

2. El grado de discapacidad será único y generará, por tanto, el derecho a un solo complemento no pudiendo, en consecuencia, acumularse al grado ya existente otro superior que pudiera reconocerse con posterioridad. Si el grado de discapacidad se redujese el complemento a percibir se acomodará al nuevo tanto por ciento reconocido.

3. En el supuesto de que por la empresa se viniese ya abonando un complemento, ayuda o prestación que responda a la compensación de situaciones análogas a la establecida en el presente artículo, aquella podrá aplicar al pago de este complemento personal la cantidad que ya venga abonando por similar concepto sin que, por tanto, se genere el derecho a un pago duplicado.

Artículo 22º. Plus de Asistencia.

Con la intención de disminuir el nivel de absentismo que afecta al sector, las empresas abonarán por día de asistencia y puntualidad un Plus de Asistencia, cuya cuantía para las distintas categorías viene reflejada en la segunda columna del Anexo.

Artículo 23º. Gratificaciones Extraordinarias.

1. Gratificaciones de verano y Navidad. Se abonarán con los salarios establecidos en la 1ª columna del anexo, incrementadas con la antigüedad que a cada uno corresponde; dichas pagas se abonarán a razón de 30 días cada una; la paga de verano se hará efectiva entre el 1 y el 30 de junio.

2. Paga de vacaciones: Su cuantía se percibirá con arreglo a la media de los últimos 90 días de los conceptos Salario base, Antigüedad, Plus de Asistencia y Plus de Transporte.

Todo trabajador que cause alta o baja en la empresa, durante el transcurso del año, se le abonarán las pagas y vacaciones, prorrateando el tiempo trabajado por doceavas partes.

Artículo 24º. Plus de Calidad.

El plus de calidad se calculará sobre los salarios establecidos en la columna 1ª del Anexo, más en su caso la antigüedad consolidada y calculado en el 6 por ciento. Se abonará antes del 31 de marzo del año siguiente, o bien prorrateado durante los doce meses del año.

Artículo 25º. Plus de Nocturnidad.

Aquellos trabajadores que realicen trabajos de las 22'00 horas a las 6'00 de la mañana, percibirán un Plus de Nocturnidad del 25% del Salario Base correspondiente a su categoría, disminuyéndose este proporcionalmente cuando las horas trabajadas durante ese período fueran inferiores a ocho. Para 2018 este Plus se incrementará al 35% y para 2019 y sucesivos años de vigencia del convenio, al 50%. A propuesta del Comité de Empresa o solicitud del trabajador por motivos de salud, se podrá elegir entre la retribución de dicho plus o la reducción de la jornada nocturna de manera semanal, de optar por dicha reducción de jornada esta será de un 25%.

Artículo 26º. Plus Transporte.

Será abonado por día de asistencia, y la cuantía para las distintas categorías viene reflejada en la 3ª columna del Anexo.

Artículo 27º. Dietas y desplazamientos.

Cuando un trabajador sea desplazado por la empresa y por las características del traslado, le corresponda percibir dieta completa, ésta consistirá en el derecho a disfrutar de alojamiento y manutención, que deberán ser satisfechos por la empresa. Para satisfacer aquellos casos en los que sólo se devengue media dieta, las empresas abonarán en 2017 la cantidad de 9,37€ en dicho concepto; como complemento a este párrafo se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

1. El obrero que habitualmente come a medio día en su casa, y se le desplaza de tal forma que no pueda realizarlo, se le abonará el importe de media dieta y gastos de viaje.

2. El obrero que habitualmente coma en el taller, y se le desplaza de forma que no pueda realizarlo en el taller o en su domicilio, percibirá en 2017 la cantidad de 3,86€ y gastos de viajes.

3. Cuando un obrero sea trasladado de un puesto de trabajo a otro de la misma empresa, siempre que exceda de 15 kilómetros la distancia entre ambos, percibirá la media dieta y gastos de viaje.

4. Cuando por necesidades de la empresa, ésta decida cerrar el local de trabajo y trasladar al personal a otro lugar de la misma empresa, y siempre que el local de referencia al nuevo, no haya una distancia superior a 20 kilómetros, el obrero percibirá únicamente los gastos de viaje. Si la empresa decidiese dedicar el local cerrado nuevamente a centro de trabajo, el personal trasladado tendrá derecho a volver al antiguo local y en las mismas condiciones que estaba antes del traslado forzoso.

Artículo 28º. Compensación y Absorción.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente al presente Convenio hubieran concedido las empresas con carácter voluntario. Cualquier norma legal o reglamentaria de las Administraciones Públicas que mejore las condiciones económicas fijadas en la negociación colectiva sectorial vigente en la actualidad podrá ser absorbida por las mejoras pactadas en el presente Convenio Colectivo, consideradas en su totalidad y globalmente.

En todo caso, no serán absorbibles ni compensables las cantidades abonadas en concepto de mayor cantidad o calidad de trabajo.

Artículo 29º. Indemnizaciones

1. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por el CGC. y por el presente convenio:

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio vigente en cada momento.

b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 47.000€

c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 28.000€

2. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.

3. Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.

4. A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como fecha del hecho causante aquella en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.

5. Las indemnizaciones pactadas comenzarán a obligar a los treinta días de la publicación del Convenio General de la Construcción.

CAPÍTULO V

Salud Laboral

Artículo 30º. Compensación económica por enfermedad o accidente.

1. Cuando un trabajador cause baja en la empresa por enfermedad, el empresario, a partir del octavo día de baja complementará hasta el ciento por ciento de la cuantía establecida y en caso de accidente, a partir del cuarto día de baja.

Así mismo, en caso de baja por accidente de trabajo, a partir del cuarto día, las empresas abonarán en 2017 un plus de 4,66€ diarios durante el período de baja.

El trabajador, si se niega a ser reconocido por el médico que se designe por la parte empresarial, no percibirá el complemento a que se refiere el párrafo primero.

Si el médico designado por la asociación empresarial, previo reconocimiento, manifiesta que el trabajador está en condiciones de trabajar, desde ese momento, dejará de percibir el complemento establecido en el párrafo primero.

2. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas total o parcialmente, durante el año natural al que corresponda, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se haya originado.

Artículo 31º. Vestuario.

Todas las empresas entregarán a sus trabajadores anualmente los siguientes equipos:

- Durante el mes de mayo: una camisa y un pantalón.

- Durante el mes de octubre: un mono o un pantalón, una camisa y una chaquetilla del mismo tejido.

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores podrá configurarse el vestuario y número de prendas a entregar anualmente en atención a las características de cada centro de trabajo.

Artículo 32º. Reconocimientos médicos.

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a vigilancia de la salud, en el artículo 22º, de la Ley 31/1.995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las partes acuerdan:

1. La empresa vendrá obligada a realizar reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores a su servicio, al menos una vez al año.

Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos.

2. En todos los casos el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate.

3. Serán de cargo exclusivo de la empresa los costes de los reconocimientos médicos y, en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos.

CAPÍTULO VI

Faltas y Sanciones

Artículo 33º. Clases de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con los que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 34º. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.

2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono del centro o del puesto de trabajo sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.

4. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

5. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.

6. Pequeños descuidos en la conservación del material.

7. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

8. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.

9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

10. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.

11. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.

12. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros o terceras personas.

13. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

14. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

15. Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

Artículo 35º. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.

2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3. No prestar diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

4. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

5. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.

7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

8. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

10. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

11. Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

12. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podrá causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

13. No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinas o locales.

14. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
15. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
16. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.
17. Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

Artículo 36º. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses, o de veinte, durante seis meses.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros así como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada.
7. La competencia desleal.
8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
9. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
11. La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.
12. La desobediencia continuada o persistente.
13. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
14. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.
15. El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
16. La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para la instalaciones o maquinaria de la empresa.
17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 37º. Sanciones. Aplicación.

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1º. Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

2º. Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

3º. Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
- Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete falta.
- b) La categoría profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

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

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a trabajadores afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados Sindicales, si los hubiere.

Artículo 38º. Otros efectos de las sanciones.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, consignándose también la reincidencia en las faltas leves.

CAPÍTULO VII

Comisión Paritaria e Interpretación

Artículo 39º. Comisión Paritaria.

1. Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 8 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.
2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria sobre interpretación o aplicación se adoptarán en todo caso por unanimidad mediante la correspondiente resolución y tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente Convenio.
3. La Comisión se reunirá cuantas veces estime necesario para la buena marcha del presente Convenio y ella determinará, en cada caso, sus normas de funcionamiento.

Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.

1. La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.

e) La constante evolución tanto del marco de las relaciones de trabajo como de la situación y perspectivas de la actividad constructora junto con los frecuentes cambios normativos y la imprescindible función que los firmantes del Convenio Estatal le otorgan como norma vertebradora y de aplicación prevalente en las relaciones laborales, hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del Convenio a la realidad económica y social del sector así como a los cambios normativos que pudieran producirse.

Por todo ello la Comisión Paritaria, cuando concurran circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que requiera el Convenio Estatal durante su vigencia.

f) Si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá, durante la vigencia del Convenio modificarlo. En este caso, además de la incorporación de la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del Convenio, deberán concurrir los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del E.T.

g) Fijar, conforme a lo establecido en el artículo 50.2, la tabla de la remuneración mínima bruta anual para cada año de vigencia de este Convenio, en Paritaria Estatal. La Paritaria del convenio provincial efectuará las revisiones económicas previstas en el presente convenio.

h) En el caso de, que tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del E.T., no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el número 6 de dicho precepto, deberán remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a la Comisión Paritaria Provincial de Castellón a fin de que ésta solvete las discrepancias.

Dichas actuaciones deberán enviarse junto con la correspondiente Acta de Desacuerdo recogida en el modelo del anexo IX del C.G.C y que de forma específica se establece para este supuesto.

En caso de que la citada Comisión no lograse un acuerdo en el plazo de 7 días, remitirá dentro de los 3 días siguientes las actuaciones al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje de su ámbito (TAL) acompañada del Acta del Anexo IX y ello a fin de que éste dicte el correspondiente arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.

i) Fijar, en su caso, de acuerdo a lo pactado, la determinación de la remuneración que deberá trasladarse a las tablas de los respectivos Convenios Provinciales, así como cuantificar, si procede, la revisión de las citadas remuneraciones y sus efectos según la fórmula que al efecto se haya establecido.

j) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

2. Tanto las partes signatarias del presente convenio como las comprendidas en el número 1 del art. 4 del C.G.C, referente al ámbito personal, se obligan a poner en conocimiento de la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita la correspondiente resolución o informe.

3. Sin perjuicio de lo pactado en el apartado 3 del artículo anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se planteen a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

5. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para, en caso de acuerdo, resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución.

Si no hubiese acuerdo se realizará Informe en el que los integrantes de la Comisión recogerán las consideraciones que, respectivamente, hayan formulado para fundamentar sus respectivas posiciones y, por lo tanto, la discrepancia.

En este último supuesto la Comisión actuará conforme se establece en el número siguiente.

6. En aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas al margen de las recogidas en el anterior apartado 1, letra h) y en el Capítulo III del Título Preliminar trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, pudiendo elevarlos al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana, dependiente de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Empleo y ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del presente Convenio, o en su caso, sometiéndose a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los correspondientes Acuerdos Interprofesionales previstos en el artículo 83 del E.T.

7. Respecto de las medidas para contribuir a la flexibilidad interna de la empresa, la posible distribución irregular de la jornada será la regulada en el artículo 85.3.i) 1º del E.T.

Los procedimientos así como y los periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional se encuentran regulados en el Capítulo IX. Movilidad Funcional, artículos 75 a 79 del C.G.C.

Las empresas que soliciten la intervención de la Comisión Paritaria abonarán a la Comisión en concepto de canon de organización y convocatoria de la Comisión, la cantidad de 500.-€. Quedan exoneradas del abono de este canon las empresas asociadas a la Asociación Empresarial de Canteros, Marmolistas y Granitos de la provincia de Valencia-PYMEV.

Excepcionalmente, y por acuerdo unánime de la Comisión Paritaria, se podrá exigir el citado canon a los trabajadores que soliciten su intervención, si se apreciase temeridad o mala fe por su parte.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en los locales de la Asociación Empresarial de Canteros, Marmolistas y Granitos de la provincia de Valencia-PYMEV, Avenida del Cid nº 2, 4º - 46018 Valencia.

Artículo 40º. Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio Colectivo es un todo orgánico e indivisible, y en el caso de que la autoridad laboral o la jurisdicción competente rechazara, anulara o invalidase algún artículo o parte de él, las partes signatarias del mismo se comprometen a reunirse en los diez días si-

guientes al de la firmeza de la resolución correspondiente para introducir las modificaciones oportunas y mantener el espíritu original del Convenio.

Artículo 41º. Normativa Supletoria.

En todo lo no previsto en este Convenio regirán las normas contenidas en el VI Convenio General del Sector de la Construcción para 2017-2021 y demás disposiciones complementarias vigentes en la materia.

Las menciones del Texto a los trabajadores se entienden referidas tanto a las trabajadoras como a los trabajadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las partes firmantes acuerdan constituir una Comisión Mixta Sectorial de Estudio de carácter autonómico, con la participación de las diferentes Comisiones Negociadoras de los Convenios de Mármoles, Piedras y Granitos de Alicante, Mármoles y Piedras de Castellón, y Canteros y Marmolistas de la Provincia de Valencia, para intentar, tras analizar y estudiar las diferentes peculiaridades de cada provincia, la consecución de un Convenio de Mármoles, Piedras y Granitos de la Comunidad Autónoma Valenciana.

Las conclusiones a las que llegue la Comisión Mixta Sectorial de Estudio, serán elevadas a la Comisión Negociadora para su análisis y aprobación si procede.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Las partes firmantes de este convenio:

- Asociación Empresarial de Canteros, Marmolistas y Granitos de Valencia-PYMEV.
- CCOO Construcción y Servicios PV y FICA-UGT PV.

ACUERDAN

Incorporar como anexo al presente convenio 2017-2021, adhiriéndose y siendo parte del texto, el acuerdo de creación de la Comisión Sectorial de la Piedra Natural de la Comunidad Valenciana, firmado en Alicante en fecha 26 de Junio de 2006, por la Asociación de Empresarios del Mármol, Piedras y Granitos de Alicante y por las organizaciones sindicales FECOMA CCOO PV Y MCA UGT PV.

Reconociendo las partes que para la provincia de Valencia, la asociación empresarial representativa para llevar adelante este acuerdo, es la Asociación Empresarial Valenciana de Canteros, Marmolistas y Granitos- PYMEV.

Anexo I

TABLA SALARIAL 2017

Convenio colectivo de trabajo del sector de Canteros, Marmolistas y Granitos Naturales de la provincia de Valencia				
	Nivel Profesional	Columna 1ª	Columna 2ª	Columna 3ª
	Categoría	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE
NIVEL	ADMINISTRATIVOS	MENSUAL	DIA TRABAJADO	DIA TRABAJADO
III	Jefe de primera	1.552,02 €	8,12 €	3,84 €
V	Jefe de segunda	1.471,89 €	8,12 €	3,84 €
VI	Oficial de primera	1.320,73 €	8,12 €	3,84 €
VIII	Oficial de segunda	1.205,76 €	8,12 €	3,84 €
IX	Auxiliar	1.119,68 €	8,12 €	3,84 €
IX	Telefonista	1.049,72 €	8,12 €	3,84 €
	OPERARIOS	DIARIO	DIA TRABAJADO	DIA TRABAJADO
VI	Escultor modelista	45,79 €	8,18 €	3,87 €
VII	Adornista	42,80 €	8,18 €	3,87 €
VII	Encargado	42,88 €	8,18 €	3,87 €
VIII	Oficial de primera	39,16 €	8,18 €	3,87 €
IX	Oficial de segunda	38,11 €	8,18 €	3,87 €
X	Ayudante	36,98 €	8,18 €	3,87 €
XI	Peón especializado	35,88 €	8,18 €	3,87 €
X	Vigilante	35,81 €	8,18 €	3,87 €
XII	Peón	34,76 €	8,18 €	3,87 €
	Dependiente	26,27 €	4,76 €	3,51 €
	Dependiente, 1º año	25,13 €	4,76 €	3,51 €
	Media dieta	9,37 €	Según art. 27º	
		3,86 €	Para el supuesto 2º del art. 27º	
Compensación económica por enfermedad o accidente		4,66 €	Artículo 30º	
PYMEV		CC.OO.		U.G.T.

**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
 Comercio y Trabajo**
Dirección Territorial de Valencia

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Avanqua Oceanogràfic-Agora, S.L. (código 46101332012018).

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo de la empresa Avanqua Oceanogràfic-Agora, S.L.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo señalado anteriormente, suscrito el día 19 de octubre de 2017 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la representación empresarial y, de la otra, por el comité de empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria 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 Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora, así como el depósito del texto del convenio.

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

València, 18 de enero de 2018.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Emiliano Cerdá Esteve.

PREÁMBULO:

Ambas partes han abordado la negociación del presente Convenio Colectivo atendiendo al principio de que no se podrá discriminar a ningún trabajador por razones de edad, sexo, ideología, religión, raza o nacionalidad, en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, categoría o cualquier concepto que se contemple en este convenio o en la normativa vigente.

Igualmente, en el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Partes que conciertan el convenio y reconocimiento

A los efectos del artículo 85.3 del ET, se hace constar expresamente que el presente convenio se concierta por las siguientes partes, que han configurado la Comisión Negociadora:

- En representación de los trabajadores: El comité de empresa.
- En representación de la empresa: Los representantes de la empresa debidamente autorizados para ello para ello.

Las partes firmantes del presente Convenio se reconocen mutuamente legitimidad y representatividad suficiente para la firma del mismo, así como su eficacia general”.

CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES
Artículo 1.- Ámbito de aplicación

El presente Convenio negociado al amparo de lo dispuesto en los arts. 82 y 83 y concordantes de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto, de Libertad Sindical, regula las condiciones de trabajo de todos los trabajadores de la empresa Avanqua Oceanogràfic-Agora S.L. situado en la C/ Eduardo Primo Yufera (Científic), nº 1B 46013. Valencia, salvo las exclusiones establecidas en el siguiente artículo.

Artículo 2.- Ámbito territorial y personal

Se consideran expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo los supuestos recogidos en el artículo 1.3.c y 2.1 del TRET, así como los trabajadores incluidos en los grupos profesionales I y II.

A partir de la firma de este convenio queda expresamente derogado en todos sus puntos, el acuerdo en materia de jornada suscrito para el departamento de mantenimiento en febrero de 2008, pasando a regularse este colectivo con los mismos criterios que el resto de los trabajadores de la empresa.

Artículo 3.- Vigencia y Duración.

Lo dispuesto en el presente convenio colectivo tendrá eficacia desde la fecha de su firma y hasta el 31 de diciembre de 2020, salvo los efectos económicos, los cuales se retrotraerán al día 1 de enero de 2017, salvo que expresamente se indique lo contrario.

Artículo 4. - Prórroga y Denuncia.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de treinta días antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en la Conselleria competente con una antelación mínima de treinta días antes del vencimiento del mismo.

Una vez denunciado el convenio en la forma expresada, éste se mantendrá en vigor hasta la aprobación del nuevo convenio.

En caso de no producirse la mencionada denuncia se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente de año en año, debiéndose negociar en el primer trimestre de cada año el incremento anual, si procede, que se aplicará con efecto de 1 de enero de cada año prorrogado.

Artículo 5. - Prelación normativa.

En todo aquello que no esté recogido en el presente Convenio, se aplicarán las disposiciones legales establecidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las que se dicten por el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias.

Artículo 6. - Absorción y Compensación.

En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este convenio se acordasen por disposición legal condiciones que total o parcialmente afectasen a las contenidas en él, se aplicarán en cuanto a absorción y compensación las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose, en cualquier caso, el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

Artículo 7. - Vinculación a la totalidad

El presente Convenio tiene un carácter indivisible a todos los efectos, en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto, ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

En el supuesto de que alguna o algunas de las condiciones pactadas fuera nula, ineficaz o no válida, según Resolución de la Autoridad Laboral o por sentencia judicial, las partes, mediante la Comisión Paritaria, dispondrán de un plazo de 30 días para renegociar la condición con el fin de restablecer el equilibrio de las recíprocas obligaciones y derechos que se hayan podido perder en perjuicio de alguna de las partes. Si en el término de 30 días no se ha alcanzado un acuerdo por la Comisión Paritaria, se someterá la cuestión a un arbitraje de equidad.

Artículo 8.- Garantía «ad personam»

Se tendrá por nula y no hecha, la renuncia por parte de los trabajadores de cualquier beneficio establecido en el presente Convenio; asimismo se tacharán de nulidad reputándose por no dispuestos y sin efecto alguno, cualesquiera Convenio, acuerdo, resolución o cláusula (individual o colectiva) que implique condiciones menos beneficiosas en su conjunto.

La empresa respetará las condiciones más beneficiosas que hubiera pactado individual o colectivamente o unilateralmente concedido,

antes de la entrada en vigor del presente convenio colectivo sin posibilidad de absorber ni compensarlas.

A los trabajadores a los que hasta la entrada en vigor del presente convenio les fueran aplicados otros convenios colectivos, se les respetarán los conceptos salariales fijos que componían su bruto anual en el año anterior a la aplicación de este convenio. En este sentido, y con el fin de armonizar colectivos, se les aplicará la estructura salarial y las retribuciones del presente convenio, y la cuantía diferencial que vinieran cobrando por exceso se abonará en un complemento salarial denominado “Complemento de Adaptación”, que no podrá ser compensable ni absorbible.

A este “Complemento de Adaptación” no se le aplicarán los incrementos salariales establecidos en el presente convenio.

CAPÍTULO II- ÓRGANO DE VIGILANCIA

Artículo. 9.- Comisión Paritaria.

En el plazo de quince días siguientes a la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria compuesta por cuatro vocales de la empresa y otros cuatro vocales de la representación trabajadora, que podrán llevar a las reuniones de la misma los asesores que estimen convenientes.

Siempre que los ocho miembros de la Comisión Paritaria (4 de la parte social y 4 de la económica) sean convocados, si uno o varios de ellos no comparecen el día de la convocatoria, su voto será emitido por aquel o aquellos miembros de su grupo o parte que asistan. A título de ejemplo y para mejor comprensión, si de la parte económica acude un solo miembro, su voto valdrá por los cuatro miembros que la componen.

Artículo. 10.- Funciones.

Las funciones específicas son las siguientes:

- a. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b. Interpretación del Convenio, siendo su resolución mayoritaria, previa publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, vinculante para las partes firmantes.
- c. Arbitraje de los problemas o cuestiones que se sometan por los trabajadores y trabajadoras sobre asuntos derivados de la aplicación de este Convenio.
- d. Aquellas otras cuestiones que le vengán encomendadas en el articulado del Convenio.
- e. Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes.
- f. Velar por la igualdad real de los trabajadores y las trabajadoras de la empresa, proponiendo las medidas oportunas en orden a la corrección de eventuales discriminaciones que por razón de sexo o cualquier otra circunstancia se pudiera dar en el seno de la empresa.
- g. Analizar, tratar o atender todas aquellas situaciones que a su criterio incumplan los límites, en cuanto a clasificación profesional, establecidos en el presente convenio y en la legislación vigente.
- h. Mediará sobre las discrepancias que se puedan producir en la fijación de la jornada reducida y excedencias, por conciliación de la vida laboral y personal.

Dichas funciones no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo.11.- Procedimiento de Actuación.

– La Comisión elegirá por mayoría de entre sus miembros un presidente que moderará las reuniones, y un Secretario que tomará nota sucinta de lo acaecido en las mismas.

– Las reuniones de la Comisión Paritaria deberán ser convocadas por escrito, por cualquiera de las partes con antelación mínima de tres días hábiles, salvo casos de urgente necesidad en los que podrá hacerse con 24 horas de antelación. A esta convocatoria deberá acompañarse el correspondiente orden del día.

– Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que dicha Comisión emita dictamen.

– Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria se someterá la discrepancia al organismo contemplado en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos de la Comunidad Valenciana (TAL), cuya resolución será vinculante para ambas partes.

CAPÍTULO III - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo. 12.-Organización del Trabajo

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, con sujeción a lo establecido en el presente convenio colectivo y a las disposiciones legales aplicables.

Artículo. 13.-Trabajos de grupo profesional superior

En los casos de necesidad y por plazo que no exceda de seis meses durante un año u ocho durante dos años, el personal incluido en el ámbito de este convenio colectivo, podrá ser destinado a ocupar un puesto de trabajo encuadrado en un grupo profesional superior al que tuviera asignado, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente al grupo profesional donde se encuentre encuadrado el puesto de trabajo que desempeña.

Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, y siempre que no se hayan superado los plazos establecidos, el trabajador volverá a su puesto de origen, con la retribución asignada al mismo.

Superados los plazos establecidos, el trabajador consolidará el grupo profesional que corresponda al puesto que ocupó transitoriamente.

La misma regla se aplicará en el caso de que el trabajador sea destinado a un puesto de trabajo que aun perteneciendo al mismo grupo profesional implique mayor retribución.

Artículo. 14.-Trabajos de grupo profesional inferior.

La empresa, por necesidades perentorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador, por el tiempo imprescindible, a realizar funciones correspondientes a un puesto de trabajo encuadrado en un grupo profesional inferior al que tenga reconocido, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional o suponga vejación manifiesta. El trabajador seguirá percibiendo el sueldo y demás complementos que correspondan a su grupo profesional.

La Empresa comunicará esta situación a los representantes legales de los trabajadores indicando el tipo de necesidad perentoria e imprevisible y la persona afectada.

La misma regla se aplicará en el caso de que el trabajador sea destinado a un puesto de trabajo que aun perteneciendo al mismo grupo profesional implique menor retribución.

CAPÍTULO IV – INGRESO-PROMOCION Y PLANTILLA

Artículo 15.- Estabilidad de plantillas.

En aquellos supuestos en los que de forma objetiva se constate por la representación de los trabajadores la necesidad organizativa de cubrir las ausencias motivadas por razón de actividad sindical, incapacidad temporal, vacaciones, excedencia, defunción, cese, jubilación, despido del trabajador o cualquier otra temporal o definitiva, la dirección de la empresa se compromete al estudio de la misma, convocando en un plazo de 7 días a la comisión paritaria para la adopción, por parte de la empresa, de cuantas medidas se estimen oportunas.

La acogida de becarios y la realización de prácticas docentes en la empresa se realizará a través de los correspondientes programas de cooperación en Centros educativos, de acuerdo a la normativa específica que se los posibilita, informando a la Representación Legal de los trabajadores del número de estudiantes y becarios que al amparo de dicha normativa vienen desarrollando prácticas formativas en la empresa.

Artículo 16. - Provisión de Vacantes, Traslados y Promoción Interna.

Cuando la Dirección de la empresa acuerde la provisión de vacantes con carácter indefinido, lo hará teniendo en cuenta el siguiente orden de prioridades, razonando en su caso el no cumplimiento:

- 1.- Por movilidad funcional de los trabajadores indefinidos de la empresa.
- 2.- Por conversión a contratación indefinida de un trabajador con carácter temporal en la empresa.
- 3.- Por reingreso del personal en situación de excedencia.

Los criterios de valoración para la adjudicación de la vacante tendrán en cuenta la formación específica y complementaria para el puesto de trabajo, la antigüedad y tiempo trabajado en la empresa y la experiencia en puestos similares o relacionados, aunque estos correspondan a categorías profesionales inferiores dentro de la empresa.

La provisión de los puestos de dirección y supervisión se hará con total discrecionalidad por parte de la dirección de la empresa.

CAPITULO V- JORNADA LABORAL Y TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 17. Principios básicos.

Ambas partes reconocen la imposibilidad de que los diferentes grupos profesionales que forman la plantilla de la empresa tengan los mismos horarios, jornada laboral de igual duración y descansen los mismos días de la semana. La actividad propia de cada grupo profesional y las variaciones del ritmo de la misma, diaria, semanal y estacionalmente, aconsejan horarios distintos, distribución de la jornada laboral de forma diferente y descanso semanal en distintos días de la semana.

A tal efecto, antes del 31 de octubre de cada año natural, y sobre las bases comunes a todos los departamentos, la dirección de la empresa presentará a la representación de los trabajadores, la propuesta de calendario laboral en la que constarán los correspondientes horarios con los días de descanso y días de trabajo de cada trabajador por departamentos y fechas de inicio y final de cada periodo de actividad (alta, media y baja).

Posteriormente, antes del 15 de noviembre, se señalará por parte de cada trabajador sus preferencias vacacionales para el año siguiente.

La empresa, una vez analizadas las peticiones de vacaciones por parte del trabajador, fijará las vacaciones, los días de descansos y de trabajo del año siguiente, antes del 15 de diciembre de cada año, este deberá ser con acuerdo con la RLT. Una vez realizado el calendario, solo se podrán realizar cambios si hay acuerdo con la RLT.

Artículo 18. Jornada Laboral

1. Jornada: Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.770 horas de trabajo efectivo, que en promedio y en cómputo anual, supone una jornada inferior a 40 horas efectivas de trabajo a la semana, de las cuales se han deducido la jornada correspondiente a 14 fiestas laborales (que se disfrutarán en días completos y no por horas) y 22 días laborables según calendario de trabajo (23 días laborables a partir del 2020 inclusive). Esta jornada se distribuirá a lo largo del año aplicando los siguientes principios:

a) La distribución de la jornada se realizará por la Dirección de la empresa de lunes a domingo de acuerdo con las necesidades de explotación, respetando, en todo caso la normativa legal reguladora de esta materia.

b) Dado el carácter estacional de la actividad de la empresa se establece una distribución irregular de la jornada.

c) Las horas efectivas trabajadas en domingos y festivos se considerarán a todos los efectos como integrantes de la jornada anual pactada.

d) La jornada ordinaria laboral no podrá ser superior a las 9 horas efectivas de trabajo al día, ni inferior a 6 horas para contratos de jornada completa.

No obstante lo anterior, para el periodo comprendido entre el 15 de julio y el 31 de agosto de cada año, la jornada máxima diaria podrá ser de 10 horas de trabajo efectivo, en cuyo caso el descanso será como máximo de una hora y media, retribuyéndose como ordinaria el tiempo que exceda de la hora.

Asimismo, no se podrán realizar más de seis días de trabajo consecutivo sin el correspondiente descanso semanal regulado en este convenio.

La jornada diaria será continuada con el correspondiente descanso establecido, que tendrá una duración máxima de una hora y media. Este descanso será fraccionado con carácter general, pudiendo ser continuado, en casos individuales, de forma excepcional.

El personal del departamento de restauración adscrito al Restaurante Submarino, excepto el personal de office y administrativo, podrá tener jornada partida. En el caso de jornada partida, el descanso mínimo será de una hora y el máximo de cuatro horas, respetando en todo caso el descanso de 12 horas entre jornada y jornada.

En caso de producirse una vacante entre los catorce trabajadores indefinidos adscritos al Restaurante Submarino, ésta se podrá cubrir por un trabajador que venía desarrollando su trabajo en jornada continuada, para lo cual la empresa deberá acudir a una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

e) Al objeto de ajustar la jornada laboral para que a 31 de diciembre se realicen las horas de jornada laboral previstas en este convenio colectivo, se realizarán las recuperaciones o descansos compensatorios que procedan.

f) Queda garantizado el descanso del día 25 de diciembre o 1 de enero de cada periodo navideño, para todo el personal con una antigüedad de al menos seis meses. Se garantiza la rotación de los trabajadores de mantenimiento que trabajen las noches del 24 de diciembre o 31 de enero.

g) Para aquellos trabajadores que tengan contemplada la necesidad de ducharse en las instalaciones del centro por la evaluación de riesgos laborales, se pacta como tiempo de trabajo el dedicado a tal menester, considerando un tiempo de referencia de hasta 15 minutos.

2. Horarios y descanso semanal: La fijación de horarios de trabajo se realizará por departamentos y de acuerdo con los turnos de trabajo establecidos en cada uno de ellos. Todos los horarios cumplen la totalidad de la jornada anual. Los turnos de trabajo de cada departamento, así como la regulación de las excepciones y particularidades de cada uno de ellos, se incluyen como anexos al presente convenio, una vez negociados con los representantes de los trabajadores.

La garantía del descanso semanal de dos días consecutivos se hará coincidir, como norma general, en fin de semana una vez al mes. No obstante, se podrán incluir todas aquellas excepciones y particularidades que fuesen necesarias para una adecuada operación y que se recogerán en los turnos de trabajo establecidos citados en el párrafo anterior.

El cambio de departamento de un trabajador supondrá la adscripción al sistema de turnos establecido en dicho departamento.

El cuadro-horario podrá ser modificado por necesidades de explotación, con el acuerdo de los representantes de los trabajadores.

En cuanto a los cambios de turno entre los trabajadores, la Comisión Paritaria de interpretación del convenio establecerá un protocolo con criterios que sirvan de orientación para su efectiva realización.

3. Los trabajadores con puestos de trabajo de supervisión podrán tener una regulación de horarios particularizada a su nivel de responsabilidad y de acuerdo con las necesidades organizativas requeridas por la empresa.

4. Bolsa flexible de horas: Se establece la creación de una bolsa de 25 horas flexibles que no se incluirán en los calendarios anuales de aquellos departamentos que estimen necesaria su utilización. Para ello deberán elaborarlo ajustándolo en función de las horas máximas de trabajo efectivo pactadas para cada año, con la correspondiente proporcionalidad en los contratos a tiempo parcial. Dada su naturaleza de horas ordinarias de trabajo efectivo, la prolongación de la jornada marcada como consecuencia de la utilización de la bolsa, llevará implícito el respeto de los máximos y mínimos diarios y semanales regulados en el presente convenio. Esta bolsa de horas flexibles no podrá ser de aplicación a aquellos trabajadores que tengan reducida y/o limitada su presencia en el parque por razones especiales de cuidado de menores, embarazo, periodos de lactancia, o cualquier otro supuesto recogido legalmente. Las horas no utilizadas al finalizar el año, se entenderán efectivamente realizadas.

5. Las trabajadoras y trabajadores de los departamentos de Administración, Marketing y educación realizarán jornada intensiva (desde las 08h, hasta las 15h) desde el 1 de julio hasta el 31 de agosto. Se garantizará allí donde sea necesario guardias por la tarde.

CAPÍTULO VI –VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIA.**Artículo 19. Vacaciones**

Todos los empleados tendrán derecho a unas vacaciones anuales de 22 días hábiles, 23 días a partir del año 2020 inclusive, según el calendario de trabajo o su parte proporcional en caso de no haber completado un año de trabajo en la misma.

Se podrán disfrutar a petición del trabajador y siempre que la organización del trabajo lo permita en varios periodos, ninguno de los cuales podrá ser inferior a cinco días consecutivos.

En la medida de lo posible y atendiendo a las necesidades de explotación, del total de días de vacaciones al menos la mitad se podrán disfrutar en periodo elegido por el trabajador estableciéndose turnos rotativos en el orden de elección del tiempo de disfrute, procurando la mayor equidad y satisfacer los deseos de los trabajadores. En ningún caso disfrutarán simultáneamente de vacaciones, en un mismo Departamento y/o área, un número de personas tal que no garantice el servicio.

La asignación de los períodos de disfrute de vacaciones se realizará con acuerdo con la representación de los trabajadores, por lo que durante el mes de Diciembre de cada año se reunirá el comité de empresa con la dirección de la misma para su confección.

Cuando el período de vacaciones asignado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 20. Permisos retribuidos.

Se establecen los siguientes permisos retribuidos:

- 4 días por nacimiento o adopción de hijos.
- 2 días por hospitalización, por accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario, y fallecimiento del familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Estos permisos serán de tres días cuando el familiar sea de primer grado de consanguinidad o afinidad. Estos permisos podrán disfrutarse en días alternos, previa comunicación al responsable del departamento.
- En los permisos anteriormente citados se incrementará dos días más si el acontecimiento ocurre fuera de la Provincia de Valencia.
- 16 días por matrimonio o constitución de pareja de hecho demostrado administrativamente.
- 1 día por cambio de domicilio habitual.
- 1 día por matrimonio o constitución de parejas de hecho de familiares de hasta segundo grado.
- 4 días laborables por cada 3 meses que esté desplazado temporalmente un trabajador.
- 2 días al año por atención de asuntos personales, previo aviso de 7 días y solicitándolo por escrito.

Se incrementa en un día de más el permiso por paternidad regulado en la Ley de Igualdad (Ley 3 / 2007 de 22 de marzo de 2007). Éste podrá ser disfrutado a voluntad del trabajador al inicio o al final del mismo.

En los supuestos de extinción de contrato por causas objetivas durante el período de preaviso el trabajador disfrutará de 6 horas semanales de permiso retribuido para buscar un nuevo empleo.

Además de los supuestos anteriormente citados, se disfrutará de permiso retribuido por el tiempo imprescindible por:

- Asistencia a exámenes prenatales o preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal.
- Las horas de ausencia del lugar de trabajo con motivo de visita médica y por un máximo de 2 horas serán interpretadas por parte de la empresa como horas efectivas de trabajo. El trabajador presentará el justificante de la visita o consulta.

Lactancia: Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

A tal efecto se establece que la duración de dicho descanso acumulado se calculará:

- Atendiendo a la fecha de parto.
- Duración, en su caso, del descanso por maternidad/paternidad.
- Parto múltiple.

- Cualquier otra que pueda afectar a dicho cómputo.

- La duración en días se ajustará según el cuadrante horario de cada trabajador.

- La opción deberá ser comunicada con 15 días de antelación y su disfrute será inmediatamente posterior, en su caso, al descanso por maternidad/paternidad.

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

Hospitalización de neonatos: En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, el hijo deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora establecida

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de ambos permisos corresponderán al trabajador.

Artículo 21. Permisos no retribuidos

Además de los supuestos a que se refiere el artículo anterior, la empresa a solicitud del interesado, podrá conceder permisos no retribuidos, con obligación de recuperar a la empresa el tiempo disfrutado siempre que las necesidades del servicio lo permitan en los siguientes casos:

- Un día por asistencia a boda de sobrinos carnales; en el caso de ser fuera de la comunidad valenciana 2 días.

- Un día para asistencia a boda de padres, hijos, hermanos, nietos, o hermanos del cónyuge, en el caso de ser fuera de la comunidad valenciana.

a

- Acompañamiento a consultas médicas de hijos, cónyuge o parientes a cargo directo, siempre que no lo pueda acompañar otra persona.

- Se podrán observar otras situaciones que se valorarán por el responsable del departamento, y existan motivos justificados.

Artículo 22. Reducciones de jornada

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá 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.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada 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 simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El permiso por lactancia es acumulable a la reducción de jornada.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, y en los casos que exista sistema de turnos, también a la elección del turno.

El trabajador deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

El permiso de lactancia y la reducción de jornada son derechos distintos y acumulables. La jornada del trabajador que disfrute el permiso de lactancia seguirá siendo la que legalmente corresponda con independencia del disfrute del permiso dentro de aquélla, y por ende en la reducción de jornada por cuidado de hijo, no puede considerarse el permiso retribuido por lactancia.

Artículo 23 Excedencia voluntaria

El trabajador 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 inferior a cuatro semanas y

no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador deberá solicitar por escrito a Recursos Humanos con al menos treinta días de antelación, su voluntad de situarse en excedencia alegando las causas que lo motivan, y será resuelto por la empresa en el plazo máximo de quince días antes del inicio de la excedencia. En caso de denegación tendrá que ser motivada.

El trabajador excedente conserva reserva de puesto de trabajo durante el primer año, y sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa, cuando haya transcurrido este año.

El reingreso deberá solicitarse dentro del período de excedencia con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de la pretendida reincorporación y en todo caso con un mes de antelación a la finalización.

Artículo 24. Excedencias especiales y de carácter social.

1.- Los trabajadores, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia especial por un periodo máximo de 2 años, para dedicarse a cuidar a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad de ambos cónyuges o de miembros de pareja consolidada, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento. Se tendrá derecho tanto a la reserva como al reingreso en el puesto de trabajo.

2.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, para atender al cuidado de cada hijo menor de tres años, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en caso de resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento. Se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad durante el tiempo que dure la excedencia. En esta situación, podrá participarse en convocatorias de traslados y ascensos, como si estuviera en activo.

3.- Terminados los períodos de excedencias especiales, señalados en el presente artículo, los trabajadores, previa solicitud de reingreso, se reincorporarán a su puesto y con respecto a lo que se pacta en el presente Convenio.

4.- El uso fraudulento de estas excedencias, con una finalidad distinta a la que motivó su concesión, determinará la pérdida del derecho a reserva de puesto de trabajo, pasando a ser considerada, a efectos de reingreso, como una excedencia voluntaria, y sin perjuicio de las acciones pertinentes para sancionar el hecho. Se considera uso fraudulento a estos efectos de prestación de servicios en empresas de competencia directa, salvo que medie autorización expresa de la empresa.

5.- En el supuesto que a finalización de la excedencia especial el trabajador solicitase la excedencia voluntaria, se estará a lo que para esta queda regulado en el presente Convenio.

Artículo 25. Excedencia Forzosa

Esta excedencia, que dará derecho a la reserva al puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad del excedente, se concederá por la designación o elección para cargo público, que imposibilite la asistencia al trabajo, o por la elección para cargo sindical de ámbito comarcal o superior que exija plena dedicación, en las Organizaciones Sindicales.

La situación de excedencia se prolongará por el tiempo que dure el ejercicio del cargo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de los cuarenta y cinco días naturales siguientes al de su cese, salvo en los casos en que por imperativo legal se imposibilite su reincorporación en el indicado plazo.

Artículo 26. Procedimiento

1.- En los supuestos de excedencia, sea voluntaria o especial, el trabajador deberá solicitar por escrito a Recursos Humanos con al menos treinta días de antelación, su voluntad de situarse en excedencia alegando las causas que lo motivan, y será resuelto por la empresa en el plazo máximo de quince días antes del inicio de la excedencia. En caso de denegación tendrá que ser motivada.

2.- El reingreso deberá solicitarse dentro del período de excedencia con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de la pretendida reincorporación y en todo caso con un mes de antelación a la finalización.

CAPITULO VII - PERCEPCIONES ECONOMICAS.

Artículo. 27- Estructura de la remuneración

La estructura de la remuneración del personal incluido en este convenio colectivo está integrada por los conceptos que figuran a continuación.

Las cantidades establecidas, para los diferentes conceptos salariales, se reflejan con valor mensual o valor horario, de acuerdo con los criterios pactados con cada trabajador, o los que se establezcan en cada contrato individual de trabajo. Esta dualidad en el establecimiento de valores mensuales u horarios tiene como único objeto facilitar el cálculo de las retribuciones, adaptándose a las características de la prestación de trabajo de los trabajadores.

Artículo. 28 -Salario Base

El sueldo que se establece para los grupos profesionales señalados en el presente convenio colectivo es el que figura en el Anexo número I.

La cuantía del salario base anual expresado, se refiere a la jornada laboral definida en el Art. 18 de este Convenio Colectivo.

Cuando un trabajador, tenga una jornada media laboral inferior a la que se refiere dicho artículo, su salario base mensual se calculará proporcionalmente a la misma.

Artículo. 29 -Pagas extraordinarias

Se establecen tres pagas extraordinarias denominadas "Primavera", "Verano" y "Navidad", que se retribuirán en los meses de abril, agosto y diciembre respectivamente. Estas tres pagas se devengarán en proporción al tiempo trabajado, computándose los meses de enero a abril del año en curso para la paga de primavera, abonándose junto con la nómina de abril, de mayo a agosto para la paga de verano, abonándose en la nómina de agosto, y de septiembre a diciembre para la paga de navidad, abonándose entre el 15 y el 20 de diciembre. El importe de estas pagas se podrá prorratear mensualmente, previo acuerdo con el trabajador, retribuyéndose mensualmente con el salario de cada mes.

Artículo. 30- Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias serán compensadas mediante descanso incrementado en un 25% sobre cada hora efectivamente realizada, preferentemente en el mes siguiente a su realización y siempre que las necesidades de explotación así lo permitan, y siempre antes de transcurridos cuatro meses desde su realización. En el caso de imposibilidad de disfrutar el descanso tal y como queda establecido, las horas extraordinarias se retribuirán con un incremento del 25% sobre la hora ordinaria de trabajo. La fórmula para obtener el valor de la hora ordinaria es:

$\text{Retribución Bruta Anual/Jornada Anual} = \text{Valor Hora Ordinaria.}$

Artículo 31. Horas nocturnas

Se establece un complemento de nocturnidad consistente en el 20% del valor de la hora ordinaria de trabajo para las horas realizadas entre las 22:00 y las 6:00. Exclusivamente, para los trabajadores adscritos al departamento de mantenimiento con tres turnos, siendo uno de ellos exclusivamente nocturno, se pacta su compensación en tiempo de descanso.

Artículo 32. Complemento Personal

Es la parte de la retribución complementaria del trabajador, de devengo mensual en atención a la particular preparación técnica y responsabilidad genérica de cada puesto de trabajo. Este complemento se percibirá en las catorce pagas establecidas en el presente convenio y no tendrá carácter absorbible ni compensable durante la vigencia del presente convenio.

En los niveles de supervisión, previa aceptación y acuerdo con el trabajador, parte de este complemento personal podrá destinarse a la constitución de una retribución variable, en los términos y condiciones que se establezcan por la Dirección de la empresa.

Artículo 32 bis. Complemento puesto de trabajo y permanencia.

COMPLEMENTOS DE PUESTOS DE TRABAJO

En atención a la realización de la actividad en un determinado régimen de jornada o de determinadas condiciones de trabajo, se establecen los siguientes complementos por puesto de trabajo. Las cuantías fijadas se abonarán a partir del 1 de julio de 2017, no sufrirán ningún incremento durante la vigencia del convenio, y no podrá ser absorbido ni compensado por ningún concepto que venga percibiendo el trabajador.

Plus turnicidad: Solamente los trabajadores del departamento de mantenimiento que desarrollen su actividad en régimen de turnos rotativos, de mañana, tarde y noche, percibirán un complemento de 65€ mensuales, por 12 mensualidades. Este complemento está cuantificado para 14 trabajadores. En caso de que el número de trabajadores varíe, el importe se redistribuirá equitativamente entre los trabajadores que realmente realicen los tres turnos.

Plus jornada partida: El personal asignado al Restaurante Submarino susceptible de realizar jornada partida, percibirá un complemento de 65€ mensuales, por 12 mensualidades.

Plus hiperbárico: Para el personal del departamento de biología de los Grupos 3 y 4, que realice inmersiones, se crea una bolsa mensual de 1.050€, que se repartirá proporcionalmente al número de inmersiones realizadas cada mes. El personal de estos colectivos que perciba alguna retribución variable anual, no tendrá derecho a este plus.

Si como consecuencia del reparto señalado en el párrafo anterior, quienes realicen diez o más inmersiones al mes no alcanzasen un importe de 32'50€, se les complementará el Plus hasta esta cuantía, respetándose para el resto de afectados el resultado de la operación señalada en el párrafo anterior.

Los trabajadores de este colectivo que realicen inmersiones en el medio marino con equipo autónomo, cada inmersión se contará como doble, sin que este importe se detraiga de la bolsa conjunta.

COMPLEMENTOS DE PERMANENCIA

Se establece un plus de permanencia para los siguientes colectivos y siguiendo los criterios que se establecen. Este complemento se abonará a partir del 1 de julio de 2017 en doce mensualidades anuales. Y no tendrá ningún incremento hasta que se acuerde lo contrario.

Complemento de Permanencia Biología.

Para el colectivo del Área de Biología: acuaristas, cuidadores y técnicos de laboratorio, y asistente de investigación cuando tengan dos años de antigüedad en la empresa a fecha 1 de julio de 2017, percibirán un complemento por importe de 65€ brutos mensuales.

Para quienes no cumplan los requisitos señalados en el párrafo anterior en fecha 1 de julio de 2017, cuando cumplan dos años de antigüedad en la empresa en el mismo grupo profesional, percibirán el complemento señalado, a partir del mes siguiente a la fecha de cumplimiento.

Complemento de Permanencia 4D Operaciones.

Los trabajadores adscritos al Grupo 4D de Operaciones, y Animador, Guía y Responsable de Parking del Grupo 4C: cuando tengan dos años de antigüedad en la empresa a fecha 1 de julio de 2017, percibirán un complemento por importe de 65€ brutos mensuales.

Para quienes no cumplan los requisitos señalados en el párrafo anterior en fecha 1 de julio de 2017, cuando cumplan dos años de antigüedad en la empresa en el mismo grupo profesional, percibirán el complemento señalado, a partir del mes siguiente a la fecha de cumplimiento.

Complemento de Permanencia Monitor Educación.

Para los trabajadores con la categoría de Monitor-educación, adscritos al Grupo 4C de Educación: cuando tengan dos años de antigüedad en la empresa a fecha 1 de julio de 2017, percibirán un complemento por importe de 65€ brutos mensuales

Para quienes no cumplan los requisitos señalados en el párrafo anterior en fecha 1 de julio de 2017, cuando cumplan dos años de antigüedad en la empresa en el mismo grupo profesional, percibirán

el complemento señalado, a partir del mes siguiente a la fecha de cumplimiento.

Artículo 33. Pago de remuneraciones

La liquidación y el pago del salario se harán mensualmente a través de transferencia bancaria a finales de cada mes, salvo en el caso de los finiquitos, que se podrán abonar mediante talón nominativo.

El recibo de salarios se ajustará en todo caso a la normativa legal vigente y en él vendrá reflejado la descripción del puesto o categoría del trabajador.

Artículo 34 Anticipos

El trabajador, y con su autorización, sus representantes legales, tiene derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, que serán abonados mediante transferencia bancaria.

Artículo 35. Incremento y revisión salarial

Para el año 2017 se aplicará sobre la tabla definitiva del año anterior un incremento del 2%.

Para el año 2018 se aplicará sobre la tabla definitiva del año anterior un incremento del 1,8%.

Para el año 2019, el incremento garantizado será del 2%. No obstante, si el IPC real del año 2018 excediera del 2,25%, lo que exceda se añadirá al incremento garantizado para el 2019.

Para el año 2020, el incremento garantizado será del 2%. No obstante, si el IPC real del año 2019 excediera del 2,25%, lo que exceda se añadirá al incremento garantizado para el 2020.

Estos incrementos retributivos se aplicarán con efectos retroactivos del 1 de enero de 2017, y sobre el mínimo garantizado de las tablas salariales, así como sobre los complementos personales que pudiera tener cada trabajador.

Los atrasos por los incrementos salariales, con efectos desde el 1 de enero de 2017, así como por el establecimiento de nuevas retribuciones, con efectos del 1 de julio de 2017, se abonarán en la nómina del mes de septiembre de 2017, con independencia de la fecha de la firma del Acta definitiva o de la fecha de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial correspondiente.

CAPÍTULO VIII- PRESTACIONES SOCIALES.

Artículo 36. Parejas de hecho.

Dada la realidad social cambiante en materia familiar que se ha producido recientemente en nuestro País, se hace extensivo a las parejas de hecho debidamente registrados todos aquellos derechos que se les atribuye a los cónyuges.

Artículo 37. Incapacidad Temporal y Accidentes de trabajo.

1. Accidente laboral o enfermedad profesional: se establece un salario de compensación cuya cuantía será la necesaria para alcanzar el 100% de la base reguladora a partir del primer día en casos de Incapacidad Temporal causada por accidente laboral o enfermedad profesional.

2. Enfermedad común o accidente no laboral: se establece un complemento consistente en el 100% de la base reguladora del salario para las bajas médicas derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, a partir del 16º día de la baja y con un máximo de 180 días, por cada proceso de IT.

Esta previsión se aplicará a las bajas producidas a partir de la firma del presente convenio.

Artículo 38. Diversidad funcional.

Con el objeto de dar cumplimiento a este artículo y con el fin de facilitar la accesibilidad y eliminación de barreras arquitectónicas y de la comunicación a las personas con diversidad funcional, se cuidará y en su caso modificarán los factores medioambientales evitando que éstos obstaculicen la movilidad y/o deambulación de ningún trabajador ni dificulten su comunicación, estableciendo un plan de prioridades, si fuera necesario, que estudie y acometa de forma gradual las posibles reformas y/o reestructuraciones de cara a generar un medio inclusivo en el que el mayor número de personas puedan desenvolverse sin dificultad en él. Así, también se pondrá especial cuidado en cuantas remodelaciones o reformas se puedan acometer de cara a que éstas estén en la referida línea salvo las excepciones que contempla la ley en cuanto a un gasto elevado para la empresa.

La empresa procurará contratar y que formen parte indefinida de la plantilla un 2% de trabajadores con diversidad funcional.

El trabajador o trabajadora, que tenga bajo su custodia un menor de edad con una minusvalía reconocida por el organismo competente, tendrá derecho a una reducción de jornada según el E.T. y la realización de turno fijo y en régimen de jornada continua, en común acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 39. Prendas de trabajo

Los trabajadores que requieran uniformidad, dispondrán de al menos tres mudas por temporada (primavera-verano y otoño-invierno), que serán repuestas conforme se vayan necesitando. El contenido de la dotación de uniformidad y los criterios de renovación se acordarán en el ámbito del Comité de Salud Laboral.

Se pacta la contratación de un servicio de lavandería para la uniformidad de aquellos puestos que como consecuencia de lo establecido en la Evaluación de Riesgos laborales, deban lavar su ropa de trabajo en las instalaciones del parque.

Artículo 40. Seguro por incapacidad permanente y defunción.

a) La Empresa suscribirá un seguro de Responsabilidad Civil, para la cobertura de los posibles siniestros derivados de su actividad.

b) Se establece un seguro de accidentes de trabajo por un capital de 12.000€, que contemple la cobertura de las siguientes contingencias:

Incapacidad total o absoluta.

Fallecimiento.

CAPÍTULO IX- FORMACIÓN

Artículo 41.- Formación

De conformidad con lo que previene el Art. 23 del texto refundido del ET y el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015 de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el Empleo en el ámbito laboral, la dirección de la empresa establecerá planes de formación anuales para facilitar la formación y promoción personal de los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, entendiéndose que la formación facilitada por la empresa se considerará dentro de la jornada laboral. Los representantes de los trabajadores colaborarán con la empresa para detectar las prioridades formativas del personal, a tal efecto, la empresa garantizará el derecho a la información y a la participación en el análisis y elaboración de dichos planes formativos.

La dirección de la empresa dotará al menos 20.000 € anuales para la financiación de planes de formación con dos objetivos claves:

- Cualificación de empleados en áreas clave del negocio con especial énfasis en nuevas incorporaciones.

- Desarrollo de una cultura de atención y servicio al cliente en todos los ámbitos de la empresa.

Permiso Individual de Formación: Se crea una bolsa de 500 horas anuales que se distribuirá entre los trabajadores que soliciten estos permisos siguiendo los criterios que determine la Comisión Paritaria del Convenio. Las horas que le correspondan a cada trabajador se asignarán por curso lectivo.

CAPÍTULO X- SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE.

Artículo 42.- Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores y trabajadoras de la empresa con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, de acuerdo a lo establecido en la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y en el ejercicio de sus funciones gozarán de los mismos derechos y garantías establecidos para los representantes de personal.

Artículo 43.- Crédito horario de los Delegados de Prevención.

Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 44.- Formación en materia de seguridad y salud

1.- Cada trabajador recibirá una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente si ello fuera necesario.

2. - La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

Artículo 45.- Vigilancia de la salud. Reconocimientos médicos.

La empresa someterá a reconocimiento médico a todos los trabajadores al menos una vez al año, asumiendo ésta el coste de los mismos, siendo su realización voluntaria por parte de los trabajadores, excepto en los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Sin que esto sea alternativa alguna al derecho a la vigilancia de la salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, tal y como regula en su artículo 22 la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los reconocimientos médicos serán específicos en relación al puesto de trabajo. El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, comunicará al Comité de Prevención, la relación de los trabajadores que se someterán a revisión médica, especificando los riesgos específicos a que se encuentran sometidos cada uno de ellos a fin de que el reconocimiento médico incluya las pruebas específicas necesarias.

Asimismo, la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores acordarán la inclusión de más parámetros, genéricos o específicos, en los reconocimientos médicos que proporcionen a los trabajadores y trabajadoras una información y seguimiento más completo sobre su salud.

A lo largo del primer semestre del año 2018 se conformará un grupo de trabajo con el objetivo de elaborar un proyecto preventivo del alcoholismo y otras conductas adictivas en el centro de trabajo. Se establecerán las conclusiones y propuestas normativas antes del 31 de diciembre de 2018.

Artículo 46.- Acoso moral, sexual y psicológico en el trabajo

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la relevancia que está tomando el problema del acoso psicológico y moral en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia se derivan para la seguridad y salud de los trabajadores, y que además conlleva importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa, así pues, conscientes de la importancia del problema, ambas partes acuerdan que, en el seno de la comisión paritaria de seguridad y salud, se tomen cuantas medidas sean necesarias para su prevención y en caso de existir de su erradicación.

Artículo 47.- El acoso sexual en las relaciones de trabajo.

Planteamiento.

Todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, siendo el acoso sexual en las relaciones laborales aquel comportamiento que puede conllevar la vulneración de

los derechos fundamentales protegidos por el artículo 10.1, 14 y fundamentalmente el artículo 18.1 de la Constitución Española.

Concepto.

Se considerará constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de la Empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa –o esté en condiciones de saber que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La mera atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo, sean del tenor que fueren. Ello distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo.

El acoso sexual de intercambio.

En este tipo de acoso, la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte, implícitamente, en condiciones de empleo, bien para acceder al mismo bien para mantener o mejorar el status laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo.

Se trata de un comportamiento en el que, de uno u otro modo, el sujeto activo conecta de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral –la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la terminación del contrato- a la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual.

El acoso sexual medioambiental.

En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, lo definitivo es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por el destinatario/a, y lo suficiente grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio y hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual.

Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo: El sujeto pasivo se ve sometido a tal tipo de presión en su trabajo –por actitudes de connotación sexual- que ello termina creándole una situación laboral insostenible. La consecuencia negativa directa es normalmente personal –de naturaleza psicológica- y ésta, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral.

Artículo 48.- Servicio Médico de Empresa

El servicio médico para los visitantes deberá atender a los trabajadores de la empresa en cualquier caso siempre que sea necesario.

Artículo 49.- Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Artículo 50.- Composición

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

Artículo 51.- Funciones

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las ac-

tividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

e) Ser oído en la evaluación de las incidencias en la prestación del servicio realizado por la Mutua de Accidentes de Trabajo elegida por la Empresa.

En su colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social:

1. Los trabajadores y sus representantes podrán recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

2. En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia al empresario o a su representante o a la persona inspeccionada, al Comité de Seguridad y Salud, al Delegado de Prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.

3. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará a los Delegados de Prevención sobre los resultados de las visitas a que hace referencia el apartado anterior y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas, así como al empresario mediante diligencia en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe existir en cada centro de trabajo.

Artículo 52.- Funcionamiento

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos una vez al mes y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

MEDIO AMBIENTE

Artículo 53.- Compromiso general.

La creciente preocupación por el estado del medio ambiente en nuestro país lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente Convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental de la empresa, y estudiar la viabilidad de implementar un Plan de Movilidad en la empresa.

Este compromiso se sustentará sobre el reconocimiento de los derechos y deberes de las partes y estará basado en el trabajo común de la Dirección de la empresa y de los trabajadores en cuanto a la propuesta, aprobación, desarrollo y evaluación de la política medioambiental de la empresa.

Artículo 54.- Objetivos medioambientales.

La cooperación en materia de medio ambiente entre la Dirección y los trabajadores tendrá como objetivos fundamentales los siguientes:

a) Reducir el consumo energético y estudiar la introducción de energías renovables.

b) Adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades propias de la empresa facilitando la recogida selectiva e incidiendo en la prevención de su producción.

c) Fomentar la distribución y utilización de productos más respetuosos con el medio ambiente.

d) Mejorar la utilización de los recursos hídricos.

e) En el diseño de las campañas y proyectos de la Empresa analizar las repercusiones desde el punto de vista medioambiental.

f) Establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigidas al conjunto de la sociedad. Además de la difusión de temas medioambientales dentro de las actividades propias de la empresa (conocimiento del medio marino y fomento de actitudes positivas hacia su conservación) se deberá extender los mensajes a otros ámbitos de la protección del medio ambiente.

g) Estudiar el patrocinio de actuaciones y proyectos de mejora del medio ambiente.

h) Conseguir una buena comunicación entre la Empresa y la sociedad en esta materia.

i) Proporcionar a los representantes de los trabajadores información periódica y por escrito y responder a las solicitudes que se puedan plantear, sobre todos los aspectos relacionados con el comportamiento ambiental de la Empresa.

CAPÍTULO XI.- DERECHOS SINDICALES

Derechos de los representantes de los trabajadores

Artículo 55.- Crédito de los representantes legales de los trabajadores.

Los miembros del comité de empresa y delegados sindicales como representantes de los trabajadores podrán disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala de trabajadores del centro de trabajo:

- Hasta 100 trabajadores: Quince horas.
- De 101 a 250 trabajadores: Veinte horas.
- De 251 a 500 trabajadores: Treinta horas.
- De 501 a 750 trabajadores: Treinta y cinco horas.
- De 751 en adelante: Cuarenta horas.

Dentro de este crédito horario serán incluidos todos los complementos salariales (incentivo, nocturnidad y demás pluses).

No se computarán dentro de este crédito las horas utilizadas en reuniones con la empresa si la convocatoria de reunión parte de la empresa. Se podrán acumular los créditos horarios de todos los trabajadores en uno o varios de ellos. En caso de que la acumulación sea del 100 por 100, ésta tendrá una duración mínima de seis meses con un preaviso a la empresa mínimo de un mes, respetándose cualquier otro sistema de acumulación establecido por las partes.

Artículo 56.- Funciones de los representantes legales de los trabajadores.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes se reconocen al comité de empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la dirección de la empresa:

1. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2. Anualmente, conocer la documentación referente al balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3. Con carácter previo a su ejecución, emitir informe por la empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de la jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

4. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo y de cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5. Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6. Facilitará el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimados los representantes de los tra-

bajadores para efectuar las oportunas reclamaciones ante la empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

7. Sobre las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

8. Conocer las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social y empleo, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

2. Las condiciones en materia de prevención de riesgos laborales en la empresa.

C) Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

E) El comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento una política racional de empleo.

Artículo 57.- Garantías de los representantes legales de los trabajadores.

A) Ningún miembro representante legal de los trabajadores podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por lo tanto, de lo establecido en el artículo 54 del vigente Estatuto de los Trabajadores. El despido o sanción deberá tramitarse mediante expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa. Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

B) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

C) Dispondrán del crédito de horas mensuales y del derecho de acumulación, pudiendo quedar relevado o relevados de sus trabajos sin perjuicio de su remuneración.

D) Al comité de empresa le será facilitado por la dirección de la empresa un local adecuado para desarrollar sus funciones representativas, que tendrá carácter permanente.

E) En la empresa deberán existir tablones de anuncios, que se fijarán en los lugares de costumbre (vestuarios masculino y femenino, oficinas y comedor social), en los que el comité podrá insertar, comunicar, etcétera, todo aquello que por su interés laboral o social considere oportuno a los trabajadores.

Artículo 58.- Organización sindical de los trabajadores en la empresa.

A) La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. No podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

B) La empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Artículo 59.- Delegado sindical.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo constituir secciones sindicales de acuerdo con la Ley. Estas secciones sindicales estarán representadas a

todos los efectos por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o centro de trabajo.

Artículo 60.- Funciones del delegado sindical.

A) Representar y defender los intereses del sindicato al que representa y de los afiliados al mismo en la empresa.

B) Asistir a las reuniones del comité de empresa, comité de seguridad y salud en el trabajo y comités paritarios de interpretación, con voz pero sin voto.

C) Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa.

D) Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

E) Serán informados y oídos por la empresa con carácter previo:

1. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

2. En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revistan carácter colectivo del centro de trabajo y, sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

3. La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

F) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas de trabajo.

G) La empresa pondrá a disposición del delegado sindical un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa en un lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores. Igualmente facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

Artículo 61.- Garantías del delegado sindical.

El delegado sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos a los miembros del comité de empresa.

CAPITULO XII REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 62.- Principios de Ordenación.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresa.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave en atención a su importancia, trascendencia y circunstancias que en el caso concurren.

Dado que una parte importante de la explotación se desarrolla con animales, en las faltas que contengan referencias a personas y/o cosas se entenderán incluidos a todos los efectos los animales de exhibición en el mismo.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 63 Graduación de las faltas

1) Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por tiempo total inferior a treinta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo o en menos de tres ocasiones, siempre que ello

no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con las personas.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y produzcan deterioros “leves” del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

h) No hacer uso temporalmente durante las horas de trabajo del uniforme y complementos facilitados por la Empresa, salvo causa justificada, o lucir en los mismos elementos ajenos al mismo. En este caso deberá mediar una advertencia previa.

2) Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en un mes o por tiempo superior a treinta minutos en el mismo periodo.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad y salud laboral, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias, y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa y siempre que, esta condición hubiera sido formalmente advertida al trabajador.

j) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o la prestación del servicio.

k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o cosas.

l) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

o) El acoso sexual medioambiental.

p) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada en más de tres ocasiones y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.

3) Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año, debidamente advertidas.

b) La inasistencia injustificada en el trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual por razón de sexo, de origen racial o étnico, de religión o convicción, de discapacidad o de edad.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad y salud laboral, debidamente advertida.
- m) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados siempre que de ello se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- n) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada siempre que ello hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.
- o) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo cuando revistan gravedad y en el caso de que se hayan dirigido contra clientes, siempre que exista reclamación formal de éste.
- p) El fraude en la venta de productos con o sin enriquecimiento.
- q) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 64 Sanciones

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

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, y despido disciplinario

2.- Cancelación de sanciones

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos meses cuando se trate de faltas leves y 4 u 8 meses, respectivamente, en el caso de falta grave o muy grave.

Artículo 65 Prescripción de las faltas

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

Artículo 66 Procedimiento sancionador

La imposición de una sanción por falta laboral deberá ajustarse al procedimiento que a continuación se establece.

1. Conocida por la Empresa la comisión de un hecho que podría ser constitutivo de falta laboral grave o muy grave, designará a un instructor e informará por escrito al interesado y al comité.
2. Cumplido el trámite anterior y evaluado así la trascendencia de los hechos, en el caso que la falta se estime leve, se dictará directamente el acuerdo sancionador. En el caso que la falta se estime grave o muy grave la Empresa formulará el oportuno escrito de cargo que notificará al interesado y al Comité de Empresa y/o al Delegado Sindical a opción del trabajador, excepto si el trabajador manifiesta expresamente su derecho a la reserva, de lo cual quedará constancia.

3. El trabajador tendrá 7 días para presentar su escrito de descargo y proponer la prueba en su defensa. En el mismo plazo el Comité de Empresa y/o el Delegado Sindical podrán presentar su informe. Practicada la prueba en el plazo máximo de 20 días, la Empresa dictará el acuerdo sancionador que estime ajustado y lo notificará a las partes del procedimiento, dándose inicio entonces el plazo para el ejercicio de las acciones judiciales. Caso de no proponerse prueba, el acuerdo sancionador podrá dictarse una vez presentado el escrito de descargo o cumplido el plazo para hacerlo.

Infracciones de la empresa.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPITULO XIII CONTRATACION Y EMPLEO.

Artículo 67. Igualdad de trato en el empleo

Los trabajadores contratados por tiempo determinado, a tiempo parcial, a través de ETT's gozarán de los mismos derechos e igualdad de trato que los demás trabajadores de plantilla.

Artículo 68. Derechos de información

1. "En el plazo máximo de diez días se entregará a la representación unitaria y sindical las copias básicas de los contratos de trabajo que se celebren por escrito, así como copia de las prórrogas y denuncias que respecto de dichas contrataciones pudieran producirse. De los contratos de trabajo suscritos de palabra, se trasladará igualmente notificación de ellos a la representación legal de los trabajadores.

2. "Respecto de los contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal, se informará de sus suscripciones a la representación legal de los trabajadores, y se entregarán las copias básicas, prórrogas y denuncias correspondientes, en la forma indicada en el apartado anterior."

3. Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación prevista en el artículo 64.1.1º del Estatuto de los Trabajadores.

4. Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, particularmente en lo referente a la formación profesional continua. Cuando corresponda, en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

5. A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la empresa deberá informar a los trabajadores a través de la RLT sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial.

6. En lo referido a la realización de prácticas no laborales con Universidades y otros organismos educativos se proporcionará a la representación de los trabajadores la información que establezca la legislación vigente.

Artículo 69.- Contrato a tiempo parcial

Se garantiza en todo caso una jornada mínima diaria de 4 horas continuadas.

Artículo 70.- Empresas de trabajo temporal

Se procurará que sea excepcional el recurso a las empresas de trabajo temporal. No obstante lo anterior, si por necesidades operativas fuera necesario exceder de cinco días el contrato de puesta a disposición de un trabajador con una ETT, ello será comunicado previamente a los representantes de los trabajadores. En los contratos de puesta a disposición, a los trabajadores contratados les será de aplicación el presente convenio colectivo, tanto en sus condiciones económicas como sociales.

Las jornadas trabajadas por los trabajadores en misión, serán computables a efectos de calcular el número de representantes unitarios a elegir en el centro de trabajo en los procesos de elecciones sindicales.

Artículo 71. Período de prueba

Podrá concertarse por escrito en el contrato de trabajo un período de prueba. El período de prueba en ningún caso podrá ser superior a cuatro meses para los técnicos titulados, ni de un mes para el resto de trabajadores.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad

en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, y por un periodo de tiempo igual o superior al fijado en el párrafo anterior.

Artículo 72.- Plazo de preaviso

1.- Si la duración del contrato de trabajo es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

Si la duración del contrato de trabajo es inferior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de cinco días.

2.- El incumplimiento de estas obligaciones determinará el abono del salario de tantos días como falta de preaviso.

CAPÍTULO XIV- MATERNIDAD/PATERNIDAD

Maternidad /Paternidad/ Guarda legal.

Artículo 73 Concepto:

La maternidad/paternidad y la lactancia natural son objeto de protección especial debido a dos causas fundamentalmente, por la concepción de la maternidad como función social merecedora del reconocimiento público y social a fin de solucionar el desequilibrio demográfico especialmente grave en Europa, y en segundo lugar, porque en el ámbito laboral supone un factor de discriminación que dificulta el acceso y mantenimiento del empleo a las mujeres con cargas familiares incidiendo en la dificultad de las mujeres para alcanzar una plena integración en el mercado de trabajo, el cual constituye un derecho y uno de los pilares básicos desde el que obtener la igualdad real en todos los ámbitos sociales.

Artículo 74.- Protección a la maternidad.

1. Cuando el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras, feto o menor en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o como a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud, que asistan facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

2. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de

trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Artículo 75.-Conciliación de la vida laboral y familiar.

En los derechos de los trabajadores, con o sin hijos y, especialmente, en las circunstancias que rodean a la mujer trabajadora se tendrá en cuenta por la empresa en la organización del trabajo la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral y la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.

Plan de Igualdad: la empresa se compromete a la elaboración de un Plan de Igualdad. Se acuerdan que aquellos permisos u otras cuestiones que se establezcan en el Convenio Colectivo y que mejoren lo establecido en la legislación general, se considerarán como mejoras en el Plan de Igualdad.

CAPÍTULO XV CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 76. Clasificación profesional

Se establece un sistema de clasificación profesional por medio de grupos profesionales. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversos puestos de trabajo con distintas funciones y especialidades profesionales.

Los grupos profesionales serán los indicados en el artículo 78 que incluye la descripción general de los mismos. El encuadramiento correspondiente a esta clasificación profesional se incluye en el Anexo I.

Artículo 77. Principios de ordenación

1. El encuadramiento de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: Conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

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

c) 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.

d) 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.

e) 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.

f) 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 78. Grupos profesionales y descripción general

La clasificación y nomenclatura del Anexo I es meramente enunciativa, por consiguiente, la empresa se reserva el derecho de determinar la cobertura efectiva de los mismos, en la medida que las necesidades del servicio lo requieran y siempre sin perjuicio del derecho adquirido por el trabajador

Grupo 1. Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño de una profesión y titulación equivalente a estudios universitarios de grado medio o superior, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional y cuyas principales funciones son dirigir, planificar, coordinar y controlar todas las actividades relacionadas con la dirección de cada departamento o área.

Grupo 2. Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño de una profesión y titulación equivalente a estudios universitarios, completados con una formación y conocimientos específicos del puesto de trabajo y cuyas principales funciones son coordinar a un grupo de personas distribuyendo, dirigiendo y supervisando los trabajos a realizar o realizados e indicando a dicho personal a sus órdenes la forma y medios a emplear, responsabilizándose del trabajo, seguridad y organización del equipo a su cargo.

Grupo 3. Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño de una profesión y/o titulación equivalente o superior a Formación Profesional de Segundo Grado completada con experiencia en el puesto de trabajo y cuyas funciones, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana o realizan de manera autónoma tareas de supervisión en el marco de instrucciones generales de cierta complejidad técnica.

Grupo 4. Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño del propio puesto de trabajo u otro equivalente, y cuyas funciones consisten en la ejecución de tareas según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que con la adecuada experiencia pueden llegar a realizar tareas simples de coordinación de otros trabajadores del mismo grupo.

Según el contenido de la prestación laboral, los trabajadores incluidos en el grupo profesional 4 pueden ser adscritos a puestos con retribución diferente en función de los siguientes criterios generales:

A: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo coordinar a otro u otros trabajadores.

B: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

C: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales que pueden adquirirse en el puesto de trabajo, y precisan de un período breve de adaptación.

D: Tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención continuada.

Artículo 79. Movilidad funcional

El trabajador deberá cumplir las instrucciones de sus superiores jerárquicos en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral.

En este sentido podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo cómo límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo y preferentemente dentro de la misma familia de puestos, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

Art. 80. Ascensos por permanencia

Ascensos, se acuerda que en adelante a los siguientes trabajadores y trabajadoras actuales y venideros:

Quienes pertenezcan a los Grupos 4D de las Áreas de Restauración y Merchandising, ascenderán automáticamente al Grupo 4C.

Quienes pertenezcan al Grupo 4D (telefonista de Administración) ascenderán a Grupo 4C (Auxiliar Administrativa/o).

Quienes pertenezcan al Grupo 4C de Administración ascenderán a Grupo 4B (nueva categoría denominada Administrativa/o de 2ª).

Quienes pertenezcan al Grupo 4B de Mantenimiento (Ayudantes/as de Oficio) ascenderán al Grupo 4A (nueva categoría denominada Oficial de 2ª).

Para que se produzcan los ascensos señalados anteriormente, deberán acreditar una antigüedad de 2 años en la misma categoría a fecha 1 de julio de 2017.

Para el personal perteneciente a estos colectivos que no cumpla los requisitos señalados en fecha 1 de julio de 2017, cuando cumplan dos años de antigüedad ininterrumpida en la misma categoría, a partir del mes siguiente a la fecha de cumplimiento, serán ascendidos.

A estos colectivos los atrasos salariales de enero a junio de 2017, se les calcularán con arreglo al salario, más complementos personales percibido hasta el 30 de junio de 2017; y a partir del 1 de julio de 2017, se les abonará el salario del nuevo Grupo asignado.

Artículo 81. Nuevas categorías, y departamentos y reubicación.

Con efectos desde el 1 de julio de 2017, se crean las siguientes categorías profesionales:

Fotógrafo/a: Se crea y adscribe en el Grupo 4C de Merchandising.

Teleoperador/a: Se crea y adscribe en el Grupo 4C de Marketing.

Administrativa/o de 2ª: Se crea y adscribe en el Grupo 4B de los departamentos Administración y Mantenimiento.

Oficial de 2ª: Se crea y adscribe en el Grupo 4A de Mantenimiento.

Responsable de Call Center: Se crea y adscribe en el Grupo 4A de Marketing.

Jefa/e de Área: Se crea y adscribe en el Grupo 3 de Marketing.

Jefa/e de Área de Sistemas: Se crea y adscribe en el Grupo 3 de Administración.

Encargada/o y cocinera/o: se crea y adscribe en el Grupo 4A de restauración, desapareciendo la anterior nomenclatura de dependiente de 1ª.

Ayudante/a de Jardinero/a: se crea y adscribe en el Grupo 4C de operaciones.

Jardinera/o y Oficial de jardinería: se crean y adscriben al Grupo 4B de operaciones.

Encargada/o de jardinería: se crea y adscribe al grupo 4A de operaciones.

Jefa/e de área: se crea y adscribe al Grupo 3 de operaciones.

Con efectos desde el 1 de julio de 2017, se reubican las siguientes categorías profesionales:

Responsable de taquilla: Se adscribe en el Grupo 4B de Operaciones.

Técnicos/as audiovisuales: Se adscribe en el Grupo 4B de Operaciones.

Se crea el Departamento de Educación, y se adscribe al mismo a los siguientes Grupos y Categorías:

Grupo 3: Jefa/e de Área.

Grupo 4ª: por determinar.

Grupo 4B: por determinar.

Grupo 4C: Monitor/a.

Las tablas salariales también se ajustan al requerimiento

Art. 82. Procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio colectivo

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.

En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable

un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del ET, para

solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este artículo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los

motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Adicional Primera:

Se acuerda ampliar a jornada completa a todos los trabajadores indefinidos a tiempo parcial del departamento de Restauración con fecha 31 de julio de 2017, y que manifiesten su voluntad al Comité de Empresa.

ANEXO I. TABLA SALARIAL A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2017

GRUPOS	BIOLOGIA	MANTENIMIENTO	EXPLOTACIÓN	ADMINISTRACION	MARKETING	RESTAURACION	MERCHANDISING	2,00%
GRUPO 3	Jefe/a de Acuaristas	Jefe/a de Area	Adjunto/a Responsable	Adjunto/a Jefe/abAdministración		Jefe/a Area	Supervisor/a	20.956,65
	Entrenador/a de delfines	Oficiales 1º Oficios		Técnico/a Informático			Merchandising	
	Jefe/a entrenadores delfines	Encargado/a de turno						
	Jefe/a entrenadores otros mam. Marinos							
	Veterinario/a							
GRUPO 4	A Jefe/a de equipo		Jefe/a de equipo	Administrativo/a	Comercial	Dependiente/a 1º	Jefe/a de Equipo Merchandising	19.622,31
	B 2º Responsable Biología	Ayte. de oficio						18.286,64
	C Acuarista, Buceador/a, Cuidador/a, Tco. Laboratorio, Asistente/a de Investig.	Aux. Administrativo/a Almacenero/a	Animador/a. /Resp. Taquillas/ Resp. Parking/Guia/Monitor/a-guia/ Monitor/a-Educación/Técnico/a Audiv.	Auxiliar Administrativo/a	Auxiliar Administrativo/a	Dependiente/a	Almacenero/a Dependiente/a	17.074,81
	D		Atención Público (ATP) Taquillera/o Exclusiva (TDE) Taquillera/o Mixta (TDM) Operador/a Parking	Telefonista		Dependiente/a 2º	Dependiente/a 2º	15.765,76

ANEXO I. TABLA SALARIAL A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2017

FAMILIAS DE PUESTOS										Salario 2017
GRUPOS	DIRECCION	BIOLOGIA	MANTENIMIENTO	OPERACIONES	EDUCACION	ADMINISTRACION	MARKETING	RESTAURACION	MERCHANDISING	2,00%
GRUPO 3	Secretaría	Jefe/a de Acuaristas	Jefe/a de Area	Adjunto/a Responsable	Jefe/a Area	Adjunto/a Jefe Administración	Jefe/a Area	Jefe/a Area	Supervisor/a	20.956,65
	Dirección	Entrenadores/as de delfines Jefe/a entrenadores delfines Jefe/a entrenadores otros mam. Marinos Veterinario/a	Oficiales 1º Oficios Encargado/a de turno			Jefe/a Area Sistemas Técnico/a Informático			Merchandising	
GRUPO 4	A	Jefe/a de equipo	Oficial de 2º	Jefe/a de equipo/ Encargado/a.Jardinera		Administrativo/a	Comercial/ Resp.Call Center	Encargado/a Cocinero/a	Jefe/a de Equipo Merchandising	19.622,31
	B	2º Responsable Biología	Ayte. de oficio /Administrativo/a de 2º	Resp. Taquilla/Técnico/a Audiv./ Oficial.Jardine/Jardinero/a		Administrativo/a de 2º				18.286,64
	C	Acuarista, Buceador, Cuidador, Tco. Laboratorio, Asistente de Investig.	Aux. Administrativo/ Almacenero	Animador Resp. Parking/Guia/Monitor-guia/ Ayte. Jardinero/a	Monitor/a- Educación	Auxiliar Administrativo/a	Auxiliar Administrativo/a Teleoperador/a	Dependiente/a	Almacenero/a Dependiente/a Fotógrafo/a	17.074,81
	D			Atención Público (ATP) Taquillera/o Exclusiva (TDE) Taquillera/o Mixta (TDM) Operador/a Parking		Telefonista		Dependiente/a 2º	Dependiente/a 2º	15.765,76

ANEXO I. TABLA SALARIAL A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2018

FAMILIAS DE PUESTOS										Salario 2018
GRUPOS	DIRECCION	1.80%%	MANTENIMIENTO	OPERACIONES	EDUCACION	ADMINISTRACION	MARKETING	RESTAURACION	MERCHANDISING	1,8%
GRUPO 3	Secretaría		Jefe/a de Area	Adjunto/a Responsable	Jefe/a Area	Adjunto/a Jefe Administración	Jefe/a Area	Jefe/a Area	Supervisor/a	21.333,87
	Dirección	21.333,87	Oficiales 1º Oficios Encargado/a de turno			Jefe/a Area Sistemas Técnico/a Informático			Merchandising	
GRUPO 4	A	19.975,51	Oficial de 2º	Jefe/a de equipo/ Encargado/a.Jardinera		Administrativo/a	Comercial/ Resp.Call Center	Encargado/a Cocinero/a	Jefe/a de Equipo Merchandising	19.975,51
	B	18.615,80	Ayte. de oficio /Administrativo/a de 2º	Resp. Taquilla/Técnico/a Audiv./ Oficial.Jardine/Jardinero/a		Administrativo/a de 2º				18.615,80
	C	17.382,16	Aux. Administrativo/ Almacenero	Animador Resp. Parking/Guia/Monitor-guia/ Ayte. Jardinero/a	Monitor/a- Educación	Auxiliar Administrativo/a	Auxiliar Administrativo/a Teleoperador/a	Dependiente/a	Almacenero/a Dependiente/a Fotógrafo/a	17.07382,16
	D	16.049,55		Atención Público (ATP) Taquillera/o Exclusiva (TDE) Taquillera/o Mixta (TDM) Operador/a Parking		Telefonista		Dependiente/a 2º	Dependiente/a 2º	16.049,55
		Salario 2018								

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo de la empresa UTE Canals con su personal del centro de trabajo de limpieza pública viaria de Canals (Código: 46100742012015).

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo suscrito por la comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo de la empresa UTE Canals con su personal del centro de trabajo de limpieza pública viaria de Canals.

Vista la solicitud de inscripción del acuerdo señalado anteriormente, suscrito el día 10 de enero de 2018, por el que se acuerdan las tablas salariales para el año 2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria 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 Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora, así como el depósito del texto del acuerdo.

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

Valencia, 18 de enero de 2018.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Emiliano Cerdá Esteve.

ACTA DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA UTE-CANALS CON SU PERSONAL DEL CENTRO DE TRABAJO DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA, DE CANALS (Valencia).

COMISION NEGOCIADORA

Por Ute-Canals

Jose María Monge Redondo DNI 12369208-S

José María Álvarez García DNI 22508097-K

Luis Unanue Arrizabalaga DNI 55777545-C

Representación Social

Iván Serrano Martínez de Grupo de Trabajadores, DNI 20438777-B

Asesores

Reunidos en las instalaciones de Ute-Canals, tiene en Canals (Valencia) 46650, sitas en Polígono Industrial Les Moles, calle cuatro, numero , 1-Bajo, siendo las 13:00 horas del día 10 de Enero de 2018, los que se relacionan arriba, quienes se reconocen mutuamente legitimidad para negociar conforme a lo dispuesto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

ACUERDAN:

1º Con motivo de la publicación en el B.O.E. Nº 317 de fecha 30 de diciembre de 2017, del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), para el año 2018, se ha producido una diferencia en la tabla salarial del año 2018, del Convenio de la Empresa Ute-Canals, para los años 2013 al 2019 ambos inclusive, publicado en el B.O.P. de la provincia de Valencia, Nº 249 de fecha 30 de diciembre de 2015, procediéndose a rehacer la citada tabla con el importe establecido en el SMI para el citado año, firmando los relacionados al margen, adjuntándose la citada tabla para su registro y publicación en el B.O.P. de Valencia.

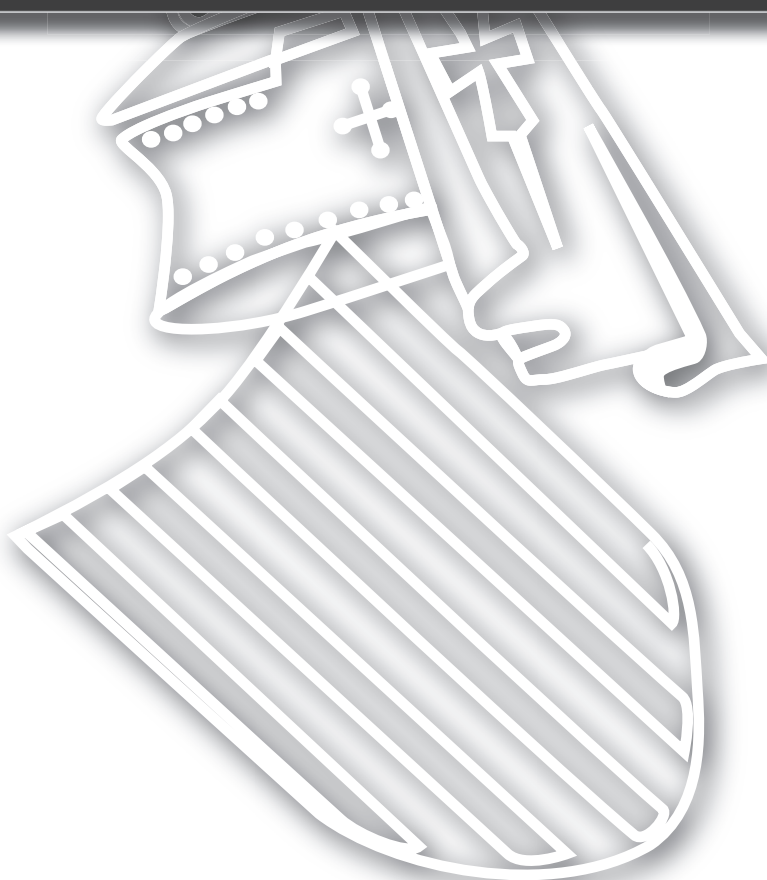
PRIMERO.- Remitir a la Autoridad Laboral el Convenio para su publicación en el B.O.P. de Valencia, autorizando para ello a Rosana Gutierrez Espert con D.N.I. nº 73777003-H

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, firman la presente acta en lugar y fecha arriba indicados.

ANEXO VI TABLAS SALARIALES AÑO 2018 UTE-CANALS incremento 0,60%+Diferencia SMI-2018											
Grupos Profesionales	Salario Base	Plus Transporte	Paga Beneficios	Plus Penosidad	Incentivos Variables H.E.	Prorratio Pagas Extras	Plus Nocturno	Plus Actividad	Dedicación Fijo mensual	Plus Herramientas	TOTAL SALARIO ANUAL
	365	272	12	272		Fijo	272	272		272	
D1) Conductor/Responsable	26,20	3,62	33,21	5,31	Si	132,83					17.593,43
D1) Conductor Recogida-Noche	20,98	3,62	26,23	4,19	Si	104,88	5,25				12.782,14
D4) Peón Recogida Noche	19,59	2,16	24,48	3,92	Si	97,93	4,89				11.604,11
D4) Peón Limpieza Día	19,65	2,17	24,55	3,93	Si	98,21					10.302,60
PRECIO HORA EXTRA NORMAL..... 9,00 EUROS											
PRECIO HORA EXTRA FESTIVA..... 10,50 EUROS											
IMPORTE PLUS RETEN GUARDIA VOLUNTARIA: 5,05 €/día = 151,65 €/mensuales											



MUNICIPIS **MUNICIPIOS**



Ayuntamiento de Ayora

Anuncio del Ayuntamiento de Ayora sobre formalización del contrato de obras de "Reforma y adecuación del Teatro Regio para edificio cultural. Fase 1". (PPOS 2016/968) Exp. núm. 1572/2017.

ANUNCIO

De conformidad con lo dispuesto en el art. 154 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, se da publicidad a la formalización del contrato siguiente:

1. Entidad adjudicadora:

- a) Organismo: Ayuntamiento de Ayora.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría.
- c) Número de expediente: 1572/2017.
- d) Dirección de Internet del perfil del contratante: <http://ayora.sede-electronica.es/contractor-profile-list>

2. Objeto del contrato.

- a) Tipo de contrato: Obras.
- b) Descripción: Reforma y adecuación del Teatro Regio para Edificio Cultural. 1ª Fase
- c) CPV: 45212322, Trabajos de construcción de Teatros.
- d) Medio de publicación del anuncio de licitación: no procede.
- e) Fecha de publicación del anuncio de licitación: no procede.

3. Tramitación y procedimiento.

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Negociado sin publicidad.

4. Valor estimado del contrato: 90.582,09 euros.

5. Presupuesto base de licitación: Importe neto 90.582,09 euros y 19.022,24 euros de IVA. Importe total 109.604,33 euros.

6. Formalización del contrato:

- a) Fecha de adjudicación: 28/09/2017.
- b) Fecha de formalización del contrato: 02/10/2017
- c) Contratista: SOCIEDAD COOPERATIVA VALENCIANA MON-TEMAYOR. CIF F46139200.
- d) Importe de adjudicación: Importe neto 90.582,09 euros y 19.022,24 euros de IVA. Importe total 109.604,33 euros.
- e) Ventajas de la oferta adjudicataria: oferta económicamente más ventajosa de acuerdo con el pliego de prescripciones técnicas. Concretamente ofrece mejoras en la obra objeto de licitación por importe de 11.200,09 euros. De esta forma ha obtenido la mayor puntuación en el proceso licitatorio.
- f) Duración del contrato: 3 meses.

En Ayora, a 25 de octubre de 2017.—El alcalde, José Vicente Anaya Roig.

Ayuntamiento de Cheste

Anuncio del Ayuntamiento de Cheste sobre extracto de la convocatoria para la constitución de una bolsa de empleo para cubrir una plaza de gestor/a cultural (temporal).

ANUNCIO

Por Resolución de Alcaldía núm. 2018 - 0024 de fecha 09/01/2018, se aprobaron las bases y la convocatoria para la constitución de una bolsa de empleo para cubrir una plaza de Gestor/a Cultural de la plantilla de personal funcionario de esta Corporación, con carácter de interinidad al objeto de elaborar relaciones de candidatos para la sustitución de funcionarios de carrera durante los períodos de larga ausencia.

Puesto	Grupo Subgrupo	Nivel de C.D.	Sistema de selección	Naturaleza
Gestor/a Cultural	C C1	20	Concurso de méritos	Interino para sustituciones

Las bases íntegras se encuentran en la sede electrónica del Ayuntamiento de Cheste, y los sucesivos anuncios de esta convocatoria, se publicarán en el Tablón de Anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento de Cheste: <http://cheste.sedelectronica.es>.

El plazo para presentar instancias será de 10 días hábiles desde la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia.

Cheste, a 9 de enero de 2018.—El alcalde, José Morell Roser.

2018/352

Ajuntament de Xàtiva

Anunci de l'Ajuntament de Xàtiva sobre licitació del procediment obert, oferta econòmicament més avantatjosa, únic criteri d'adjudicació, el preu més baix, i tramitació urgent de les obres de substitució de coberta i altres reparacions a l'immoble municipal del Carrer Engai, 4.

ANUNCI

D'acord amb l'acord de la Junta de Govern Local, de data 15 de gener de 2018, mitjançant el present anunci s'efectua convocatòria del procediment obert, oferta econòmicament més avantatjosa, amb un únic criteri d'adjudicació, el preu més baix, i tramitació urgent, per a l'adjudicació del contracte d'obres de substitució de la coberta i altres reparacions a l'immoble municipal del carrer Engai, número 4, d'acord a les següents dades:

1. Entitat adjudicadora: Dades generals i dades per a l'obtenció de la informació:

- a) Organisme: Ajuntament de Xàtiva.
- b) Dependència que tramita l'expedient: Unitat de Contractació i Bens.
- c) Obtenció de documentació i informació:
 - 1) Dependència: Àrea de Foment.
 - 2) Domicili: Albereda Jaume I, 35-2ª.
 - 3) Localitat i codi postal: Xàtiva 46800.
 - 4) Telèfon: 96 228 98 07.
 - 5) Telefax: 96 228 98 12.
 - 6) Adreça electrònica: unicobe@xativa.es
 - 7) Direcció d'Internet del perfil del contractant: www.xativa.es
 - d) Número d'expedient: 5723/2017.

2. Objecte del Contracte:

- a) Tipus: Obres.
- b) Descripció: Substitució de la coberta i altres reparacions a l'immoble de titularitat municipal ubicat al carrer Engai, número 4.
- c) Lloc d'execució:
 - 1) Domicili: C/ Engai, 4.
 - 2) Localitat i codi postal: Xàtiva 46800.
 - d) Termini d'execució: 3 mesos.

3. Tramitació i procediment:

- a) Tramitació: Urgent.
- b) Procediment: Obert.
- c) Criteris d'adjudicació: únic criteri, preu més baix.

4. Valor estimat del contracte: 59480,52 euros.

5. Pressupost base de licitació:

- a) Import net: 59.480,52 euros de base imposable i 12.490,91 euros d'IVA.

6. Garanties exigides.

Definitiva: 5% import d'adjudicació, exclòs l'IVA.

7. Requisits específics del contractista:

Clàusula 6ª del plec de clàusules administratives.

8. Presentació d'ofertes:

- a) Termini de presentació: 13 dies naturals a comptar des del següent al de la publicació del present anunci al BOP.

b) Lloc de presentació: Ajuntament de Xàtiva.

1. Dependència. Unitat de Contractació i Bens.

2. Domicili: Albereda Jaume I, 35-2ª.

3. Localitat i codi postal: Xàtiva 46800.

4. Adreça electrònica: unicobe@xativa.es

9. Despeses de Publicitat. A càrrec del contractista.

Xàtiva, 6 de gener de 2018.—L'alcalde.

Ajuntament de Xàtiva

Anunci de l'Ajuntament de Xàtiva sobre licitació del procediment obert, oferta econòmicament més avantatjosa, únic criteri d'adjudicació, el preu més baix, per a l'explotació del bar, manteniment de les instal·lacions i dinamització turística del Llar del Jubilat del Carrer Roca, 32.

ANUNCI

D'acord amb l'acord de la Junta de Govern Local, de data 15 de gener de 2018, mitjançant el present anunci s'efectua convocatòria del procediment obert, oferta econòmicament més avantatjosa, amb un únic criteri d'adjudicació, el preu més baix, per a l'adjudicació del contracte administratiu especial dels serveis d'explotació del bar, manteniment de les instal·lacions i dinamització turística per a majors del Llar del Jubilat situat en el carrer Roca, número 32, per a dues anualitats, d'acord a les següents dades:

1. Entitat adjudicadora: Dades generals i dades per a l'obtenció de la informació:

- a) Organisme: Ajuntament de Xàtiva.
- b) Dependència que tramita l'expedient: Unitat de Contractació i Bens.
- c) Obtenció de documentació i informació:
 - 1) Dependència: Àrea de Foment.
 - 2) Domicili: Albereda Jaume I, 35-2ª.
 - 3) Localitat i codi postal: Xàtiva 46800.
 - 4) Telèfon: 96 228 98 07.
 - 5) Telefax: 96 228 98 12.
 - 6) Adreça electrònica: unicobe@xativa.es
 - 7) Direcció d'Internet del perfil del contractant: www.xativa.es
 - d) Número d'expedient: 5866/2017.

2. Objecte del Contracte:

- a) Tipus: Administratiu especial.
- b) Descripció: Serveis d'explotació del bar, manteniment de les instal·lacions i dinamització turística per a majors del Llar del Jubilat del carrer Roca, número 32.
- c) Lloc d'execució:
 - 1) Domicili: C/ Roca, 32.
 - 2) Localitat i codi postal: Xàtiva 46800.
- d) Termini d'execució: 2 anys.
- e) Admissió de pròrroga: 2 anys.
- f) CPV: 85311100-3 Serveis de benestar social proporcionats a ancians.

3. Tramitació i procediment:

- a) Tramitació: Ordinària.
- b) Procediment: Obert.
- c) Criteris d'adjudicació: únic criteri, preu més baix.
- 4. Valor estimat del contracte: 69.421,48 euros.

5. Pressupost base de licitació:

- a) Import net: 34.710,74 euros. Import total: 42.000,00 euros.

L'import anual del contracte ascendeix a 21.000,00€, import desglossat en 17.355,37€ de base imposable i 3.644,63 € d'IVA.

6. Garanties exigides.

Definitiva: 5% import d'adjudicació, exclòs l'IVA.

7. Requisits específics del contractista:

Clàusula 6ª del plec de clàusules administratives.

8. Presentació d'ofertes:

- a) Termini de presentació: 15 dies naturals a comptar des del següent al de la publicació del present anunci al BOP.

- b) Lloc de presentació: Ajuntament de Xàtiva.

- 1. Dependència. Unitat de Contractació i Bens.

- 2. Domicili: Albereda Jaume I, 35-2ª.

- 3. Localitat i codi postal: Xàtiva 46800.

- 4. Adreça electrònica: unicobe@xativa.es

- 9. Despeses de Publicitat. A càrrec del contractista.

Xàtiva, 16 de gener de 2018.—L'alcalde.

Ajuntament de Fontanars dels Alforins

Edicte de l'Ajuntament de Fontanars dels Alforins sobre correcció d'errors aprovació definitiva de la plantilla del pressupost general 2018.

EDICTE

Advertida errada en la publicació de l'edicte del Ajuntament dels Alforins sobre aprovació definitiva de la plantilla del pressupost general 2018, al B.O.P. número 248 de 29 de desembre de 2017, es procedeix a subsanar l'errada amb la publicació íntegra de la plantilla:

PLANTILLA DE PERSONAL**PERSONAL FUNCIONARI****1. Amb habilitació nacional**

Denominació	Grupo	CD	ESC	Àrea
Secretaria-Intervenció	A1	20	HE	S-I

2. Escala Administració General

Denominació	Grupo	CD	ESC	Àrea
Tècnic mitjà de gestió	A2	19	AG	S-I
Auxiliar Administrativa (Secretaria)	C2	12	AG	SEC
Auxiliar Administrativa (Intervenció)	C2	16	AG	INT

PERSONAL LABORAL

Denominació	Dedicació
1 Encarregat serveis municipals	Jornada completa
1 Peó de serveis municipals	Jornada completa
1 Auxiliar d'atenció al públic	Jornada completa
1 Cuiner Centre Cívic	Jornada parcial (25h/setmana)
1 Netejadora dependències municipals	Jornada completa
1 Netejadora dependències municipals	Jornada completa Bolsa de treball
1 Professor/a EPA	Jornada parcial (25h/setmana) Bolsa de treball (9 mesos)
1 Professor/a escola infantil	En funció del curs escolar Bolsa de treball
1 Auxiliar telecentre / biblioteca	Jornada parcial
1 Auxiliar Centre Cívic	Jornada parcial (25h/setmana) Bolsa de treball
2 Socorristes	Període estival

El que es publica per al general coneixement

A Fontanars dels Alforins, 29 de desembre de 2017.—L'alcalde, Julio Ramon Biosca Llin.

Ayuntamiento de Gestalgar

Edicto del Ayuntamiento de Gestalgar sobre delegación de la competencia como órgano de contratación de la obra incluida en el IFS 2017, nº 465.

EDICTO

Con fecha 29 de Diciembre, el Ayuntamiento Pleno ha adoptado acuerdo por el que se otorga en el Sr. Alcalde, delegación de la competencia como órgano de contratación, y en consecuencia para dictar todos los actos administrativos que la legislación contractual atribuye a dicho órgano, respecto del contrato para la ejecución de la obra “PROYECTO DE URBANIZACIÓN Y MEJORA AMBIENTAL DE LOS VIALES VALENCIA, DIPUTACIÓN, MIGUEL HERNÁNDEZ, ACEQUIA, PLAZA MAESTRO GERARDO TORRES Y LOS ESTACIONAMIENTOS DE C/ LA FUENTE Y CAMINO DE LOS CHORROS”. IFS 2017 Nº OBRA 465.

Lo que se hace público para general conocimiento, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 44.2 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de las Entidades Locales, RD 2568/1986, de 28 de Noviembre.

En Gestalgar, 15 de enero de 2018.—El alcalde, Raúl Pardos Peiró.

2018/949

Ajuntament de Tavernes de la Valldigna

Edicte de l'Ajuntament de Tavernes de la Valldigna sobre aprovació definitiva del pressupost general per a l'any 2018 i la plantilla de personal.

Edicto del Ayuntamiento de Tavernes de la Valldigna sobre aprobación definitiva del presupuesto general para el año 2018 y plantilla de personal.

EDICTE

Aprovat definitivament el pressupost general per a l'exercici de l'any 2018 amb les bases d'execució i plantilla de personal, s'exposa al públic de conformitat amb el que disposa l'article 169.3 del Reial Decret Legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei Reguladora de les Hisendes Locals, l'esmentat pressupost resumit per capítols.

INGRESSOS		DESPESES	
CAPÍTOL	EUROS	CAPÍTOL	EUROS
1	9.062.945,94	1	7.787.876,32
2	72.000,00	2	5.116.836,07
3	1.971.903,44	3	119.477,47
4	4.127.625,83	4	964.918,94
5	57.186,25	5	160.000,00
6	0,00	6	984.600,00
7	0,00	7	10.000,00
8	30.000,00	8	30.000,00
9	735.000,00	9	882.952,66
	16.056.661,46		16.056.661,46

Així mateix, i segons disposa l'article 127 del Reial Decret Legislatiu 781/86 de 18 d'abril, de Disposicions Legals vigents en matèria de Règim Local, es publica la plantilla de personal d'este Ajuntament que compren les places que a continuació es relacionen:

Num places	Naturalesa	Escala	Subescala	Classe	Categoria	Denominació	Grup EBEP
1	Funcionari amb habilitació de caràcter estatal	Habilitació de caràcter estatal	Secretaria	----	Superior	Secretaria	A1
1	Funcionari amb habilitació de caràcter estatal	Habilitació de caràcter estatal	Intervenció tresoreria	----	Superior	Intervenció	A1
1	Funcionari amb habilitació de caràcter estatal	Habilitació de caràcter estatal	Intervenció tresoreria	----	---	Tresoreria	A1
3	Total Funcionari amb habilitació de caràcter estatal						
5	Funcionari de carrera	Administració General	Tècnica	----	----	Tècnic d'Administració General	A1
2	Funcionari de carrera	Administració General	Gestió	----	----	Tècnic de Gestió d'Administració General	A2
12	Funcionari de carrera	Administració General	Administrativa	----	----	Administratiu	C1
24	Funcionari de carrera	Administració General	Auxiliar	----	----	Auxiliar administratiu	C2
3	Funcionari de carrera	Administració General	Subalterna	----	----	Subaltern	E
1	Funcionari de carrera	Administració	Tècnica	Superior	----	Analista informàtica	A1

Num places	Naturalesa	Escala	Subescala	Classe	Categoria	Denominació	Grup EBEP
		Especial					
2	Funcionari de carrera	Administració Especial	Tècnica	Superior	----	Arquitecte Superior	A1
1	Funcionari de carrera	Administració Especial	Tècnica	Superior	----	Enginyer Industrial	A1
2	Funcionari de carrera	Administració Especial	Tècnica	Mitjana	----	Arquitecte Tècnic	A2
1	Funcionari de carrera	Administració Especial	Tècnica	Mitjana	----	Tècnic Mitjà d'informàtica	A2
1	Funcionari de carrera	Administració Especial	Tècnica	Mitjana	----	Bibliotecari-Arxiver	A2
1	Funcionari de carrera	Administració Especial	Tècnica	Auxiliar	----	Tècnic bàsic d'informàtica	C1
1	Funcionari de carrera	Administració Especial	Tècnica	Auxiliar	----	Delineant 1ª	C1
1	Funcionari de carrera	Administració Especial	Tècnica	Auxiliar	----	Delineant 2ª	C2
1	Funcionari de carrera	Administració Especial	Tècnica	Auxiliar	----	Auxiliar arxius i biblioteca	C2
1	Funcionari de carrera	Administració Especial	Serveis especials	Comeses especials	Nivell graduat escolar	Inspector obres i serveis	C2
1	Funcionari de carrera	Tècnica del Cos de la Policia Local	----	----	Intendent	Intendent	A2
4	Funcionari de carrera	Tècnica del Cos de la Policia Local	----	----	Inspector	Inspector	A2
7	Funcionari de carrera	Bàsica del Cos de la Policia Local	----	----	Oficial	Oficial	C1
5	Funcionari de carrera	Bàsica del Cos de la Policia Local	----	----	Oficial	Oficial 2ª activitat	C1
31	Funcionari de carrera	Bàsica del Cos de la Policia Local	----	----	Agent	Agent	C1
9	Funcionari de carrera	Bàsica del Cos de la Policia Local	----	----	Agent	Agent 2ª activitat	C1
116	Total Funcionari de carrera						
1	Funcionari de carrera amb dedicació parcial	Administració General	Auxiliar	----	----	Auxiliar administratiu amb dedicació parcial	C2
1	Total Funcionari de carrera amb dedicació parcial						
1	Laboral fix	Administració Especial	Tècnica	Superior	----	Psicòloga/leg	A1
1	Laboral fix	Administració Especial	Tècnica	Mitjana	----	Dinamitzador lingüístic	A2
2	Laboral fix	Administració Especial	Tècnica	Mitjana	----	Mestre EPA	A2
4	Laboral fix	Administració Especial	Tècnica	Mitjana	----	Treballadora social	A2
4	Laboral fix	Administració Especial	Serveis especials	Comeses especials	Nivell diplomad universitari	Educadora social	A2
1	Laboral fix	Administració Especial	Serveis especials	Comeses especials	Nivell diplomad universitari	Tècnic activitats culturals	A2
1	Laboral fix	Administració Especial	Serveis especials	Comeses especials	Nivell diplomad universitari	Coordinador tècnic d'esports	A2
2	Laboral fix	Administració Especial	Serveis especials	Comeses especials	Nivell diplomad universitari	Agent desenvolupament local	A2
1	Laboral fix	Administració	Serveis	Comeses	Nivell	Auxiliar de turisme	C2

Num places	Naturalesa	Escala	Subescala	Classe	Categoria	Denominació	Grup EBEP
		Especial	especials	especials	graduat escolar		
1	Laboral fix	Administració Especial	Serveis especials	Comeses especials	Nivell graduat escolar	Auxiliar de muntatges culturals	C2
3	Laboral fix	Administració Especial	Serveis especials	Comeses especials	Nivell graduat escolar	Monitor d'esports	C2
1	Laboral fix	Administració Especial	Serveis especials	Personal d'oficis	Encarregat	Encarregat manteniment instal·lacions municipals	C1
3	Laboral fix	Administració Especial	Serveis especials	Personal d'oficis	Oficial	Oficial 1ª electricista	C2
18	Laboral fix	Administració Especial	Serveis especials	Personal d'oficis	Oficial	Oficial oficis múltiples	C2
3	Laboral fix	Administració Especial	Serveis especials	Personal d'oficis	Oficial	Conductor maquinaria especial	C2
3	Laboral fix	Administració Especial	Serveis especials	Personal d'oficis	Oficial	Oficial jardiner	C2
1	Laboral fix	Administració Especial	Serveis especials	Personal d'oficis	Oficial	Oficial conductor	C2
1	Laboral fix	Administració Especial	Serveis especials	Personal d'oficis	Oficial	Operari vigilant	C2
1	Laboral fix	Administració Especial	Serveis especials	Personal d'oficis	Oficial	Oficial de neteja	C2
7	Laboral fix	Administració Especial	Serveis especials	Personal d'oficis	Operari	Operari oficis múltiples	E
59	Total Laboral fix						
1	Laboral fix amb dedicació parcial	Administració Especial	Serveis especials	Comeses especials	Nivell graduat escolar	Monitor d'esports	C2
5	Laboral fix amb dedicació parcial	Administració Especial	Serveis especials	Personal d'oficis	Operari	Operari ajuda a domicili	E
13	Laboral fix amb dedicació parcial	Administració Especial	Serveis especials	Personal d'oficis	Operari	Netejadora	E
19	Total Laboral fix amb dedicació parcial						
1	Laboral fix discontinu amb dedicació parcial	Administració Especial	Tècnica	Superior	----	Professor de Valencià	A1
1	Laboral fix discontinu amb dedicació parcial	Administració Especial	Tècnica	Media	----	Mestre EPA	A2
1	Laboral fix discontinu amb dedicació parcial	Administració Especial	Tècnica	Auxiliar	----	Monitor artes plàstiques	C1
1	Laboral fix discontinu amb dedicació parcial	Administració Especial	Tècnica	Auxiliar	----	Monitora d'Anglès	C1
20	Laboral fix discontinu amb dedicació parcial	Administració Especial	Serveis especials	Personal d'oficis	Operari	Netejadora	E
24	Total Laboral fix discontinu amb dedicació parcial						
1	Eventual	Eventual	----	----	----	Cap gabinet alcaldia	C1
1	Eventual	Eventual	----	----	----	Tècnic de protocol i premsa	C1
2	Total Personal Eventual						
224	TOTAL PLANTILLA						

De conformitat amb el disposat en els articles 113 de la Llei 7/85, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local i 171.1 del Reial Decret Legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei Reguladora de les Hisendes Locals, contra l'aprovació definitiva de l'esmentat pressupost, que posa fi a la via administrativa, podrà interposar-se recurs contenciós administratiu davant del Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat Autònoma Valenciana, en el termini de dos mesos comptadors des de l'endemà de la publicació del present edicte en el Butlletí Oficial de la Província. La interposició del recurs no suspèn el seu efecte fins a la resolució definitiva del recurs, aprovat per la corporació.

Tavernes de la Valldigna, 19 de gener de 2018.—El regidor delegat d'Economia, Hisenda, Patromini i Personal, Perfecto Benavent i Navarro.

EDICTO

Aprobado definitivamente el presupuesto general para el ejercicio del año 2018 con las bases de ejecución y plantilla de personal, se expone al público en conformidad con el que dispone el artículo 169.3 del Real decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, el mencionado presupuesto resumido por capítulos.

INGRESOS		GASTOS	
CAPÍTULO	EUROS	CAPÍTULO	EUROS
1	9.062.945,94	1	7.787.876,32
2	72.000,00	2	5.116.836,07
3	1.971.903,44	3	119.477,47
4	4.127.625,83	4	964.918,94
5	57.186,25	5	160.000,00
6	0,00	6	984.600,00
7	0,00	7	10.000,00
8	30.000,00	8	30.000,00
9	735.000,00	9	882.952,66
	16.056.661,46		16.056.661,46

Así mismo, y según dispone el artículo 127 del Real decreto Legislativo 781/86 de 18 de abril, de Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local, se publica la plantilla de personal de este Ayuntamiento que comprende las plazas que a continuación se relacionan:

Núm. plazas	Naturaleza	Escala	Subescala	Clase	Categoría	Denominación	Grupo EBEP
1	Funcionario con habilitación de carácter estatal	Habilitación de carácter estatal	Secretaria	----	Superior	Secretaria	A1
1	Funcionario con habilitación de carácter estatal	Habilitación de carácter estatal	Intervención tesorería	----	Superior	Intervención	A1
1	Funcionario con habilitación de carácter estatal	Habilitación de carácter estatal	Intervención tesorería	----	---	Tesorería	A1
3	Total Funcionario con habilitación de carácter estatal						
5	Funcionario de carrera	Administración General	Técnica	----	----	Técnico de Administración General	A1
2	Funcionario de carrera	Administración General	Gestión	----	----	Técnico de Gestión de Administración General	A2
12	Funcionario de carrera	Administración General	Administrativa	----	----	Administrativo	C1
24	Funcionario de carrera	Administración	Auxiliar	----	----	Auxiliar administrativo	C2

Núm. plazas	Naturaleza	Escala	Subescala	Clase	Categoría	Denominación	Grupo EBEP
		General					
3	Funcionario de carrera	Administración General	Subalterna	----	----	Subalterno	E
1	Funcionario de carrera	Administración Especial	Técnica	Superior	----	Analista informático	A1
2	Funcionario de carrera	Administración Especial	Técnica	Superior	----	Arquitecto Superior	A1
1	Funcionario de carrera	Administración Especial	Técnica	Superior	----	Ingeniero Industrial	A1
2	Funcionario de carrera	Administración Especial	Técnica	Medio	----	Arquitecto Técnico	A2
1	Funcionario de carrera	Administración Especial	Técnica	Medio	----	Técnico medio de informática	A2
1	Funcionario de carrera	Administración Especial	Técnica	Medio	----	Bibliotecario-Archivero	A2
1	Funcionario de carrera	Administración Especial	Técnica	Auxiliar	----	Técnico básico de informática	C1
1	Funcionario de carrera	Administración Especial	Técnica	Auxiliar	----	Delineante 1ª	C1
1	Funcionario de carrera	Administración Especial	Técnica	Auxiliar	----	Delineante 2ª	C2
1	Funcionario de carrera	Administración Especial	Técnica	Auxiliar	----	Auxiliar archivos y biblioteca	C2
1	Funcionario de carrera	Administración Especial	Servicios especiales	Cometidos especiales	Nivel graduado escolar	Inspector obras y servicios	C2
1	Funcionario de carrera	Técnica del Cuerpo de la Policía Local	----	----	Intendente	Intendente	A2
4	Funcionario de carrera	Técnica del Cuerpo de la Policía Local	----	----	Inspector	Inspector	A2
7	Funcionario de carrera	Básica del Cuerpo de la Policía Local	----	----	Oficial	Oficial	C1
5	Funcionario de carrera	Básica del Cuerpo de la Policía Local	----	----	Oficial	Oficial 2ª actividad	C1
31	Funcionario de carrera	Básica del Cuerpo de la Policía Local	----	----	Agente	Agente	C1
9	Funcionario de carrera	Básica del Cuerpo de la Policía Local	----	----	Agente	Agente e 2ª actividad	C1
116	Total Funcionario de carrera						
1	Funcionario de carrera con dedicación parcial	Administración General	Auxiliar	----	----	Auxiliar administrativo con dedicación parcial	C2
1	Total Funcionario de carrera con dedicación parcial						
1	Laboral fijo	Administración Especial	Técnica	Superior	----	Psicóloga/leg	A1
1	Laboral fijo	Administración Especial	Técnica	Medio	----	Dinamizador lingüístico	A2
2	Laboral fijo	Administración Especial	Técnica	Medio	----	Maestro EPA	A2
4	Laboral fijo	Administración Especial	Técnica	Medio	----	Trabajadora social	A2
4	Laboral fijo	Administración Especial	Servicios especiales	Cometidos especiales	Nivel diplomado universitario	Educadora social	A2
1	Laboral fijo	Administración Especial	Servicios especiales	Cometidos especiales	Nivel diplomado universitario	Técnico actividades culturales	A2
1	Laboral fijo	Administración Especial	Servicios especiales	Cometidos especiales	Nivel diplomado universitario	Coordinador técnico De deportes	A2

Núm. plazas	Naturaleza	Escala	Subescala	Clase	Categoría	Denominación	Grupo EBEP
2	Laboral fijo	Administración Especial	Servicios especiales	Cometidos especiales	Nivel diplomado universitario	Agente de desarrollo local	A2
1	Laboral fijo	Administración Especial	Servicios especiales	Cometidos especiales	Nivel diplomado universitario	Auxiliar de turismo	C2
1	Laboral fijo	Administración Especial	Servicios especiales	Cometidos especiales	Nivel diplomado universitario	Auxiliar de montajes culturales	C2
3	Laboral fijo	Administración Especial	Servicios especiales	Cometidos especiales	Nivel diplomado universitario	Monitor de deportes	C2
1	Laboral fijo	Administración Especial	Servicios especiales	Personal de oficios	Encargado	Encargado mantenimiento instalaciones municipales	C1
3	Laboral fijo	Administración Especial	Servicios especiales	Personal de oficios	Oficial	Oficial 1º electricista	C2
18	Laboral fijo	Administración Especial	Servicios especiales	Personal de oficios	Oficial	Oficial oficios múltiples	C2
3	Laboral fijo	Administración Especial	Servicios especiales	Personal de oficios	Oficial	Conductor maquinaria especial	C2
3	Laboral fijo	Administración Especial	Servicios especiales	Personal de oficios	Oficial	Oficial jardinería	C2
1	Laboral fijo	Administración Especial	Servicios especiales	Personal de oficios	Oficial	Oficial conductor	C2
1	Laboral fijo	Administración Especial	Servicios especiales	Personal de oficios	Oficial	Operario vigilante	C2
1	Laboral fijo	Administración Especial	Servicios especiales	Personal de oficios	Oficial	Oficial de limpieza	C2
7	Laboral fijo	Administración Especial	Servicios especiales	Personal de oficios	Operario	Operario oficios múltiples	E
59	Total Laboral fijo						
1	Laboral fijo con dedicación parcial	Administración Especial	Servicios especiales	Cometidos especiales	Nivel graduado escolar	Monitor de deportes	C2
5	Laboral fijo con dedicación parcial	Administración Especial	Servicios especiales	Personal de oficios	Operario	Operario ayuda a domicilio	E
13	Laboral fijo con dedicación parcial	Administración Especial	Servicios especiales	Personal de oficios	Operario	limpiadora	E
19	Total Laboral fijo con dedicación parcial						
1	Laboral fijo con dedicación parcial	Administración Especial	Técnica	Superior	----	Profesor de Valenciano	A1
1	Laboral fijo con dedicación parcial	Administración Especial	Técnica	Medio	----	Maestro EPA	A2
1	Laboral fijo con dedicación parcial	Administración Especial	Técnica	Auxiliar	----	Monitora artes plásticas	C1
1	Laboral fijo con dedicación parcial	Administración Especial	Técnica	Auxiliar	----	Monitora de Inglés	C1
20	Laboral fijo con dedicación parcial	Administración Especial	Servicios especiales	Personal de oficios	Operario	limpiadora	E
24	Total Laboral fijo discontinuo con dedicación parcial						
1	Eventual	Eventual	----	----	----	Jefe del gabinete alcaldía	C1
1	Eventual	Eventual	----	----	----	Técnico de protocolo de prensa	C1
2	Total Personal Eventual						
224	TOTAL PLANTILLA						

De conformidad con el dispuesto en los artículos 113 de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y 171.1 del Real decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, contra la aprobación definitiva del mencionado presupuesto, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Autònoma Valenciana, en el plazo de dos meses contadores desde el día siguiente de la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia. La interposición del recurso no suspenderá por sí mismo la aplicación del presupuesto definitivamente aprobado por la corporación.

Tavernes de la Valldigna, 19 de enero de 2018.—El concejal delegado de Economía, Hacienda, Patrimonio y Personal, Perfecto Benavent i Navarro.

Ajuntament de L'Alcúdia de Crespins

Edicte de l'Ajuntament de L'Alcúdia de Crespins sobre aprovació padrons taxa recollida de fem i guals permanents per a l'exercici 2018.

EDICTE

Considerant l'establert en l'article 102.3 de la Llei 58/2003 del 17 de desembre, General Tributària i en l'article 24 Reial decret 939/2005, de 29 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament General de Recaptació.

De conformitat amb les atribucions que corresponen a l'Alcaldia, en virtut de l'establert en l'article 21.1.s) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local, aquesta Alcaldia resol el següent:

PRIMER.- Aprovar inicialment les liquidacions dels tributs locals de caràcter periòdic de la Taxa per recollida de brosses, per a l'exercici 2018 per import de CENT QUATRE MIL HUIT-CENTS SET EUROS Y SEIXANTA-HUIT CÈNTIMS (104.807' 68) i taxa per entrada de vehicles a través de les voreres i reserva de via pública per a càrrega i descàrrega de mercaderies de qualsevol classe, per a l'exercici del 2018 per import de DESSET MIL CENT HUITANTA-SIS EUROS (17.186' 00).

SEGON.- Exposar al públic aquests padrons durant quinze dies, comptadors des de la publicació del present en el Butlletí Oficial de la província. Transcorregut aquest termini sense que s'haja presentat cap reclamació, el padró quedarà definitivament aprovat.

TERCER.- Fixar el període de cobrança en voluntària des del dia 1 de març al 2 de maig de 2018, tots dos inclusivament. Transcorregut aquest termini, entrarà en període executiu.

L'Alcúdia de Crespins, a 18 de gener de 2018.—L'alcalde, José Vicente Garrigós Gallego.

Ayuntamiento de Ayora

Anuncio del Ayuntamiento de Ayora sobre aprobación inicial del presupuesto general para el ejercicio 2018, anexo de personal, bases de ejecución, anexo de inversiones y relación de puestos de trabajo (expediente 2.308/2017).

ANUNCIO

Aprobado inicialmente por el pleno de la Corporación en sesión extraordinaria y urgente celebrada el 16 de enero de 2018, el Presupuesto General para el ejercicio 2018, junto con la plantilla de personal al servicio de la Corporación y la relación de puesto de trabajo (cuyos documentos se encuentran disponibles en la página web municipal), se expone al público durante el plazo de 15 días hábiles el expediente completo, a efectos de que los interesados que se señalan en el apartado 1 del artículo 170 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, puedan examinarlo y presentar reclamaciones ante el pleno de la Corporación por los motivos que se indican en el apartado 2 del mismo artículo.

En el supuesto de que en el plazo de exposición pública no se presentaran reclamaciones, el presupuesto junto con la plantilla de personal y la relación de puestos de trabajo, se entenderán definitivamente aprobados.

Ayora, a 19 de enero de 2018.—El alcalde, José Vicente Anaya Roig.

2018/965

Ayuntamiento de Lliria

Edicto del Ayuntamiento de Lliria sobre exposición al público de la aprobación de padrones fiscales.

EDICTO

Por decreto de Alcaldía de fecha 18 de enero de 2018, número 91/2018, se ha aprobado el padrón del impuesto sobre vehículos de tracción mecánica del ejercicio 2018.

De conformidad con lo preceptuado en el art. 77 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 marzo, reguladora de las Haciendas Locales, en relación con el art. 102 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y lo estipulado en las ordenanzas fiscales vigentes en el municipio, dicho padrón queda expuesto al público por plazo de 15 días, contados a partir de la publicación del presente edicto en el BOP de la provincia, en la Oficina de Recaudación y Gestión Tributaria (sita en Pl. Mayor, 11 abierto de lunes a viernes de 9:00 a 14:00 horas), a efectos de que los interesados puedan examinarlos y formular las reclamaciones que estimen oportunas.

Para el padrón del impuesto sobre vehículos de tracción mecánica, el período de cobro voluntario se establece desde el 1 de febrero hasta el 2 de abril, ambos inclusive. Para el caso de los domiciliados, se cargará el importe el 20 de marzo.

Transcurrido dicho plazo, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán el recargo de apremio, así como en su caso, los intereses de demora y costas que en su caso se produzcan.

Recursos: Contra la deuda tributaria individualizada, el interesado podrá interponer recurso preceptivo de reposición ante el órgano que dictó la Resolución en el plazo de un mes, a contar desde el último día del plazo de exposición pública, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 108 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, y 14.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y contra la resolución expresa del recurso de reposición, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Valencia que por turno de reparto le corresponda, dentro del plazo de 2 meses, contados desde la notificación (arts. 113.1 de la Ley 7/85 y 46 de la Ley 29/98, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa).

Transcurrido un mes de la interposición del recurso sin que haya recaído resolución expresa del mismo, se entenderá desestimado y se podrá interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de seis meses a partir del día siguiente a aquel en que se produzca el acto presunto (art. 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción Contencioso-Administrativa).

Lliria, a 18 enero de 2018.—El secretario general, Francisco Roig Navarro.

Ayuntamiento de Massamagrell

Anuncio del Ayuntamiento de Massamagrell sobre aprobación definitiva de la modificación núm. 20 del Plan General de Ordenación Urbana.

ANUNCIO

El Pleno del Ayuntamiento de Massamagrell, con su Alcalde, en sesión del pasado 19 de julio de 2017 acordó, al punto tercero del orden del día, someter al trámite de consulta pública por plazo de veinte días mediante la inserción del correspondiente anuncio en la web municipal (www.massamagrell.es), en un diario de amplia difusión y en el Diario Oficial de la Generalitat Valenciana, el Documento Inicial Estratégico y Proyecto de Modificación Número 20 del Plan General de Ordenación Urbana de Massamagrell para la Rectificación del error detectado en el artículo 77.3, Apartado 1, Letra F), de sus Normas Urbanísticas, junto con la propuesta de resolución de informe ambiental y territorial estratégico, que señala que la modificación no tiene efectos significativos sobre el medio ambiente y el territorio. Emitidos informes jurídicos de fechas 10 y 31 de mayo de 2017, se publicó el trámite de información pública por medio de anuncio inserto en la web municipal, en el Diario LEVANTE EMV de 30 de septiembre de 2017 y en el DOGV número 8161, de 2 de noviembre de 2017, habiendo concluido el plazo de consulta y participación pública en fecha 10 de enero de 2018 sin haberse presentado alegaciones. En los términos del acuerdo adoptado, quedó elevada automáticamente a definitiva la aprobación de la Modificación Número 20 del Plan General de Ordenación Urbana de Massamagrell para la Rectificación del error detectado en el artículo 77.3, Apartado 1, Letra F), con efectos del día 11 de enero de 2018, inmediato posterior.

En virtud de la rectificación aprobada, el artículo 77.3, Apartado 1, ha quedado del siguiente tenor:

“Las parcelas edificables cumplirán las siguientes condiciones:

- a) La superficie mínima de parcela edificable será de 60 metros cuadrados.
- b) Todos y cada uno de sus lindes frontales tendrán, como mínimo, 4 metros de longitud.
- c) La forma de la parcela será tal que pueda inscribirse en ella un rectángulo de 4x8 metros uno de cuyos lados coincida con la alineación exterior, y sus lindes laterales no formen un ángulo inferior a 60 grados sexagesimales con la misma.
- d) Quedan excluidas de las anteriores condiciones aquellas parcelas, que sin cumplirlas, limiten en ambos lindes laterales con edificaciones que no se encuentren en fuera de ordenación sustantivo.
- e) Asimismo quedan eximidas del cumplimiento de la segunda condición del párrafo c) -ángulo inferior a 60 grados sexagesimales en un linde lateral-, aquellas parcelas que limiten en dicho linde con edificación que no se encuentre en fuera de ordenación sustantivo.
- f) Los cerramientos de los patios de parcela tendrán una altura máxima de 3 metros”.

Se hace público a efectos de ejecutividad y entrada en vigor de la norma modificada, al tiempo que se advierte la posibilidad que tienen los interesados de interponer contra la referida aprobación recurso contencioso administrativo dentro del plazo de dos meses siguientes a la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia, el cual deberá, en su caso, interponerse ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.

En Massamagrell, a 18 de enero de 2018.—La alcaldesa en funciones, Carmen Gurillo Ripoll.

Ajuntament d'Alzira

Anunci de l'Ajuntament d'Alzira sobre extracte de l'acord de la Junta de Govern Local de 16 de gener de 2018 pel qual s'aproven les bases per a la concessió d'una beca de formació postgrau en el marc del programa "Pràctiques formatives per a joves de la Diputació de València" per a l'exercici 2017-2018, en Idea, IBDNS (Identif.): 382508.

Anuncio del Ayuntamiento de Alzira sobre extracto del acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 16 de enero de 2018 por el que se aprueban las bases para la concesión de una beca de formación postgrado en el marco del programa "Prácticas formativas para jóvenes de la Diputación de Valencia" para el ejercicio 2017-2018, en Idea BDNS (Identif.): 382508.

ANUNCI

De conformitat amb el que es preveu en els articles 17.3.b i 20.8 de la Llei 38/2003, del 17 de novembre, General de Subvencions, es publica l'extracte de la convocatòria que el seu text complet pot consultar-se en la Base de Dades Nacional de Subvencions (http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/index):

Primer. Objecte:

L'objecte de la present convocatòria és la concessió d'UNA BECA per a un postgraduat, la qual està vinculada al projecte: CREACIÓ D'UNA PLATAFORMA E-LEARNING IDEAprén 3.0_ALZIRA.

Perfil: Titulat universitari de la branca d'Enginyeria i Tecnologies de la Informació, de qualsevol dels graus següents:

Enginyeria Informàtica

Enginyeria Multimèdia

Enginyeria Tecnologies i Servicis en Telecomunicació

Segon. Beneficiaris:

La beca objecte d'esta convocatòria s'adjudicarà per concurrència competitiva entre les persones candidates, que complisquen els requisits següents abans de la finalització del termini de presentació de sol·licituds i ho acrediten documentalment dins de l'esmentat termini:

Posseir veïnatge administratiu en algun municipi de la província de València amb una antiguitat mínima ininterrompuda d'1 any; este requisit ha de complir-se amb anterioritat a la data de la publicació de la convocatòria de les beques modalitat "POST" per part de la Diputació de València (31-05-2017).

Estar en possessió del títol oficial universitari determinat en estes bases.

Ser major d'edat i no ser major de 35 anys.

No desenrotllar activitat laboral regular.

No patir malaltia o discapacitat que impedisca el compliment de les obligacions inherents a la concessió i el desenrotllament normal de les pràctiques professionals.

No haver sigut beneficiari en programes de beques de postgrau d'exercicis anteriors que hagen sigut convocades per la Diputació de València.

No trobar-se incurs en cap de les circumstàncies arrellegades en l'article 13.2 de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, General de Subvencions.

Estar al corrent en el compliment de les seues obligacions tributàries i davant de la Seguretat Social, la qual cosa s'acreditarà mitjançant declaració responsable.

Tercer. Bases reguladores:

Les Bases de l'Ajuntament d'Alzira per a la concessió d'una beca de formació "POSTGRAU" en el marc del programa de Pràctiques Formatives per a joves de la Diputació de València 2017-2018 han estat aprovades per la Junta de Govern Local en la sessió celebrada el dia 16 de gener de 2018.

Quart.- Termini de presentació de sol·licituds:

El termini de presentació de sol·licituds serà de 15 dies naturals des de l'endemà de la publicació de la convocatòria en el Butlletí Oficial de la Província.

Quint.- Dotació, pagament i duració de la beca:

Esta beca està dotada amb un import de 1.000 euros bruts mensuals a abonar en períodes vençuts, que és finançat per la Diputació de València en un 100%. En aquells supòsits que impliquen un període inferior al mes natural, serà la part proporcional corresponent.

A la quantia bruta a percebre pel becari/ària se li aplicarà el percentatge de retenció corresponent, d'acord amb la normativa reguladora de la cotització a la Seguretat Social, així com la retenció en concepte d'Impost de la Renda sobre les Persones Físiques que resulte d'aplicació.

La beca tindrà una duració de 6 mesos inicialment.

La dedicació del becari serà de 30 hores setmanals, a raó de 6 hores diàries, de dilluns a divendres, en horari de 8 a 14 hores.

Sisè.- Documentació 1.- La documentació que justifique el compliment dels requisits exigits en la Base Tercera d'aquesta convocatòria té caràcter IMPRESCINDIBLE, per tant la NO APORTACIÓ d'aquests documents suposarà l'exclusió de la sol·licitud de la convocatòria. 2.- Els documents que justifiquen qualsevol circumstància del barem establert en la Base Cinquena tindran el caràcter d'opcional: a) Quan es vulga acreditar el mèrit 4.1 de la base cinquena: - Còpia del llibre de família.- Documentació dels membres de la unitat familiar que convisquen amb l'estudiant que justifiquen la seua condició d'aturat i inscrit en el Servef, així com si són o no perceptors de prestacions públiques: - Còpia del DARDE del Servef, acompanyat del certificat de situació de desocupació emesa pel Director de l'oficina de ocupació Servef. Aquest certificat es pot obtenir per via telemàtica en la pàgina web del Servef, a través del codi Autoservef indicat en el DARDE: "Emissió de certificats; certificat d'inscripció, o de situació laboral". - Certificat emès per l'Oficina del SEPE que justifique la condició de beneficiari o no de prestacions, i tan sols en cas de ser perceptor de prestacions la resolució aprovatòria de la mateixa, llevat que emeta autorització expressa a favor de l'Ajuntament d'Alzira per a verificar tal circumstància. - Document acreditatiu de l'extinció contractual del membre de la unitat familiar, quan es vulga que es valore el mèrit 4.1, últim paràgraf.

a) Còpia del document emès per la Conselleria de Benestar Social acreditatiu de la discapacitat del/la sol·licitant d'acord a l'establert en el punt 5 de la Base cinquena. b) Còpia de l'expedient acadèmic del títol universitari que li dona dret a participar en la present convocatòria. c) Còpia de la resta de mèrits que vulguen aportar-se per a la valoració establida en la Base cinquena. No s'admetran documents que justifiquen els mèrits amb posterioritat a la finalització del termini de presentació d'instàncies.

Sèptim.- Comissió avaluadora i adjudicació de la beca:

La comissió avaluadora té facultats per a realitzar, per mitjà dels seus membres, totes les comprovacions que estime necessàries per a una millor qualificació dels mèrits adduïts.

Una vegada finalitzat l'estudi corresponent dels expedients de cada un dels aspirants, la comissió avaluadora formularà la proposta d'adjudicació de la beca. La resolució de concessió pot declarar deserta la cobertura de la beca si el perfil dels sol·licitants no s'adequa a les característiques concretes necessàries per al correcte desenvolupament d'esta.

Alzira, a 16 de gener de 2018.—L'alcalde, P.D. (decret núm. 31/2015), Ivan Martínez Araque.

ANUNCIO

De conformidad con lo previsto en el artículos 17.3.bi 20.8 de la Ley 38/2003, del 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria que su texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/index):

Primera. Objeto:

El objeto de la presente convocatoria es la concesión de UNA BECA para un posgraduado, la cual está vinculada al proyecto: CREACIÓN DE UNA PLATAFORMA E-LEARNING IDEAprén 3.0_ALZIRA.

Perfil: Titulado universitario de la rama de Ingeniería y Tecnologías de la información, de cualquiera de los siguientes grados: Ingeniería Informática.

Ingeniería multimedia.

Ingeniería Tecnologías y servicios en telecomunicación.

Segundo. Beneficiarios:

La beca objeto de esta convocatoria se adjudicarán concurrencia competitiva entre las personas candidatas, que reúnan los siguientes requisitos antes de la finalización del plazo de presentación de solicitudes y lo acrediten documentalmente dentro de dicho plazo:

Poseer vecindad administrativa en algún municipio de la provincia de Valencia con una antigüedad mínima ininterrumpida de 1 año; requisito éste que debe cumplirse con anterioridad a la fecha de publicación de convocatoria de las becas modalidad "POST" por parte de la Diputación de Valencia (31-05-2017).

Estar en posesión del título oficial universitario determinado en estas bases.

Ser mayor de edad y no ser mayor de 35 años

No desarrollar actividad laboral regular.

No padecer enfermedad o discapacidad que impida el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la concesión y el normal desarrollo de las prácticas profesionales.

No haber sido beneficiario en programas de becas de postgrado de ejercicios anteriores que hayan sido convocadas por la Diputación de Valencia.

No encontrarse incurso en ninguna de las circunstancias recogidas en el artículo 13.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, lo que se acreditará mediante declaración responsable.

Tercero. Bases reguladoras:

Las Bases del Ayuntamiento de Alzira para la concesión de una beca de formación "POSTGRADO" en el marco del programa de Prácticas Formativas para jóvenes de la Diputación de Valencia 2017-2018 han sido aprobadas por la Junta de Gobierno Local en la sesión celebrada el día 16 de enero de 2018.

Cuarto.- Plazo de presentación de solicitudes:

El plazo de presentación de solicitudes será de 15 días naturales desde el día siguiente a la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia.

Quinto.- Dotación, pago y duración de la beca:

Esta beca está dotada con un importe de 1.000 euros brutos mensuales a abonar en periodos vencidos, siendo financiado por la Diputación de Valencia en un 100%. En aquellos supuestos que impliquen un periodo inferior al mes natural, será la parte proporcional correspondiente.

En la cuantía bruta a percibir por el becario/a se le aplicará el porcentaje de retención correspondiente, de acuerdo a la normativa reguladora de la cotización a la Seguridad Social, así como la retención en concepto de Impuesto de la Renta sobre las Personas Físicas que resulte de aplicación.

La beca tendrá una duración de 6 meses inicialmente.

La dedicación del becario será de 30 horas semanales, a razón de 6 horas diarias, de lunes a viernes, en horario de 8 a 14 horas.

Sexto.- Documentación

1.- La documentación que justifique el cumplimiento de los requisitos exigidos en la Base Tercera de esta convocatoria tiene carácter IMPRESCINDIBLE, por lo tanto la NO APORTACIÓN de estos documentos supondrá la exclusión de la solicitud de la convocatoria.

2.- Los documentos que justifican cualquier circunstancia del baremo establecido en la Base Quinta tendrán el carácter de opcional: a) Cuando se quiera acreditar el mérito 4.1 de la base quinta:

Copia del libro de familia.

Documentación de los miembros de la unidad familiar que convivan con el estudiante que justifican su condición de desempleado e inscrito en el Servef, así como si son o no perceptores de prestaciones públicas:

Copia del DARDE del Servef, acompañado del certificado de situación de desempleo emitido por el Director de la oficina de ocupación Servef. Dicho certificado se puede obtener por vía telemática en la página web del Servef, a través del código Autoservef indicado

en el DARDE: "Emisión de certificados; certificado de inscripción, o de situación laboral".

Certificado emitido por la Oficina del SEPE que justifique la condición de beneficiario o no de prestaciones, y tan sólo en caso de ser perceptor de prestaciones la resolución aprobatoria de la misma, salvo que emita autorización expresa a favor del Ayuntamiento de Alzira para verificar tal circunstancia

Documento acreditativo de la extinción contractual del miembro de la unidad familiar, cuando se quiera que se valore el mérito 4.1, último párrafo.

a) Copia del documento emitido por la Conselleria de Benestar Social acreditativo de la discapacidad del/la solicitante de acuerdo a lo establecido en el punto 5 de la Base quinta.

b) Copia del expediente académico del título universitario que le da derecho a participar en la presente convocatoria.

c) Copia del resto de méritos que quieran aportarse para la valoración establecida en la Base quinta.

No se admitirán documentos que justifiquen los méritos con posterioridad a la finalización del plazo de presentación de instancias.

Séptimo.- Comisión Evaluadora y adjudicación beca:

La comisión evaluadora tiene facultades para realizar, por medio de sus miembros, cuantas comprobaciones estime necesarias para una mejor calificación de los méritos aducidos.

Una vez finalizado el estudio correspondiente de los expedientes de cada uno de los aspirantes, la comisión evaluadora formulará la propuesta de adjudicación de la beca. La resolución de concesión puede declarar desierta la cobertura de la beca si el perfil de los solicitantes no se adecua a las características concretas necesarias para el correcto desarrollo de la misma.

Alzira, a 16 de enero de 2018.—El alcalde P.D. (Decreto nº 31/2015), Iván Martínez Araque.

2018/973

Ajuntament de Benifairó de les Valls

Annunci de l'Ajuntament de Benifairó de les Valls sobre delegació competències alcaldia.

Anuncio del Ayuntamiento de Benifairó de les Valls sobre delegación competencias alcaldia.

ANUNCI

Per Resolució d'Alcaldia d'este Ajuntament número 2018-5 de 18 de gener de 2018, s'ha efectuat delegació de competències a favor del la regidora Na Miriam Serrano González per a la celebració del matrimoni civil entre En Héctor Borrás Aleixandre i Na Paula Dasi Díaz-Alejo en amb data de 25 de maig de 2018.

El que es publica als efectes del que disposa l'article 44.2 del Reial Decret 2568/1986, de 28 de novembre, pel qual s'aprova el Reglament d'Organització, Funcionament i Règim Jurídic de les Entitats Locals.

Benifairó de les Valls, 18 de gener de 2018.—L'alcalde, Antonio E. Sanfrancisco Meseguer.

ANUNCIO

Por Resolución de Alcaldía de este Ayuntamiento número 2018-5 de 18 de enero de 2018, se ha efectuado delegación de competencias a favor del la regidora Sra. Miriam Serrano González para la celebración del matrimonio civil entre el Sr. Héctor Borrás Aleixandre y la Sra. Paula Dasi Díaz-Alejo en con fecha de 25 de mayo de 2018.

El que se publica a los efectos del que dispone el artículo 44.2 del Real decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el cual se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

Benifairó de les Valls, 18 de enero de 2018.—El alcalde, Antonio E. Sanfrancisco Meseguer.

2018/977

Ayuntamiento de Rocafort

Edicto del Ayuntamiento de Rocafort sobre aprobación definitiva del Reglamento de régimen interno de la Escuela Infantil Municipal de Primer Ciclo.

EDICTO

Elevado a definitivo el acuerdo de aprobación inicial del Reglamento de régimen interno de la Escuela Infantil Municipal de Primer Ciclo de Rocafort, por no haberse producido reclamaciones o sugerencias durante el periodo de exposición pública al acuerdo de aprobación inicial, se hace público el texto íntegro que es el siguiente:

REGLAMENTO DE REGIMEN INTERNO DE LA ESCUELA INFANTIL MUNICIPAL DE PRIMER CICLO DE ROCAFORT

En toda comunidad se hace indispensable para la convivencia y para un adecuado funcionamiento la elaboración de unas normas que contemplen todos los aspectos relativos al funcionamiento, la organización y a las funciones del personal tanto docente como de servicios de los integrantes de la comunidad.

Si el objetivo que nos proponemos todos los sectores de la comunidad educativa es la formación de personas críticas, auténticamente libres para convivir en el respeto a los demás, lógicamente las normas han de ir encaminadas a conseguir este objetivo.

Por tanto las normas que rijan la Escuela infantil municipal de Rocafort (en adelante EIM), han de estar elaboradas y debidamente debatidas por los miembros de la comunidad educativa con el fin que sean democráticas y participativas.

La finalidad del reglamento de régimen interno será:

- Facilitar la convivencia en el centro, proponiendo normas claras y consecuentes para la mayoría.
- Favorecer la participación.
- Garantizar la igualdad de trato y consideración.
- Impulsar una organización democrática en todos los asuntos del Centro.
- Recordar y fijar los deberes de cada sector de la comunidad educativa.
- Defender y armonizar la libertad y eficacia dentro de cada una de las tareas escolares.
- Favorecer la colaboración y el trabajo en equipo.
- Fomentar la autonomía y responsabilidad personal de todos los integrantes de la comunidad educativa.

CAPITULO I: OBJETO, AMBITO Y FUNCIONES

Artículo 1.- El presente Reglamento tiene por objeto regular el régimen interno de la EIM de Primer Ciclo, de Titularidad Municipal, de Rocafort.

Artículo 2.- El ámbito de aplicación de este Reglamento será el de la EIM mencionada en el artículo 1º.

Artículo 3.- La finalidad de la Educación Infantil es la de contribuir al desarrollo físico, afectivo, social e intelectual de los niños y niñas.

Artículo 4.- La EIM es un servicio público prestado por el Ayuntamiento de Rocafort, cuyo objetivo es conseguir el desarrollo integral de los niños en su primera infancia.

Artículo 5.- Dicho servicio tiene naturaleza de centro autorizado por la Dirección General de Centros Docentes de la Consellería de Cultura y Educación de la Generalitat Valenciana, para llevar a cabo el primer ciclo de la etapa de Educación Infantil.

Artículo 6.- La EIM contará en todo momento con un Proyecto Educativo propio aprobado por el Consejo Escolar Municipal. De la puesta en práctica de la programación general anual, responde el Maestro/a de Educación Infantil y se encuentra a disposición de las familias en la propia EIM.

Artículo 7.- Podrá solicitarse el ingreso en la EIM de los niños y niñas nacidos en el año natural del curso escolar hasta los dos años cumplidos en el año natural en que se solicita y su baja, con carácter general, se producirá a la finalización del curso escolar en el que cumplan los 3 años de edad. Podrán admitirse solicitudes de plazas para alumnos en trámite de adopción o acogimiento, condicionado a la presentación de la documentación administrativa o judicial pertinente.

En el momento de su ingreso, se le abrirá al niño/a un expediente personal en el que constarán datos de filiación, sanitarios, dirección

y teléfono para avisos en caso de urgencia, así como cuantas circunstancias aconsejen una atención diferenciada.

CAPITULO II: DEPENDENCIA ORGANICA Y FUNCIONAL

Artículo 8.- La EIM de Primer Ciclo de Rocafort dependerá orgánicamente del Ayuntamiento de Rocafort y funcionalmente de la Concejala-delegada de Educación, que por medio de instrucciones y comunicaciones con la dirección del centro, dirigirá la actuación de la misma.

Artículo 9.- El/la Directora de la EIM de Primer Ciclo de Rocafort tendrá las siguientes funciones:

1. Ostentar, en ausencia de las autoridades pertinentes, la representación del Centro.
2. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones vigentes.
3. Orientar, coordinar y dirigir todas las actividades del centro.
4. Ejecutar los acuerdos adoptados por los Órganos del Ayuntamiento de Rocafort en el ámbito de su competencia.
5. Ejercer la jefatura inmediata del personal adscrito al centro.
6. Informar y recabar información de los padres, tutores o representantes legales de los niños/as, bien por propia iniciativa o cuando aquéllos lo soliciten. A estos efectos, por la Dirección del Centro se establecerá el correspondiente horario de atención.
7. Comunicar a la Concejalía correspondiente las altas y bajas de los niños/as que se produzcan en el Centro.
8. Elaborar los programas de aprendizaje que se imparten en el Centro.
9. Controlar el seguimiento del calendario de tramitación de solicitudes y matriculaciones.
10. Coordinar el equipo educativo.
11. Convocar y presidir las reuniones del equipo docente.
12. Convocar y presidir las reuniones con los padres y madres o representantes legales.
13. Realizar las oportunas revisiones al proyecto del centro, consensuando en lo posible con los técnicos superior en educación infantil de la Escuela.
14. Petición y recogida del material necesario.
15. Otras funciones que legal y reglamentariamente se le atribuyan.

Artículo 10.- Asimismo, las funciones de las Técnico Superior en educación infantil que forman el equipo de la Escuela son:

1. Atender a las necesidades de los alumnos y especialmente, atender todas las situaciones que estén íntimamente relacionadas con el proceso del desarrollo integral del niño: condiciones higiénicas, alimenticias, de descanso, de relaciones sociales y con el entorno, desarrollo cognitivo, expresivo, etc. En ese sentido, son los responsables exclusivos de la vigilancia, atención y cuidado de niños/as de 1-3 años, incluyendo alimentación, higiene y tareas educativas.
2. Colaborar con el equipo docente y coordinarse con el mismo para planificar y desarrollar la marcha del curso.
3. Detectar las necesidades del alumno y elaborar un plan de actuación a nivel educativo si fuese necesaria se solicitaría la ayuda del gabinete psicopedagógico municipal.
4. Realizar un seguimiento individual del alumno mediante una observación directa del niño, valorando sus procesos de aprendizaje e intentando desarrollar sus capacidades.
5. Elaborar y evaluar la memoria anual junto con el resto del equipo educativo.
6. Informar a los padres o representantes legales de las cuestiones educativas y del desarrollo de sus aprendizajes.
7. Facilitar la integración de los alumnos en el grupo y fomentar su participación en las actividades del centro.
8. Planificar el período de adaptación a la escuela de manera individual y en coordinación con la familia.
9. Planificar y evaluar la programación para el grupo de alumnos respecto a objetivos, contenidos y actividades, en coordinación con el resto de educadoras.
10. Seleccionar, disponer y preparar las situaciones y materiales educativos que necesite la programación planificada.
11. Velar por el buen uso de las instalaciones y materiales.
12. Responsabilizarse a informar a las familias a la vez que se hace la entrega y/o recogida del niño diariamente.
13. Desarrollar hábitos

de comida, de uso de cubiertos introduciendo los diferentes alimentos. Crear hábitos de sueño, higiene...

14. Conseguir una mayor autonomía personal en el niño.

15. Función de tutoría y funciones asistenciales.

16. Colaborar en cuantas acciones o situaciones favorezcan la elaboración y consecución del proyecto educativo.

17. Acatar y responder en todo momento a las directrices establecidas por la dirección del centro.

Artículo 11.- Deberes y derechos del personal de la EIM:

1. Deberes:

a) Respetar las normas que rigen en la EIM.

b) Programar, desarrollar y evaluar la actividad educativa de la Escuela.

c) Velar por el proceso de maduración de los niños.

d) Mantener contacto de forma permanente con los padres o representantes legales de los niños.

e) No entregar ningún niño matriculado en la EIM a persona distinta de padres o representantes legales, si no ha habido autorización expresa para ello.

f) Tratar con educación y respeto a todo el personal de la EIM.

g) Acudir a cuantas citaciones se les curse por parte de la Dirección de la Escuela, o en su caso, por la Alcaldía o Concejala-delegada y por personal del Ayuntamiento de Rocafort.

h) Acatar las disposiciones sancionadoras por incumplimiento de sus funciones.

i) Velar por el mantenimiento de las normas básicas en materia de sanidad e higiene, además de la seguridad del niño.

j) Velar en todo momento por la seguridad y el bienestar de los niños/as de las Escuela Infantil.

k) Los recogidos en el marco legal vigente como trabajadoras del Ayuntamiento de Rocafort. (Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público)

2. Derechos:

a) Los recogidos en el marco legal vigente como trabajadoras del Ayuntamiento de Rocafort. (Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público)

b) A ser informados de las enfermedades contagiosas y alergias sufridas por los alumnos.

c) A ser informados de las posibles anomalías de conducta que requieran una acción conjunta.

d) A ser tratados con respeto y consideración por parte de cualquier miembro de la comunidad educativa.

Artículo 12.- Sanciones al personal

Los recogidos en el marco legal vigente como trabajadoras del Ayuntamiento de Rocafort. (Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público).

Artículo 13. Aplicación de las sanciones al personal

Los recogidos en el marco legal vigente como trabajadoras del Ayuntamiento de Rocafort. (Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público)

CAPITULO III: FUNCIONAMIENTO DE LA ESCUELA INFANTIL MUNICIPAL DE PRIMER CICLO DE ROCAFORT

Artículo 14.- Con carácter general la EIM permanecerá abierta de lunes a viernes, ambos inclusive, en horario de 8,00h a 17,00h, salvo los días declarados inhábiles por las disposiciones vigentes (ya sea de carácter local, autonómico o nacional) y durante el mes de agosto. En todo caso, el calendario anual aprobado por el Ayuntamiento se exhibirá al público junto al horario de apertura y cierre del centro.

Artículo 15.- Durante el periodo de adaptación, los alumnos harán un horario reducido. El primer día de entrada a la Escuela será únicamente de 9 a 10:30 a partir de ahí la profesora será la que, en función de la evolución de cada niño/a, vaya valorando cuánto se alarga la estancia hasta completar el horario de la Escuela.

El mes de septiembre, la EIM únicamente permanecerá abierta al público de 9h a 12h para facilitar la adaptación del alumnado.

Se procurará que la asistencia del niño/a durante este periodo sea continuada.

En las entradas y despedidas habrá flexibilidad respecto a la estancia de los padres en clase. Será necesario una muy buena coordinación entre los padres y la escuela.

Artículo 16.- La entrada y salida de los niños y niñas se realizará:

• Los horarios de forma específica se estructuran en las siguientes jornadas:

- Aula matinal: de 8,00h a 9,00h

- Horario de entrada a la Escuela por la mañana: de 9,00h a 9,30h

- Jornada de mañana sin comedor: de 9,00h a 12,00h.

- Jornada de mañana con comedor: de 9,00h a 13,00h. Salida: 13,00h

- Jornada de mañana con comedor y siesta: de 9,00h a 15,00. Salida: 15,00h Los niños/as que comen en casa podrán acceder de nuevo a las 15,00h.

- Jornada completa (incluye comedor): de 9,00h a 17,00h. Salida: de 16,45h a 17,00h.

No se entregará a ningún niño fuera del horario establecido.

• Sanciones a las familias por incumplimiento del horario de entrada:

- Al tercer incumplimiento no justificado a la hora de entrada del alumno y tras el aviso por escrito a los padres, este hecho será comunicado al departamento de servicios sociales que abrirá expediente y tomará las medidas oportunas.

-

- Se podrá acceder a la Escuela en caso de retraso por causas excepcionales, justificado por escrito. Deberá llamarse a la EIM de antemano, para avisar de esta situación.

- La valoración de las sanciones las tomará la Dirección del centro en colaboración con el equipo educativo, teniendo siempre en cuenta y analizando las situaciones personales familiares que pudieran darse.

Es IMPRESCINDIBLE que en caso de retraso se llame a la Escuela para avisar.

Artículo 17.- Al término de la jornada, los niños y niñas serán entregados a sus padres o representantes legales, salvo que éstos autorizasen expresamente al Centro que se realice la entrega a otra persona distinta que, en todo caso, deberá ser debidamente identificada. Nunca se entregará un alumno a un menor de edad ni con autorización por escrito de los padres o tutores.

En caso de no personarse ningún familiar o persona autorizada para recoger al alumno y no sea posible localizarlos por el personal de la EIM, se comunicarán inmediatamente los hechos a la Policía Local, facilitando los datos del menor, de sus familiares y cuantos otros se les soliciten por los agentes, que obren en poder de la EIM y que puedan ayudar a la localización de algún familiar. Mientras la situación no sea resuelta, el menor estará bajo la custodia del personal del Centro.

Al tercer incumplimiento en un mes natural, del deber de recogida del menor, se abrirá expediente disciplinario, lo que podrá acarrear la pérdida de la plaza escolar del menor.

Independientemente de las consecuencias de tipo administrativo, el hecho será puesto en conocimiento de los servicios sociales, que abrirá expediente informativo, por si tales hechos pudieran tener la consideración de delito por abandono de menor.

Artículo 18.- Las visitas de los padres, tutores o representantes legales de los/as niño/as al Centro para mantener entrevistas con el educador tutor, se realizarán de acuerdo con el horario establecido por la Dirección del Centro.

Artículo 19.- Los/as niño/as serán distribuidos por unidades de edad, recibirán el contenido educativo previsto en el DECRETO 37/2008, de 28 de marzo, del Consell por el que se regula la organización del primer ciclo de Educación Infantil, se fijan sus contenidos educativos y se establecen los requisitos de los centros que imparten dicho ciclo.

Artículo 20.- Por la Dirección del Centro se establecerán las vías que se consideren más convenientes en orden a la realización de estudios de orientación para la detección de posibles retrasos madurativos o evolutivos que serán puestos en conocimiento de los padres, tutores o representantes legales.

Artículo 21.- No serán admitidos en el Centro los niños y niñas que padezcan enfermedades transmisibles o fiebre (más de 37 grados).

La aparición de estas enfermedades deberá ser comunicada por los padres, tutores o representantes legales a la Dirección del Centro.

Los niños/as deberán permanecer un mínimo de 24 horas en observación en casa en caso de que se dieran algunos de los siguientes síntomas:

- Vómitos.
- Fiebre.
- Diarrea.
- Piojos.
- Hongos.
- Conjuntivitis.
- Estomatitis Aftosa.
- Resfriados y otras enfermedades víricas.
- Bronquitis, faringitis, amigdalitis...

Artículo 22.- Cuando las circunstancias lo requieran, la dirección del centro podrá exigir a los padres o responsables legales de los niños y niñas que hayan padecido una enfermedad transmisible, un certificado médico acreditativo de haber superado el período de transmisibilidad de la misma.

Artículo 23.- En caso de enfermedad de accidente sobrevenido en el centro, y tras las primeras atenciones en el propio centro o dependencias médicas del centro Ambulatorio de Rocafort (hasta las 14h) o el centro de Salud de Godella (a partir de las 14h), dicha circunstancia se pondrá a la mayor brevedad posible en conocimiento de los padres o representantes legales del niño/a. En el expediente personal de/la niño/a, se hará constar, en su caso, el número de Seguridad Social del que sea beneficiario para poder ser atendido por los servicios médicos de la misma. Todos/as los niño/as deberán estar debidamente vacunados.

En caso de accidente, las educadoras nunca podrán trasladar a los niños en sus vehículos propios al centro de salud u hospital. Deberán avisar a los servicios sanitarios de urgencia o a la policía local para que acudan al centro.

Artículo 24.- Cuando se produjese falta de asistencia al Centro por un período superior a tres días, debida a enfermedad u otras circunstancias, deberá comunicarse tal hecho por los padres, tutores o representantes legales a la Dirección de la Escuela.

Artículo 25.- Los niño/as utilizarán ropa cómoda, siempre chándal (sin tirantes, cinturones, petos, pantalones con botones, etc.) La ropa y los objetos personales irán marcados con nombre y apellidos.

Los niño/as deberán traer babero y sus padres o responsables legales deberán dejar en el Centro ropa de repuesto completa por si fuera necesaria algún día.

Todos los meses, los padres o responsables legales de los alumnos que lleven pañal deberán traer 2 paquetes de toallitas a la EIM. En el caso de los niños y niñas que no lleven pañal, solo será necesario 1 paquete. De igual manera, los padres o responsables legales traerán los pañales de los niños hasta que éstos empiecen a utilizar el orinal.

Artículo 26.- No se recomienda el uso de joyas (pulseras, pendientes, anillos, etc.), en la EIM. En cualquier caso, el centro no se responsabiliza de su extravío. No se permitirá el uso de objetos punzantes en el pelo. Las niñas podrán llevar el pelo sujeto con gomas.

No se traerán juguetes de casa.

Artículo 27.- En caso de modificación sustancial de las circunstancias especiales familiares (divorcio, separación,...) se comunicará a la Dirección del Centro, adjuntando la documentación justificativa de dicha situación y de los turnos de recogida de la EIM, a los efectos que procedan.

Artículo 28.- Cualquier beneficiario/a podrá renunciar a la plaza del menor, comunicándolo a la Dirección del Centro y presentando un escrito por registro de entrada en el Ayuntamiento de Rocafort.

CAPITULO IV: CONVOCATORIA DE PLAZAS

Artículo 29.- El Centro consta de 6 unidades con un máximo de 99 plazas escolares distribuidas de la siguiente manera:

Tres (3) unidades para niño/as de 1-2 años, con 39 plazas escolares.

Tres (3) unidades para niño/as de 2-3 años, con 60 plazas escolares

Artículo 30.- La admisión a la EIM de Primer Ciclo de Rocafort, se entiende por curso completo, que irá de septiembre a julio, hasta la finalización del curso escolar en el que el menor cumpla 3 años. Se

reserva plaza al alumnado ya escolarizado y para la renovación de la matrícula se requerirá solicitud en impreso normalizado.

Artículo 31.- El pago de las cuotas será mensual y se abonará mediante domiciliación bancaria, en los primeros días del mes. Las horas extras se facturarán en el mes siguiente.

CAPITULO V: DERECHOS Y DEBERES DE LOS PADRES O REPRESENTANTES LEGALES DE LOS ALUMNOS.

Artículo 32: Derechos

a) A que sus hijos/as o tutorados reciban una educación integral en los términos recogidos en el proyecto educativo de la EIM.

b) A recibir información y orientación sobre el desarrollo de sus hijos/as o tutorados y sobre la atención recibida por éstos, respetando siempre las actuaciones del centro como mínimo tres veces en el curso.

c) A ser informados de las posibles anomalías de conducta que requieran una acción conjunta.

d) A ser informados oportunamente de los plazos de matriculación.

Artículo 33: Deberes:

a) Tratar con respeto y consideración a las profesoras, personal no docente, otros padres o representantes legales y alumnos

b) Respetar la libertad de conciencia otros padres o representantes legales y alumnos

b) Respetar la libertad de conciencia, las convicciones religiosas y morales, la dignidad, integridad e intimidad de todos los miembros de la comunidad educativa. No discriminar a ninguno de éstos por razón de nacimiento, raza, sexo o cualquier otra circunstancia personal o social.

c) Acudir a cuantas citaciones se les cursen tanto por la responsable del aula como por la Dirección de la Escoleta.

d) No interferir en la labor de las profesionales, respetando las normas relativas, tanto al acceso a las instalaciones como al mantenimiento del orden dentro del centro.

e) Abonar las cuotas que les correspondan puntualmente.

f) Aportar el material, vestuario y enseres personales para la correcta atención del alumno, según las instrucciones recibidas del personal del centro.

g) Declarar alergias que puedan padecer los alumnos a determinados alimentos, medicamentos y/o componentes.

h) Indicar los medicamentos que de una manera continuada tienen que tomar los alumnos.

i) Respetar rigurosamente los horarios aprobados para el desarrollo de las actividades del centro, trayendo y recogiendo puntualmente a sus hijos o tutorados por ellos mismos o personas en quien deleguen.

j) Indicar por escrito la relación de personas autorizadas para recoger al alumno y sus posibles modificaciones.

k) Facilitar un número de teléfono de contacto permanente a lo largo de la jornada escolar.

l) Cuidar y utilizar correctamente los bienes, muebles, instrumentos y las instalaciones del centro y respetar las pertenencias de los otros miembros de la comunidad educativa.

m) Observar las indispensables normas de aseo e higiene.

n) Mantener el orden durante las entradas, salidas y permanencia en la Escoleta.

Artículo 34 Normas de convivencia.

Son normas de convivencia aplicables a padres o representantes legales, profesores y personal de administración y de servicios:

a) Conocer y respetar el proyecto educativo y el reglamento de régimen interno que rigen el centro.

b) Utilizar los espacios del centro adecuadamente, respetando el uso específico para el que estén destinados.

c) No permanecer en las zonas reservadas para uso exclusivo del personal docente ni en pasillos u otros lugares de paso.

d) Abstenerse de fumar dentro del recinto escolar.

e) No entrar animales a la Escuela.

En Rocafort, a 18 de enero de 2018.—El alcalde, Víctor Jiménez Bueso.

Ayuntamiento de Llutxent

Edicto del Ayuntamiento de Llutxent sobre corrección de errores relativos a la aprobación de diversos padrones.

EDICTO

Publicado edicto en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia número 12, de 17 de enero de 2018, relativo a la aprobación de diversos padrones, se ha advertido el error que a continuación se relaciona, por la cual cosa se rectifica su contenido en la parte que se indica.

Donde dice:

“Que con fecha 3 de enero de 2017 se aprueba por Resolución de Alcaldía los padrones a continuación relacionados:..”

Debe decir:

“Que con fecha 3 de enero de 2018 se aprueba por Resolución de Alcaldía los padrones a continuación relacionados:..”

Llutxent a 19 de enero de 2018.—El alcalde, Pep Estornell Català.

2018/979

Ayuntamiento de Bétera

Edicto del Ayuntamiento de Bétera sobre aprobación del padrón de la tasa por la prestación del servicio de agua del segundo semestre de 2017.

EDICTO

Por Decreto de la Alcaldía nº 0074/2018 se acordó la aprobación del padrón fiscal correspondiente al 2º semestre del ejercicio 2017 de Agua potable, cuya parte dispositiva transcribo a continuación:

PRIMERO.- Quedar enterado del Padrón de Agua Potable del SEGUNDO Semestre 2017, así como de cuantos antecedentes, informes y documentos consten en los mismos, y en su consecuencia:

1.- Avocar la competencia de la aprobación del Padrón del Agua del SEGUNDO Semestre del 2017, a favor de esta Alcaldía, por razones técnicas y de urgencia.

2.- Aprobar el Padrón de Agua Potable del SEGUNDO Semestre del 2017, cuyo importe asciende a 567.570,89€, con el siguiente desglose.

TOTAL AGUA	226.917,49€
CUOTA DE CONSERVACIÓN.....	8.152,08€
CUOTA DE SERVICIO G.V.	152.605,45€
CUOTA DE CONSUMO G.V.	124.768,52€
IVA 10% S/ CONSUMO AGUA	22.702,87€
IVA 21% S/ CUOTA CONSERVACIÓN	1.730,88€
TOTAL FONDO.....	30.693,60€
TOTAL PADRÓN	567.570,89€

3.- Establecer el periodo recaudatorio en período voluntario entre los días 1 de marzo y 2 de mayo del ejercicio 2018.

4.- Aprobar como lugares de pago en las Entidades Bancarias Colaboradoras siguientes: Bankia, Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, Banco Valencia, Banco Santander Central Hispano, Grupo Sabadell, Caja de Ahorros de Ontinyent, La Caixa, Caixa Popular, Caja Rural de Torrent, Cajamar, Credit Valencia.

5.- Proceder a la exposición pública de la relación de contribuyentes por el plazo de quince días, obrando en las dependencias de la Sección de Rentas de este Ayuntamiento a efectos de su examen y reclamación, así como publicar el correspondiente Edicto en el B.O.P. y en el tablón de Edictos.

6.- Dar cuenta de la presente Resolución a la Junta de Gobierno Local en la primera sesión que se celebre.

SEGUNDO.- Seguir en el expediente el procedimiento y trámites legalmente establecidos por el ordenamiento jurídico vigente.

Lo que se hace público en cumplimiento del art. 24 del Reglamento general de Recaudación, aprobado por Real Decreto 939/2005, de 29 de julio.

Bétera, a 19 de enero de 2018.—La alcaldesa.

Ayuntamiento de Navarrés*Anuncio del Ayuntamiento de Navarrés sobre Oferta de Empleo Público 2017.***ANUNCIO**

Por la Junta de Gobierno Local de este Ayuntamiento de fecha 26 de octubre de 2017, se aprobó la Oferta de Empleo Público correspondiente a las plazas que a continuación se reseñan para el año 2017, en cumplimiento del artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local, y el artículo 70 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, resolviendo:

PRIMERO. Aprobar la Oferta de Empleo Público de este Ayuntamiento para el año 2017, que contiene los siguientes puestos de trabajo:

PLAZAS DE FUNCIONARIOS**2. ESCALA DE ADMINISTRACIÓN GENERAL.**

PUESTO TRABAJO	Nº	GRUPO ACCESO	NIV. CD.	SIT. PTO. TRABAJO
Auxiliar advo.	1	C2	14	Pte. de funcionarización.

3.- ESCALA DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL.**Subescala DE SERVICIOS ESPECIALES.****Clase: POLICÍA LOCAL Y SUS AUXILIARES.**

PUESTO TRABAJO	Nº	GRUPO ACCESO	NIVEL C.D.	SIT. PTO. TRABAJO
Oficial Jefe	1	C1	22	VACANTE
Agente Policía Local	1	C1	18	1 VACANTE

PERSONAL LABORAL**Clase: PERSONAL DE OFICIOS.**

PUESTO TRABAJO	Nº	SIT. PTO. TRABAJO	JORNADA
PEÓN SERVICIOS MULTIPLES	4	Vacante	COMPLETA
PEONES LIMPIEZA	3	Vacante	PARCIAL

SEGUNDO. Que se publique en el tablón de anuncios de la Corporación y Boletín Oficial del Estado y en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia».

En Navarrés, a 19 de enero de 2018.—La alcaldesa, Estela Darocas Marin.

Ajuntament d'Alberic

Anunci de l'Ajuntament d'Alberic sobre modificació de l'oferta pública d'ocupació per al any 2017.

ANUNCI

Per acord de Junta de Govern de 11 de gener, s'ha aprovat la modificació de l'Oferta d'Ocupació Pública per a 2017, comprensiva de les següents vacants:

Província: València

Corporació: Alberic

Nombre Codi Territorial: 46011

PERSONAL FUNCIONARI

-Estabilització d'ocupació temporal:

- Grup segons article 76 de la Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre: A2; Classificació: Escala d'Administració General; Subescala i classe: Gestió; Nombre de vacants: una; Denominació: Tècnic Mig (Urbanisme).

- Grup segons article 76 de la Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre: A2; Classificació: Escala d'Administració Especial; Subescala i classe: Tècnica, Tècnics Mitjos; Nombre de vacants: una; Denominació: Treballadora Social.

- Grup segons article 76 de la Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre: C2; Classificació: Escala d'Administració Especial; Subescala i classe: Servicis Especials Comeses Especials; Nombre de vacants: una; Denominació: Monitor Minories Ètniques.

- Grup segons article 76 de la Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre: C1; Classificació: Escala d'Administració Especial; Subescala i classe: Servicis Especials Policia Local Bàsica; Nombre de vacants: sis; Denominació: Agent Policia Local.

- Grup segons article 76 de la Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre: A2; Classificació: Escala d'Administració Especial; Subescala i classe: Tècnica, Tècnics Mitjos; Nombre de vacants: una; Denominació: Agent d'ocupació o desenvolupament local.

- Grup segons article 76 de la Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre: A2; Classificació: Escala d'Administració Especial; Subescala i classe: Tècnica, Tècnics Mitjos; Nombre de vacants: una; Denominació: Tècnic Mitja de Recursos Culturals i Humans.

- Grup segons article 76 de la Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre: C1; Classificació: Escala d'Administració General; Subescala i classe: Administrativa; Nombre de vacants: una; Denominació: Administrativa (Intervenció).

- Grup segons article 76 de la Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre: C2; Classificació: Escala d'Administració General; Subescala i classe: Auxiliar; Nombre de vacants: una; Denominació: Auxiliar Administrativa (Intervenció).

- Regularització d'ocupació (Procés de consolidació d'ocupació Disposició Transitòria Quarta del TREBEP)

- Grup segons article 76 de la Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre: C1; Classificació: Escala d'Administració Especial; Subescala i classe: Servicis Especials Policia Local Bàsica; Nombre de vacants: una; Denominació: Agent Policia Local.

- Grup segons article 76 de la Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre: E; Classificació: Escala d'Administració General; Subescala i classe: Subalterna; Nombre de vacants: una; Denominació: Conserge Instal·lacions esportives (coordinador).

- Grup segons article 76 de la Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre: E; Classificació: Escala d'Administració Especial; Subescala i classe: Personal d'Oficis; Nombre de vacants: una; Denominació: Peó Servicis Múltiples.

Promoció Interna

- Grup segons article 76 de la Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre: C1; Classificació: Escala d'Administració General; Subescala i classe: Administrativa; Nombre de vacants: una; Denominació: Administrativa (Dep Policia).

- Grup segons article 76 de la Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre: C1; Classificació: Escala d'Administració Especial; Subescala i classe: Personal d'Oficis; Nombre de vacants: una; Denominació: Encarregat d'obres.

Alberic a 17 de gener de 2018.—L'alcalde, Antonio Carratala Mínguez.

Ajuntament de Faura

*Edicte de l'Ajuntament de Faura sobre aprovació del
padró de mercat municipal corresponent al 1er semestre
de 2018.*

EDICTE

Havent sigut aprovat, mitjançant acord de la Junta de Govern Local de 15 de gener de 2018, el padró del mercat municipal corresponent al 1er semestre de 2018, per un import de sis mil dos-cents trenta-dos euros (6.232,00 €).

S'exposa al públic per un termini de 15 dies, a comptar del següent a la publicació d'este edicte en el Butlletí Oficial de la Província de València.

El període de cobrament en voluntària serà del dia 1 de febrer a l'1 d'abril 2017, procedint-se respecte d'això de conformitat amb allò que disposa l'Ordenança fiscal reguladora de la taxa per la instal·lació de llocs, casetes de venda i semblants situats en terrenys d'ús públic local.

Faura, 19 de gener de 2018.—L'alcalde, Antoni F. Gaspar Ramos.

2018/993

Ayuntamiento de Montroy

Edicto del Ayuntamiento de Montroy sobre aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos n.º 04/2017.

EDICTO

En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 177.2, del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales mediante acuerdo del Pleno del Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 27 de Noviembre de 2017, se acordó aprobar inicialmente el expediente n.º 4/2017, de Modificación de Créditos sobre transferencias de créditos entre partidas de diferente grupo de función. Tras la oportuna exposición pública en la que no se ha presentado ninguna alegación se considera definitivamente aprobado el expediente, el cual se hace público con el siguiente detalle:

a) Generar los siguientes créditos en el Presupuesto de gastos del ejercicio de 2017:

Capítulo II: 22.000,00 €.

Capítulo III: 37.439,11 €.

Capítulo IV: 3.000,00 €.

Capítulo VI: 9.867,19 €.

b) Financiar los anteriores con las siguientes bajas en el presupuesto:

Capítulo IX: 72.306,30 €

Contra el presente acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 113 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y en el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 y siguientes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de dicha Jurisdicción..

En Montroy, a 19 de enero de 2018.—La alcaldesa, Vanessa Baixauli Fores.

2018/994

Ajuntament de Canals*Edicte de l'Ajuntament de Canals sobre modificació del preu públic del Centre Cultural Calixte III.***EDICTE**

La Junta de Govern, en sessió extraordinària celebrada el dia 19 de gener de 2018, va adoptar, entre uns altres, el següent acord que en la seua part dispositiva ve a dir:

PRIMER.- Modificar l'article quint de la Norma Reguladora de Preus Públics per a l'Assistència a celebració d'espectacles teatrals i musicals, promoguts i organitzats per l'Ajuntament de Canals, projecció d'audiovisuals i cessió d'ús del Centre Cultural Calixte III, quedant redactat de la següent forma:

Article 5.- Quantia

1.- La quantia del preu públic regulat en aquestes normes serà la fixada en les tarifes contingudes en el apartat següent:

2.- La tarifa del preu públic serà:

Epígraf	Tarifa
1.- Assistència a espectacles musicals, teatrals o similars (cost contractació fins 2.000)	
a.-Entrada general	6,00 €
b.- Abonament 3 representacions	18,00 €
c.- Abonament temporada (mínim 5 representacions)	30,00 €
Quan el cost de contractació de l'espectacle (excloses subvencions percebudes per l'Ajuntament) siga superior a 2.000 €, la tarifa senyalada en l'apartat anterior s'incrementarà per cada interval de 3.000.00 € que s'incrementa el cost de contractació esmentat.en:	Variable segons cost de contractació. (1)
a) 2,00 €	
b) 6,00 €	
c) 10,00 €	
d.- Per venda anticipada, les tarifes resultants en els apartats anteriors es minoraran:	Variable segons cost de contractació. (1)
a) 2,00 €	
b) 10,00 €	
c) 14,00 €	
2.- Assistència a espectacles musicals, teatrals o similars per a públic infantil	
a.-Entrada general	3,00 €
3.- Espectacles Nits al Túnel	
a.-Entrada general	7,00 €
b.- Abonament 2 sessions	10,00 €
4.- Projeccions cinema	
a.-Entrada general	2,50 €
b. Abonament 4 entrades	8,00 €
c. Abonament 8 entrades	15,00 €
5.- Lloguer a tercers de la infraestructura hora o fracció addicional	100,00 €/hora

1) La tarifa variable dels epígrafs 1.b) y c), es calcularà en base a la mitjana del cost de les representacions oferides.

SEGON.- Contra el present acte, que posa fi a la via administrativa, es pot interposar recurs potestatiu de reposició en el termini d'un mes davant l'òrgan que ho ha dictat (art. 52 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local i 112 i següents de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques) o, alternativament, recurs contenciós-administratiu davant el Jutjat del Contenciós-administratiu de València dins del termini de dos mesos (arts. 52 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local, i 8, 45 i 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, Reguladora de la Jurisdicció Contenciós-administratiu).

Canals, a 19 de gener de 2018.—L'alcalde, Ricardo Requena Muñoz.

Ajuntament de Paiporta

Edicte de l'Ajuntament de Paiporta sobre aprovació definitiva de la relació de llocs de treball i plantilla de personal d'aquest ajuntament així com de la E.P.E. de servicis de Paiporta (ESPAI), exercici 2018.

EDICTE

El Ple de l'Ajuntament de Paiporta, en data 14 de desembre de 2017, aprovà inicialment la relació de llocs de treball i plantilla de personal d'aquest ajuntament així com de la E.P.E. de servicis de Paiporta (ESPAI), exercici 2018.

D'acord amb el que estableix l'article 169 del RDL 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei reguladora d'Hisendes Locals, l'acord inicial ha estat sotmés a informació pública per un termini de quinze dies hàbils, mitjançant edicte publicat al Butlletí Oficial de la Província de València núm 244 de 22 de desembre de 2017. No havent-se presentat reclamacions es considera definitivament aprovat d'acord amb el següent resum:

AJUNTAMENT

PERSONAL FUNCIONARI							
Escala	Subescala	Classe	Grup	Categoria	Places	Vacants	Ocupades
Habilitats Nacionals	F.A.L.H.N.	Secretari	A1	Secretari	1	0	1
		Intervenció-Tresoreria	A1	Interventor	1	1	0
		Intervenció-Tresoreria	A1	Tresorer	1	0	1
Administració General	Tècnica		A1	Tècnic	7	2	5
	Administrativa		C1	Administrativa	13	5	8
	Auxiliar		C2	Auxiliar	22	16	6
	Subaltern a		AP	Subaltern	8	4	4
Administració Especial	Tècnica	Tècnic Superior	A1	Arquitecte	1	1	0
			A1	Conservador Museu	1	0	1
			A1	Tècnic gestió tributaria	1	0	1
			A1	Psicòloga ED	4	2	2
			A1	Tècnic Integració Laboral	1	0	1
			A1	Psicòloga BS	1	0	1
	Tècnica	Mitjà	A2	Tècnica Lingüística	1	0	1
			A2	Treballadora Social	3	2	1
			A2	Arquitecte Tècnic	2	1	1
			A2	Enginyer tècnic	1	1	0
			A2	Bibliotecari	1	0	1
			A2	Tècnic Informàtica	1	1	0
			A2	Recaptadora	1	0	1
			A2	ADL	1	0	1
			A2	Inspector Adm. General-Policia 2a. Activ.	1	0	1
			A2	Tècnic Mitjà	3	0	3
	Tècnica	Auxiliar	C1	Deliniant	1	1	0
			C1	Tècnic Cultura	1	0	1
			C1	Tècnic Joventut	1	1	0
			C1	Tècnic Comunicació	1	1	0
			C1	Tècnic Auxiliar inform	2	2	0
			C1	Tècnic Esports	1	0	1
			C1	Tècnic mobilitat-Policia 2a. Activ.	1	1	0
			C1	Tècnic Protecció Civil-Policia 2a. Activ.	1	0	1
			C2	Inspector obres/servis	1	1	0
			A2	Intendent	1	0	1
	Serv. Especials	Policia Local	A2	Inspector	2	2	0
			C1	Oficial	5	2	3
			C1	Agent	29	11	18
			C1	Agent - 2a. activitat	1	0	1

	Serv. Especials	Comeses Especials	C2	Conductor/notificador	1	0	1
	Serv. Especials	Pers. Oficis	C2	Encarregat inst. elèctriques	1	0	1
			C2	Encarregat Obres/serveis	1	0	1
			AP	Oficial 1 obres	1	0	1
			AP	Oficial 1 electricista	1	1	0
			AP	Oficial 1 pintor	1	1	0
			AP	Conserges	8	6	2
			AP	Notificador	1	0	1
				TOTAL	140	66	74
PERSONAL LABORAL FIX							
Categoria			Grup	Categoria	Places	Vacants	Ocupades
Tècnics		Mitjà	V	Educador de carrer	1	0	1
		Auxiliar tècnic	IV	Resp. Escoles Esport.	1	0	1
Comeses especials		P comeses especials	V	Auxiliar menjador	1	0	1
			IV	Conductor TNA	1	1	0
Personal Oficis		Personal Oficis	III	Oficial 1 obres	1	1	0
			III	Oficial 1 conductor	1	1	0
			II	Oficial 2 soldador	1	1	0
			II	Conserge	7	7	0
			II	Netejador/a edific. Municipals	3	3	0
			II	Peó	3	3	0
				TOTAL	20	17	3
PERSONAL EVENTUAL							
Denominació	Lloc						
Periodista	1						
TOTAL	1						
				PERSONAL	PLACES	VACANTS	OCUPADES
				PERSONAL FUNCIONARI	140	66	74
				PERSONAL LABORAL	20	17	3
				PERSONAL EVENTUAL	1	0	1
				TOTAL	161	83	78

EMPRESA DE SERVICIS DE PAIPORTA "ESPAI"

DENOMINACIÓN	PUESTO DE TRABAJO	PLAZAS	CAT. PROFESIONAL
ADMINISTRACIÓN GENERAL	GERENTE	1	A1
ADMINISTRACIÓN GENERAL	TÉCNICO DE SERVICIOS	1	C1
ADMINISTRACIÓN GENERAL	ADMINISTRATIVO	1	C1
ADMINISTRACIÓN GENERAL	AUXILIAR	1	C2
ADMINISTRACIÓN GENERAL	BECARIO	1	A2
Total ADMON GENERAL		5	
PROG. PRE. RIESGO SOCIAL CON MENORES	MONITORA TIEMPO LIBRE	3	C1
Total PROG. PRE. RIESGO SOCIAL CON MENORES		3	
MEDIOAMBIENTE_JARDINERIA	ENCARGADO	1	C1
MEDIOAMBIENTE_JARDINERIA	OFICIAL JARDINERO	3	AP/E
MEDIOAMBIENTE_JARDINERIA	OFICIAL CONDUCTOR	3	AP/E
MEDIOAMBIENTE_JARDINERIA	JARDINERO	4	AP/E
Total JARDINERIA		11	
BRIGADA DE OBRAS	OFICIAL OBRAS	4	AP/E
Total BRIGADA DE OBRAS		4	
LIMPIEZA EDIFICIOS	LIMPIADORAS	37	AP/E
Total LIMPIEZA EDIFICIOS		37	
BIENESTAR SOCIAL_LIMPIEZA VIARIA	ENCARGADO	1	C1
BIENESTAR SOCIAL_LIMPIEZA VIARIA	CONDUCTOR BALDEO	1	AP/E
BIENESTAR SOCIAL_LIMPIEZA VIARIA	CONDUCTOR BARREDORA	2	AP/E
BIENESTAR SOCIAL_LIMPIEZA VIARIA	PEÓN LIMPIEZA	9	AP/E
Total LIMPIEZA VIARIA		13	
CEMENTERIOS	CONSERJE - ENTERRADOR	4	AP/E
Total CEMENTERIOS		4	
Total general		77	

Paiporta, a 19 de enero de 2018.—La alcaldessa, Isabel Martín Gómez.

2018/1006

Entidad Local Menor de El Perelló

Anuncio de la Entidad Local Menor de El Perelló sobre aprobación inicial del presupuesto general y la plantilla de puestos de trabajo para el ejercicio 2018.

ANUNCIO

La Junta Vecinal de esta entidad local, en sesión celebrada el día 19 de enero de 2018, aprobó inicialmente el presupuesto general y la plantilla de puestos de trabajo para el ejercicio 2018. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 169 y 170 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público el citado presupuesto general, a efectos de que los interesados puedan examinarlo y presentar reclamaciones durante el plazo de quince días hábiles, a contar desde la fecha de publicación del presente edicto. El presupuesto se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se presentasen reclamaciones contra el mismo.

El Perelló, 19 de enero de 2018.—El presidente, Andrés Fernández Ferrer.

— 2018/1008

Ajuntament d'Algemesí

Edicte de l'Ajuntament d'Algemesí sobre aprovació inicial pressupost exercici 2018.

EDICTE

El Ple de l'Ajuntament, en sessió ordinària de data 25 de gener del 2018, acordà aprovar inicialment el pressupost municipal per a l'exercici 2018, així com les bases d'execució, documentació complementària i plantilla de personal.

De conformitat amb el que disposa l'article 169 del Reial Decret Legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel que s'aprova el text refós de la Llei Reguladora de les Hisendes locals, s'exposa al públic durant un termini de quinze dies hàbils, durant els quals els interessats podran examinar-ho i presentar reclamacions davant del Ple. El pressupost es considerarà definitivament aprovat si durant l'esmentat termini no s'hagueren presentat reclamacions; en cas contrari, el Ple disposarà d'un termini d'un mes per a resoldre-les.

Algemesí, 26 de gener del 2018.—L'alcaldeessa, Marta Trenzano Rubio.

2018/1317

JUSTÍCIA
JUSTICIA

Juzgado Social número cuatro
Zaragoza

Cédula de citación del Juzgado Social número cuatro de Zaragoza sobre autos número 755 /2017 para Ace Impact S.L.

CEDULA DE CITACION

Laura Pou Ampuero, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número cuatro de lod de Zaragoza.

HAGO SABER: Que por resolución dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancia de LAURA CASTILLO JUAREZ contra ACE IMPACT S.L., FRANCISCO JOSE ACEBES SANZ, SERHOSMIL ZARAGOZA 2000 S.L., SAMUEL ROCHA GANCEDO, FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, en reclamación por DESPIDO DISCIPLINARIO, registrado con el número DESPIDO/CESES EN GENERAL número 755 /2017 se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 de la LJS, citar a ACE IMPACT S.L., en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 13/6/2018 a las 11 horas, en la Sala de vistas nº 33 Avda. Ranillas s/n recinto expo edificio Vidal de Canellas planta baja, para la celebración de los actos de conciliación y en su caso juicio, pudiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada, y que deberá acudir con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En caso de que pretenda comparecer al acto del juicio asistido de abogado o representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, pondrá esta circunstancia en conocimiento del juzgado o tribunal por escrito, dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con objeto de que, trasladada tal intención al actor, pueda éste estar representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, designar abogado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio. La falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado, procurador o graduado social colegiado.

Y para que sirva de citación a ACE IMPACT S.L., se expide la presente cédula para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y colocación en el tablón de anuncios.

En Zaragoza, a 19 de diciembre de 2017.—La letrada de la Administración de Justicia.

**Juzgado de lo Social número tres
Valencia**

*Edicto del Juzgado de lo Social número tres de Valencia
sobre ejecución número 18/2018-A contra Bodegas Solana, S.L.*

EDICTO

Domingo Fernández Soriano, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número tres de los de Valencia.

Hago saber: Que en este Juzgado, se sigue ejecución número 18/18-A, en la que el día 15 de enero de 2018 se ha dictado resolución de interés para BODEGAS SOLANO, S.L., disponiendo la orden general de ejecución, despachando ejecución del/de la sentencia de fecha 15/11/17 del Juzgado de lo Social número seis de Valencia y frente a la que cabe interponer recurso de reposición ante este Juzgado de lo Social en el plazo de tres días hábiles desde su notificación y con los requisitos establecidos en el apartado 1 del artículo 187 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Así mismo, con la misma fecha, se ha dictado resolución de interés para BODEGAS SOLANO, S.L., frente a la que cabe interponer recurso de revisión en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación, con los requisitos establecidos en el apartado 2 del artículo 188 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social”.

Y para que conste y sirva de notificación a BODEGAS SOLANO, S.L., que se encuentra en ignorado paradero, así como para su inserción en el tablón de anuncios y publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia, haciéndole saber al mismo que las restantes notificaciones que hayan de efectuársele se le harán en estrados, en la forma legalmente establecida, expido el presente.

En Valencia, a 15 de enero de 2018.—El letrado de la Administración de Justicia, Domingo Fernández Soriano.

— 2018/851

Juzgado de lo Social número seis
Barcelona

Edicto del Juzgado de lo Social número seis de Barcelona sobre procedimiento número 686/2017 contra Labcourier Especialistas en su Mercancia, S.L.

EDICTO

Rosa María González Carrasco, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número seis de los de Barcelona.

En este Órgano judicial se tramita el procedimiento ordinario número 686/2017 en el que se ha dictado una resolución de fecha 12/9/2017.

En atención al desconocimiento del actual domicilio de la parte demandada Labcourier Especialistas en su Mercancia, S.L., y de acuerdo con lo dispuesto en el art. 59.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) he acordado citarle, para que comparezca en la sede de este Órgano judicial el día 10/4/2019 a las 12:45 horas, para la celebración de los actos de conciliación y, en su caso, de juicio; que tendrán lugar en única pero sucesiva convocatoria, el primero ante la Letrada de la Administración de Justicia y el segundo ante Magistrada Juez.

Le advierto que debe concurrir con los medios de prueba de que intente valerse; si se trata de la prueba documental debe presentarla debidamente ordenada y numerada.

Asimismo le advierto que su incomparecencia injustificada no impedirá la celebración de los actos de conciliación y del juicio, que continuaran sin necesidad de declarar su rebeldía y que podrá ser tenida por conforme con los hechos de la demanda.

La resolución que se notifica está a disposición de la persona interesada en este Órgano judicial.

Este edicto cumple los criterios de protección de datos de carácter personal en el ámbito de la Administración de Justicia establecidos en los arts. 236 bis y siguientes de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) y la Instrucción 6/2012 de la Secretaría General de la Administración de Justicia, relativa a la publicación de edictos en diarios y boletines oficiales y la protección de datos.

Y, para que sirva de citación a Labcourier Especialistas en su Mercancia, S.L., parte demandada, cuyo domicilio o residencia se desconoce, expido y firmo el presente edicto para su publicación en el BOP Valencia, con la advertencia de que las siguientes comunicaciones se realizarán fijando una copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de esta Oficina judicial, salvo las resoluciones que deban revestir forma de auto o de sentencia o decreto cuando ponga fin al proceso o resuelva un incidente, todo ello de conformidad con lo establecido en el art. 59.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

En Barcelona, a 16 de enero de 2018.—La letrada de la Administración de Justicia, Rosa María González Carrasco.

2017/853

**Juzgado de lo Social número tres
Valencia**

*Edicto del Juzgado de lo Social número tres de Valencia
sobre ejecución número 2.279/2017-SI contra Multiser-
vicios y Limpiezas Albalat, S.L.*

EDICTO

Domingo Fernández Soriano, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número tres de los de Valencia.

Hago saber: Que en este Juzgado, se sigue ejecución número 2.279/2017-SI, en la que el día 12 de enero de 2018 se ha dictado resolución de interés para MULTISERVICIOS Y LIMPIEZAS ALBALAT, S.L., y frente a la que cabe interponer recurso de reposición ante este Juzgado de lo Social en el plazo de tres días hábiles desde su notificación y con los requisitos establecidos en el apartado 1 del artículo 187 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social”.

Y para que conste y sirva de notificación a MULTISERVICIOS Y LIMPIEZAS ALBALAT, S.L., que se encuentra en ignorado paradero, así como para su inserción en el tablón de anuncios y publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia, haciéndole saber al mismo que las restantes notificaciones que hayan de efectuársele se le harán en la forma legalmente establecida, expido el presente.

En Valencia, a 18 de enero de 2018.—El letrado de la Administración de Justicia, Domingo Fernández Soriano.

— 2018/855

Juzgado de lo Social número tres
Valencia

*Edicto del Juzgado de lo Social número tres de Valencia
sobre ejecución número 29/2018-LU contra Iniciativas
Hosteleras Levantinas 2013, S.L.*

EDICTO

Domingo Fernández Soriano, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número tres de los de Valencia.

Hago saber: Que en este Juzgado, se sigue ejecución número 29/2018-LU, en la que el día 15/5/2018 se ha dictado resolución de interés para INICIATIVAS HOSTELERAS LEVANTINAS 2013, S.L., disponiendo la orden general de ejecución, despachando ejecución de la sentenciade fecha 28/4/2017 del Juzgado de lo Social número siete de Valencia y frente a la que cabe interponer recurso de reposición ante este Juzgado de lo Social en el plazo de tres días hábiles desde su notificación y con los requisitos establecidos en el apartado 1 del artículo 187 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Con la misma fecha ha sido dictado decreto de medidas ejecutivas”.

Y para que conste y sirva de notificación a INICIATIVAS HOSTELERAS LEVANTINAS 2013, S.L., que se encuentra en ignorado paradero, así como para su inserción en el tablón de anuncios y publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia, haciéndole saber al mismo que las restantes notificaciones que hayan de efectuársele se le harán en estrados, en la forma legalmente establecida, expido el presente.

En Valencia, a 15 de enero de 2018.—El letrado de la Administración de Justicia, Domingo Fernández Soriano.

— 2018/857

Juzgado de lo Social número tres
Valencia

*Edicto del Juzgado de lo Social número tres de Valencia
sobre ejecución número 11/2018-A contra Antigua Casa
Calabuig, S.L.*

EDICTO

Domingo Fernández Soriano, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número tres de los de Valencia.

Hago saber: Que en este Juzgado, se sigue ejecución número 11/2018-A, en la que el día 15 de enero de 2018 se ha dictado resolución de interés para ANTIGUA CASA CALABUIG, S.L., disponiendo la orden general de ejecución, despachando ejecución del/de la sentencia de fecha 13/11/2017 del Juzgado de lo Social número diez de Valencia y frente a la que cabe interponer recurso de reposición ante este Juzgado de lo Social en el plazo de tres días hábiles desde su notificación y con los requisitos establecidos en el apartado 1 del artículo 187 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Con la misma fecha ha sido dictado decreto de medidas ejecutivas”.

Y para que conste y sirva de notificación a ANTIGUA CASA CALABUIG, S.L., que se encuentra en ignorado paradero, así como para su inserción en el tablón de anuncios y publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia, haciéndole saber al mismo que las restantes notificaciones que hayan de efectuársele se le harán en estrados, en la forma legalmente establecida, expido el presente.

En Valencia, a 15 de enero de 2018.—El letrado de la Administración de Justicia, Domingo Fernández Soriano.

2018/858

Juzgado de lo Social número tres
Valencia

*Edicto del Juzgado de lo Social número tres de Valencia
sobre ejecución número 48/18-LU contra Diska Cee,
S.L.*

EDICTO

Domingo Fernández Soriano, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número tres de los de Valencia.

Hago saber: Que en este Juzgado, se sigue ejecución número 48/18-LU, en la que el día 15 de enero de 2018 se ha dictado resolución de interés para DISKA CEE, S.L., disponiendo la orden general de ejecución, despachando ejecución de la sentencia de fecha 13/11/2017 del Juzgado de lo Social número dieciséis de Valencia y frente a la que cabe interponer recurso de reposición ante este Juzgado de lo Social en el plazo de tres días hábiles desde su notificación y con los requisitos establecidos en el apartado 1 del artículo 187 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Así mismo, con la misma fecha, se ha dictado resolución de interés para DISKA CEE, S.L., frente a la que cabe interponer recurso de revisión en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación, con los requisitos establecidos en el apartado 2 del artículo 188 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social”.

Y para que conste y sirva de notificación a DISKA CEE, S.L., que se encuentra en ignorado paradero, así como para su inserción en el tablón de anuncios y publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia, haciéndole saber al mismo que las restantes notificaciones que hayan de efectuársele se le harán en estrados, en la forma legalmente establecida, expido el presente.

En Valencia, a 15 de enero de 2018.—El letrado de la Administración de Justicia, Domingo Fernández Soriano.

— 2018/859

Juzgado de lo Social número quince
Valencia

Edicto del Juzgado de lo Social número quince de Valencia sobre autos número 356/2017/I contra Tableros Tarín, S.L., y otro.

EDICTO

Sagrario Plaza Golvano, secretaria del Juzgado de lo Social número quince de los de Valencia.

Hago saber: Que en este Juzgado, se siguen autos número 356/2017/I, a instancias de ESTEFANIA DOLORES GONZALEZ MORELL contra TABLEROS TARIN, S.L., y Fogasa, en la que el día 17/1/2018 se ha dictado resolución cuya parte dispositiva dice:

“Fallo: Que, estimando la demanda interpuesta por ESTEFANIA DOLORES GONZALEZ MORELLdebo condenar y condeno a la empresa la empresa TABLEROS TARIN SOCIEDAD LIMITADA, a que pague a la demandante la cantidad por indemnización de 687,87 euros, con más el interés legal del dinero por razón de la mora en el pago.

Notifiquese la presente resolución a las partes indicándoles que, contra la misma NO cabe recurso.

Así por esta mi sentencia, la pronuncio, mando y firmo”. Esperanza Montesinos LLorens, magistrada del Juzgado de lo Social número 15 de Valencia”.

Y para que conste y sirva de notificación a TABLEROS TARIN, S.L., que se encuentra en ignorado paradero, así como para su inserción en el tablón de anuncios y publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia, expido el presente.

En Valencia, a 17 de enero de 2018.—La secretaria, Sagrario Plaza Golvano.

2018/860

Juzgado de lo Social número tres
Valencia

*Edicto del Juzgado de lo Social número tres de Valencia
sobre ejecución número 53/2018-LU contra José Jorge
Ramón Baixauli.*

EDICTO

Domingo Fernández Soriano, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número tres de los de Valencia.

Hago saber: Que en este Juzgado, se sigue ejecución número 53/2018-LU, en la que el día 15/1/2018 se ha dictado resolución de interés para JOSE JORGE RAMON BAIXAULI, disponiendo la orden general de ejecución, despachando ejecución de la sentencia de fecha 5/6/2017 del Juzgado de lo Social número NUEVE DE VALENCIA y frente a la que cabe interponer recurso de reposición ante este Juzgado de lo Social en el plazo de tres días hábiles desde su notificación y con los requisitos establecidos en el apartado 1 del artículo 187 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Con la misma fecha ha sido dictado decreto de medidas ejecutivas”.

Y para que conste y sirva de notificación a JOSE JORGE RAMON BAIXAULI que se encuentra en ignorado paradero, así como para su inserción en el tablón de anuncios y publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia, haciéndole saber al mismo que las restantes notificaciones que hayan de efectuársele se le harán en estrados, en la forma legalmente establecida, expido el presente.

En Valencia, a 15 de enero de 2018.—El letrado de la Administración de Justicia, Domingo Fernández Soriano.

————— 2018/861

**Juzgado de lo Social número tres
Valencia**

*Edicto del Juzgado de lo Social número tres de Valencia
sobre ejecución número 10/2018-A contra Antigua Casa
Calabuig, S.L.*

EDICTO

Domingo Fernández Soriano, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número tres de los de Valencia.

Hago saber: Que en este Juzgado, se sigue ejecución número 10/2018-A, en la que el día 15 de enero de 2018 se ha dictado resolución de interés para ANTIGUA CASA CALABUIG, S.L., disponiendo la orden general de ejecución, despachando ejecución del/de la sentencia de fecha 28/9/2017 del Juzgado de lo Social número diez de Valencia y frente a la que cabe interponer recurso de reposición ante este Juzgado de lo Social en el plazo de tres días hábiles desde su notificación y con los requisitos establecidos en el apartado 1 del artículo 187 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Con la misma fecha ha sido dictado decreto de medidas ejecutivas”.

Y para que conste y sirva de notificación a ANTIGUA CASA CALABUIG, S.L., que se encuentra en ignorado paradero, así como para su inserción en el tablón de anuncios y publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia, haciéndole saber al mismo que las restantes notificaciones que hayan de efectuársele se le harán en estrados, en la forma legalmente establecida, expido el presente.

En Valencia, a 15 de enero de 2018.—El letrado de la Administración de Justicia, Domingo Fernández Soriano.

2018/866

Juzgado de lo Social número once
Valencia

*Edicto del Juzgado de lo Social número once de Valencia
sobre expediente número 1.045/2016 contra Conselleria
de Economia Sostenible Sectors Productius Comerç y
otras.*

EDICTO

Maria José Llorens López, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número once de los de Valencia.

Hago saber: Que en este Juzgado, se sigue expediente número 1.045/2016, a instancias de VIVIENDAS EDIVAL SA, contra CONSELLERIA DE ECONOMIA SOSTENIBLE SECTORS PRODUCTIUS COMERÇ Y TREBALL, CONSTRUCCIONES PATERNA 2000, S.L., y VALENBAU, S.L., en reclamación por Procedimiento impugnación sanciones (art.114 y ss LPL), en la que el día 10 de enero de 2018 se ha dictado sentencia cuya parte dispositiva dice:

“Fallo: Que estimando la excepción de prescripción de la sanción alegada por la parte actora, y estimando la demanda formulada por la empresa VIVIENDAS EDIVAL, S.A., (anteriormente denominada Edificios Valencia, S.A.), frente a la CONSELLERIA D'ECONOMIA, INDUSTRIA, TURISME I OCUPACIO y las empresas CONSTRUCCIONES PATERNA 2000, S.L., y VALENBAU, S.L., declaro la nulidad de la resolución de fecha 28/10/04, confirmada en resolución de fecha 15/9/16, desestimatoria del recurso de alzada, por no ser conforme a derecho, condenando a los demandados a estar y pasar por las consecuencias de dicha declaración en la forma legalmente prevista.

Notifíquese la presente resolución a las partes, indicándoles que, contra la misma NO cabe recurso de suplicación.

Así por esta mi sentencia, de la que se llevará certificación a los autos, conservándose el original en el libro de sentencias, lo pronuncio, mando y firmo”.

Y para que conste y sirva de notificación a CONSTRUCCIONES PATERNA 2000, S.L., que se encuentra en ignorado paradero, así como para su inserción en el tablón de anuncios y publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia, haciéndole saber al mismo, que las restantes notificaciones que hayan de efectuársele, se le harán en estrados en la forma legalmente establecida, expido el presente.

En Valencia, a 10 de enero de 2018.—La letrada de la Administración de Justicia, Maria José Llorens López.

Juzgado de lo Social número once
Valencia

*Edicto del Juzgado de lo Social número once de Valencia
sobre expediente número 354/2016 contra Isbran Perforaciones, S.L.*

EDICTO

María José Llorens López, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número once de los de Valencia.

Hago saber: Que en este Juzgado, se sigue expediente número 354/2016, a instancias de FUNDACION LABORAL DE LA CONSTRUCCION, contra ISBRAN PERFORACIONES, S.L., en reclamación por Procedimiento Ordinario, en la que el día 29 de mayo de 2017 se ha dictado sentencia cuya parte dispositiva dice:

“Fallo: Que, estimando la demanda interpuesta por la FUNDACION LABORAL DE LA CONSTRUCCION, debo condenar y condeno a la empresa ISBRAN PERFORACIONES, S.L., a que pague a la demandante la cantidad de 211,32 euros.

Notifíquese a las partes la presente resolución, con advertencia de que contra esta sentencia no cabe interponer recurso de suplicación.

Así por esta, mi sentencia, cuyo original se llevará al libro de sentencias y de la que se llevará copia testimoniada a los autos, lo pronuncio, mando y firmo”.

Y para que conste y sirva de notificación a ISBRAN PERFORACIONES, S.L., y Administradora MARIA SAMPER MARCO, que se encuentran en ignorado paradero, así como para su inserción en el tablón de anuncios y publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia, haciéndole saber al mismo, que las restantes notificaciones que hayan de efectuársele, se le harán en estrados en la forma legalmente establecida, expido el presente.

En Valencia, a 27 de noviembre de 2017.—La letrada de la Administración de Justicia, María José Llorens López.

2018/875

Juzgado de lo Social número tres
Valencia

*Edicto del Juzgado de lo Social número tres de Valencia
sobre ejecución número 1.686/2016-CE contra Clearshore
Española, S.L.*

EDICTO

Domingo Fernández Soriano, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número tres de los de Valencia.

Hago saber: Que en este Juzgado se sigue ejecución número 1.686/2016-CE, en la que el día 16/1/18 se ha dictado resolución de interés para CLEARSHORE ESPAÑOLA, S.L., frente a la cual cabe interponer interponerse recurso de reposición ante este Juzgado de lo Social en el plazo de tres días hábiles desde su notificación y con los requisitos establecidos en el apartado 1 del artículo 187 de dicha Ley. de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional 15.ª de la Ley Orgánica del Poder Judicial, indíqueseles así mismo al notificarse esta resolución la necesidad de constitución”.

Y para que conste y sirva de notificación a CLEARSHORE ESPAÑOLA, S.L., y MIGUEL RAGA FERNANDEZ, que se encuentra en ignorado paradero, así como para su inserción en el tablón de anuncios y publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia, haciéndole saber al mismo que las restantes notificaciones que hayan de efectuársele se le harán en la forma legalmente establecida, expido el presente.

En Valencia, a 18 de enero de 2018.—El letrado de la Administración de Justicia, Domingo Fernández Soriano.

— 2018/876

Juzgado de lo Social número doce
Valencia

*Edicto del Juzgado de lo Social número doce de Valencia
sobre expediente número 40/2017 contra Teltra Sistemas,
S.L., y otro.*

EDICTO

Lorenzo Navarro Lorente, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número doce de los de Valencia.

Hago saber: Que en este Juzgado, se sigue expediente número 40/2017, a instancias de FRANCISCO ADRIÁ VEGA, contra TELTRA SISTEMAS, S.L., y Fogasa, en reclamación por cantidad, en el que el día 17 de enero de 2018 se ha dictado resolución cuyo fallo dice:

“Que estimando como estimo la demanda de reclamación de Francisco Adriá Vega contra la empresa Teltra Sistemas, S.L., y el Fondo de Garantía Salarial, debo condenar y condeno a la empresa, Teltra Sistemas, S.L., al pago a Francisco Adriá Vega de la cantidad de 5.661,63 euros de salarios y 566,16 euros de interés de mora. Se absuelve al Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio de la responsabilidad legal subsidiaria que le pueda corresponder.

Notifíquese la presente resolución a las partes en forma legal, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, anunciándolo ante la Secretaría de este Juzgado, por comparecencia o por escrito, en el plazo de los cinco días hábiles siguientes a la notificación de la presente resolución, siendo indispensable que al tiempo de anunciarlo acredite la parte que no ostente el carácter de trabajador y no goce del beneficio de justicia gratuita haber consignado el importe íntegro de la condena en el Banco Santander, oficina urbana Ciudad de la Justicia, sito en C/ Poeta José Cervera y Grifol número 12, entidad 0049, oficina 3569, teléfono 96.3162950/54, en la cuenta corriente número 4477000064, expediente 40/2017 de este Juzgado, o presentar aval solidario de Entidad Financiera por el mismo importe; depositando además la cantidad de 300,00 euros en la misma cuenta del referido banco, y sin cuyos requisitos no podrá ser admitido el recurso. Firme que sea esta resolución, archívese lo actuado.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo”.

Y para que así conste y sirva de notificación en forma a TELTRA SISTEMAS, S.L., que se encuentra en ignorado paradero, así como para su inserción en el tablón de anuncios y publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia, haciéndole saber al mismo, que las restantes notificaciones que hayan de efectuársele, se le harán en estrados en la forma legalmente establecida, expido el presente.

En Valencia, a 17 de enero de 2018.—El letrado de la Administración de Justicia, Lorenzo Navarro Lorente.

Juzgado de lo Social número uno
Valencia

Edicto del Juzgado de lo Social número uno de Valencia
sobre autos número 943/2015 contra Fortran, S.L., y
otro.

EDICTO

María José Navarro Melchor, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número uno de los de Valencia.

Hago saber: Que en este Juzgado, se siguen autos número 943/2015, a instancias de EVER IVAN OROZCO DELGADO contra FORTTRAN, S.L., y Fogasa, en la que el día 20/12/17 se ha dictado resolución cuya parte dispositiva dice:

“Fallo: Que estimando la demanda interpuesta por Ever Ivan Orozco Delgado, contra la mercantil Fortran, S.L., con audiencia del Fondo de Garantía Salarial no compareciendo ninguno de estos, debo condenar y condeno a la demandada Fortran, S.L., al pago a la parte actora de la cantidad de 3.000,00 euros.

Notifíquese a las partes con advertencia de que la resolución es firme y contra la misma no cabe recurso alguno.

Así por esta mi sentencia juzgando definitivamente en primera instancia lo pronuncio, mando y firmo”.

PUBLICACION.— La presente sentencia se hace pública en el día de la fecha mediante su inserción en el libro de sentencias de este Juzgado, lo cual autorizo y de lo que yo el Secretario Judicial doy fe”.

Y para que conste y sirva de notificación a FORTTRAN, S.L., que se encuentran en ignorado paradero, así como para su inserción en el tablón de anuncios y publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia, con la advertencia de que de conformidad con el artículo 59.2 de la LRJS las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en la Oficina Judicial, por el medio establecido al efecto, salvo en el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o decreto cuando ponga fin al proceso o resuelva un incidente o cuando se trate de un emplazamiento,

Valencia, a 20 de diciembre de 2017.—La letrada de la Administración de Justicia, María José Navarro Melchor.

Juzgado de lo Social número doce
Valencia

*Cédula de citación del Juzgado de lo Social número doce
de Valencia sobre expediente número 301/2017 para
Frutas Tormo Girones, S.L.*

CEDULA DE CITACION

Lorenzo Navarro Lorente, secretario titular del Juzgado de lo Social número doce de los de Valencia.

Hago saber: Que en este Juzgado, se sigue expediente número 301/2017, a instancias de ANDREEA GEORGIANA BUDOIU contra FRUTAS TORMO GIRONES, S.L., y Fogasa, en reclamación por cantidad, en el que, por medio del presente se cita a FRUTAS TORMO GIRONES, S.L., quien se halla en ignorado paradero, para que comparezca ante este Juzgado de lo Social, sito en Valencia, avenida del Saler, número 14; al objeto de celebrar acto de conciliación y, en su caso, juicio el día 5 de marzo de 2018, a las 11,20 horas de la mañana, con advertencia de que el juicio no se suspenderá por la incomparecencia injustificada de las partes.

Igualmente se le advierte que las siguientes comunicaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir forma de auto o sentencia o se trate de emplazamiento.

Deberá comparecer el día y hora señalados para prestar confesión en juicio con apercibimiento de que de no hacerlo podrá ser tenido por confeso.

Valencia, a 17 de enero de 2018.—El secretario, Lorenzo Navarro Lorente.

2018/884

Juzgado de lo Social número trece
Valencia

Cédula de citación del Juzgado de lo Social número trece de Valencia sobre autos número 1.002/2017 para Beauty Coaching Durán, S.L.

CEDULA DE CITACION

Rafael Roselló Sobrevela, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número trece de los de Valencia.

Hago saber: Que en este Juzgado, se siguen autos despidos/Ceses en general número 1.002/2017, a instancias de MARIA PILAR SAN-LORENZO HERVAS contra BEAUTY COACHING DURAN, S.L., en el que, por medio del presente se cita a BEAUTY COACHING DURAN, S.L., quien se halla en ignorado paradero para que comparezca ante este Juzgado de lo Social, sito en avenida del Saler, 14-3º, Amarilla; al objeto de celebrar acto de conciliación y, en su caso, juicio, el día 12 de julio de 2018, a las 11:00 horas, con advertencia de que el juicio no se suspenderá por la incomparecencia injustificada de las partes.

En Valencia, a 18 de enero de 2018.—El letrado de la Administración de Justicia, Rafael Roselló Sobrevela.

2018/886

Juzgado de lo Social número dieciséis
Valencia

Edicto del Juzgado de lo Social número dieciséis de Valencia sobre autos número 198/2017 contra Johatan Moreira Couso y otro.

EDICTO

Regina Sobreviela García, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número dieciséis de los de Valencia.

Hago saber: Que en este Juzgado, se siguen autos número 198/2017, a instancias de MIGUEL CORRECHER MATO contra JOHATAN MOREIRA COUSO y Fogasa en los que el día 18/1/18 se ha dictado sentencia, en la que se estima la demanda y se acuerda:

Se advierte que la resolución anterior no es firme y contra la misma cabe recurso de suplicación para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, que deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a esta notificación, bastando, para ello, la mera manifestación de la parte o de su abogado, graduado social colegiado o representante, al hacerle la notificación, de su propósito de entablar tal recurso, o por comparecencia o por escrito, también de cualquiera de ellos, ante este Juzgado de lo Social. Siendo requisitos necesarios que, al tiempo de hacerse el anuncio, se haga el nombramiento del letrado o Graduado Social colegiado que ha de interponerlo, entendiéndose que asume la representación y dirección técnica del recurrente el mismo que hubiera actuado con tal carácter en la instancia, salvo que se efectúe expresamente nueva designación; y que el recurrente que no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita presente en la Secretaría del Juzgado de lo Social, también al hacer el anuncio, el documento que acredite haber consignado en cualquier oficina del BANCO DE SANTANDER, en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta a nombre del juzgado, la cantidad objeto de la condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento, emitido por entidad de crédito.

De hacer consignación en metálico, deberá efectuarse en la cuenta de expediente número 4410 0000 65 0198 17.

Igualmente, y al tiempo de anunciar el recurso, el recurrente que no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita deberá hacer entrega en la Secretaría de este Juzgado de resguardo, independiente o distinto del anterior, acreditativo del depósito de 300 euros en la misma cuenta de expediente.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo”.

Y para que conste y sirva de notificación a JOHATAN MOREIRA COUSO que se encuentra en ignorado paradero, así como para su inserción en el tablón de anuncios y publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia, haciéndole saber al mismo, que las restantes notificaciones que hayan de efectuársele, se le harán en estrados en la forma legalmente establecida, expido el presente.

En Valencia, a 18 de enero de 2018.—La letrada de la Administración de Justicia, Regina Sobreviela García.

Juzgado de lo Social número tres
Valencia

*Edicto del Juzgado de lo Social número tres de Valencia
sobre ejecución número 4.006/2013-AS contra Cisne
Integral de Servicios, S.L., y otra.*

EDICTO

Domingo Fernández Soriano, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número tres de los de Valencia.

Hago saber: Que en este Juzgado, se sigue ejecución número 4.006/2013-AS, en la que el día 18 de enero de 2018 se ha dictado resolución de interés para CISNE INTEGRAL DE SERVICIOS, S.L., y JARDINERIA y MANTENIMIENTOS DEL MEDITERRANEO, S.L., y frente a la que cabe interponer recurso de reposición ante este Juzgado de lo Social en el plazo de tres días hábiles desde su notificación y con los requisitos establecidos en el apartado 1 del artículo 187 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social”.

Y para que conste y sirva de notificación a CISNE INTEGRAL DE SERVICIOS, S.L., y a JARDINERIA y MANTENIMIENTOS DEL MEDITERRANEO, S.L., que se encuentra en ignorado paradero, así como para su inserción en el tablón de anuncios y publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia, haciéndole saber al mismo que las restantes notificaciones que hayan de efectuársele se le harán en la forma legalmente establecida, expido el presente en Valencia, a 18 de enero de 2018.—El letrado de la Administración de Justicia, Domingo Fernández Soriano.

— 2018/891

Juzgado de lo Social número tres
Valencia

*Edicto del Juzgado de lo Social número tres de Valencia
sobre ejecución número 2.660/17-AS contra Alzi Agri Ett,
S.L.U.*

EDICTO

Domingo Fernández Soriano, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número tres de los de Valencia.

Hago saber: Que en este Juzgado, se sigue ejecución número 2.660/17-AS, en la que el día 17 de enero de 2018 se ha dictado resolución de interés para ALZI AGRI ETT, S.L.U., disponiendo la orden general de ejecución, despachando ejecución del/de la sentencia de fecha 18 de julio de 2016 del Juzgado de lo Social número catorce DE VALENCIA, y frente a la que cabe interponer recurso de reposición ante este Juzgado de lo Social en el plazo de tres días hábiles desde su notificación y con los requisitos establecidos en el apartado 1 del artículo 187 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Con la misma fecha ha sido dictado decreto de medidas ejecutivas”.

Y para que conste y sirva de notificación a ALZI AGRI ETT, S.L.U., que se encuentra en ignorado paradero, así como para su inserción en el tablón de anuncios y publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia, haciéndole saber al mismo que las restantes notificaciones que hayan de efectuársele se le harán en estrados, en la forma legalmente establecida, expido el presente en Valencia, a 17 de enero de 2018.—El letrado de la Administración de Justicia, Domingo Fernández Soriano.

Juzgado de lo Social número tres
Valencia

*Edicto del Juzgado de lo Social número tres de Valencia
sobre ejecución número 2.574/17-A contra Maxvalandcia,
S.L.*

EDICTO

Domingo Fernández Soriano, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número tres de los de Valencia.

Hago saber: Que en este Juzgado, se sigue ejecución número 2.574/17-A, en la que el día 18 de enero de 2018 se ha dictado resolución de interés para MAXVALANDCIA, S.L., y frente a la que cabe interponer recurso de reposición ante este Juzgado de lo Social en el plazo de tres días hábiles desde su notificación y con los requisitos establecidos en el apartado 1 del artículo 187 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social”.

Y para que conste y sirva de notificación a MAXVALANDCIA, S.L., que se encuentra en ignorado paradero, así como para su inserción en el tablón de anuncios y publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia, haciéndole saber al mismo que las restantes notificaciones que hayan de efectuársele se le harán en estrados, en la forma legalmente establecida, expido el presente en Valencia, a 18 de enero de 2018.—El letrado de la Administración de Justicia, Domingo Fernández Soriano.

— 2018/899

Juzgado de lo Social número trece
Valencia

Cédula de citación del Juzgado de lo Social número trece de Valencia sobre autos número 970/2017 para Frnacisco Domínguez Serrano.

CEDULA DE CITACION

Rafael Roselló Sobrevela, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número trece de los de Valencia.

Hago saber: Que en este Juzgado, se siguen autos despidos / Ceses en general número 970/2017, a instancias de LIDIA SERRA GENESTAR contra WARDMAX, C.B., HOSTELERIA, SALVADOR TEROL CINTAS, FRNACISCO DOMINGUEZ SERRANO, PG L IBERIC D OLIVA DEALER, S.L., y EL IBERIC DE XATIVA, S.L., en el que, por medio del presente se cita a FRNACISCO DOMINGUEZ SERRANO, quien se halla en ignorado paradero para que comparezca ante este Juzgado de lo Social, sito en avenida del Saler, 14-3º, Amarilla; al objeto de celebrar acto de conciliación y, en su caso, juicio, el día 6 de febrero de 2018, a las 11'50 horas, con advertencia de que el juicio no se suspenderá por la incomparecencia injustificada de las partes.

En Valencia, a 18 de enero de 2018.— El letrado de la Administración de Justicia.

2018/900

Juzgado de lo Social número diez
Valencia

Cédula de citación del Juzgado de lo Social número diez de Valencia sobre autos número 219/2017 para Naios Consultores Asociados, S.L., y otra.

CEDULA DE CITACION

José Vicente Hervás Vercher, secretario del Juzgado de lo Social número diez de los de Valencia.

Hago saber: Que en este Juzgado, se siguen autos número 219/2017, a instancias de PAMELA SANCHEZ GALLEG0 contra Fondo de Garantía Salarial, TEMPLE SERVICIOS INMOBILIARIOS, S.L., NAIOS CONSULTORES ASOCIADOS, S.L., PROMOCIONES NOU TEMPLE, S.L., HULOT HOTELES, S.L., MANZANA PLUS, S.L., SERVICIOS HOTELEROS NOU MEDITERRANI, S.L., MEDITERRANEA RENT a HOUSE, S.L., AD. CONCURSAL JOSE MARIA MUSOLES GRANADA y AD. CONCURSAL ANTONIO GUILLEMES SATUE en reclamación por despidos / Ceses en general, en el que, por medio del presente se cita a NAIOS CONSULTORES ASOCIADOS, S.L., y PROMOCIONES NOU TEMPLE, S.L., quien se halla en ignorado paradero para que comparezca ante este Juzgado de lo Social, sito en Valencia, avenida del Saler número 14, Ciudad de la Justicia, sala 11; al objeto de celebrar acto de conciliación y, en su caso, juicio, el día 16 de mayo de 2018 sala 11 a las 11,10 horas, con advertencia de que el juicio no se suspenderá por la incomparecencia injustificada de las partes.

En Valencia, a 18 de enero de 2018.—El secretario, José Vicente Hervás Vercher.

2018/901

Juzgado de lo Social número cinco
Valencia

Cédula de citación del Juzgado de lo Social número cinco de Valencia sobre expediente número 1.019/2017 para La Casa Fondant, S.L.

CEDULA DE CITACION

José María Vila Biosca, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número cinco de los de Valencia.

Hago saber: Que en este Juzgado, se sigue expediente número 1.019/2017, a instancias de ELENA LIVIA TOMA contra LA CASA FONDANT, S.L., y Fogasa en reclamación por cantidad, en el que, por medio del presente se cita a LA CASA FONDANT, S.L., quien se halla en ignorado paradero para que comparezca ante este Juzgado de lo Social, sito en Valencia, autopista del Saler número 14, Ciudad de la Justicia, Sector Social, Sala número 3, planta baja; al objeto de celebrar acto de conciliación y, en su caso, juicio, para el día 14 de junio de 2018 a las 11,00 horas, con advertencia de que el juicio no se suspenderá por la incomparecencia injustificada de las partes.

Cítese para confesión judicial al legal representante de la empresa demandada, bajo apercibimiento de que en caso de incomparecencia injustificada podrá ser tenido por confeso.

Igualmente se le advierte que las siguientes comunicaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir forma de auto o sentencia o se trate de emplazamiento.

Valencia, a 18 de enero de 2018.—El letrado de la Administración de Justicia, José María Vila Biosca.

2018/902

Juzgado de lo Social número nueve
Valencia

Cédula de citación del Juzgado de lo Social número nueve de Valencia sobre expediente número 979/2017 para Trans Veris, S.L.

CEDULA DE CITACION

Carmen Piles Gimeno, secretaria del Juzgado de lo Social número nueve de los de Valencia.

Hago saber: Que en este Juzgado, se sigue expediente número 979/2017, a instancias de FELIX HERRERO MENA y JOSE MANUEL LLOPIS MARTINEZ contra TRANS VERIS, S.L., por el presente se cita a TRANS VERIS, S.L., quien se halla en ignorado paradero, para que comparezca ante este Juzgado de lo Social, sito en Valencia, avenida del Saler, 14, Ciudad de la Justicia, Sala 8; al objeto de celebrar acto de conciliación, y en su caso, juicio el día 16 de enero de 2019; a las 10,45 horas, con advertencia de que el juicio no se suspenderá por la incomparecencia injustificada de las partes.

Igualmente se le advierte, que las siguientes comunicaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

Valencia, a 18 de enero de 2018.—La secretaria, Carmen Piles Gimeno.

— 2018/905

Juzgado de lo Social número tres
Valencia

*Edicto del Juzgado de lo Social número tres de Valencia
sobre ejecución número 2.211/17-A contra Paellas Aleña,
S.L.*

EDICTO

Domingo Fernández Soriano, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número tres de los de Valencia.

Hago saber: Que en este Juzgado, se sigue ejecución número 2.211/17-A, en la que el día 16 de enero de 2018 se ha dictado resolución de interés para PAELLAS ALEÑA, S.L., disponiéndola orden general de ejecución, despachando ejecución del/de la sentencia de fecha 31/3/17 del Juzgado de lo Social número diez de Valencia, y frente a la que cabe interponer recurso de reposición ante este Juzgado de lo Social en el plazo de tres días hábiles desde su notificación y con los requisitos establecidos en el apartado 1 del artículo 187 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Con la misma fecha ha sido dictado decreto de medidas ejecutivas”.

Y para que conste y sirva de notificación a PAELLAS ALEÑA, S.L., que se encuentra en ignorado paradero, así como para su inserción en el tablón de anuncios y publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia, haciéndole saber al mismo que las restantes notificaciones que hayan de efectuársele se le harán en estrados, en la forma legalmente establecida, expido el presente en Valencia, a 16 de enero de 2018.—El letrado de la Administración de Justicia, Domingo Fernández Soriano.

— 2018/907

Juzgado de lo Social número catorce
Valencia

Edicto del Juzgado de lo Social número catorce de Valencia sobre autos número 319/2017 contra Fogasa y otra.

EDICTO

María Piedad Rubio Fernández, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número catorce de los de Valencia.

Hago saber: Que en este Juzgado, se siguen autos número 319/2017, a instancias de JOSE CHACON FERNANDEZ contra Fogasa y PROCESOS PANADEROS, S.L., en la que el día 12/7/2017 se ha dictado resolución cuya parte dispositiva dice:

Fallo: Estimo la demanda promovida por José Chacón Fernández contra Procesos Panaderos, S.L., y en consecuencia condeno a la empresa demandada a abonar al demandante la cantidad de 1.352,25 euros en concepto de indemnización por despido, y de 4.353,08 euros en concepto de salarios, así como al pago del 10 por 100 por mora en el pago respecto de las cantidades de naturaleza salarial desde la fecha de su devengo hasta la de la presente sentencia, sin que proceda efectuar pronunciamiento alguno en relación con el Fondo de Garantía Salarial.

Notifíquese la presente resolución a las partes haciéndoles saber que la presente no es firme y que contra la misma cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.

PUBLICACION.—La anterior sentencia, ha sido Leída y publicada por el juez que la ha dictado, en Audiencia Pública y en el día de la fecha. Doy fe.”.

Y para que conste y sirva de notificación a PROCESOS PANADEROS, S.L., que se encuentra en ignorado paradero, así como para su inserción en el tablón de anuncios y publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia, expido el presente en Valencia, a 18 de enero de 2018.—La letrada de la Administración de Justicia, María Piedad Rubio Fernández.

— 2018/915

**Juzgado de lo Social número seis
Valencia**

*Edicto del Juzgado de lo Social número seis de Valencia
sobre autos número 963/2015 contra Nord Meat Europe,
S.L.*

EDICTO

Raquel Sala Navalón, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número seis de los de Valencia.

Hago saber: Que en este Juzgado, se siguen autos número 963/2015, a instancias de ALEXANDRA MADALINA GOGOT contra NORD MEAT EUROPE, S.L., y Fogasa, en la que el día 15/11/2017 se ha dictado resolución número 393 cuya parte dispositiva dice:

“Fallo: Que estimando íntegramente la demanda interpuesta por ALEXANDRA MADALINA GOGOT, contra la empresa NORD MEAT EUROPE, S.L., debo condenar y condeno a NORD MEAT EUROPE, S.L., a pagar a ALEXANDRA MADALINA GOGOT la cantidad de 3.077,32 euros. Todo ello más los intereses legales correspondientes calculados conforme a lo dispuesto en el Fundamento de Derecho Tercero.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que no es firme y contra la misma cabe recurso de suplicación para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, que deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a esta notificación, bastando, para ello, la mera manifestación de la parte o de su abogado, graduado social colegiado o representante, al hacerle la notificación, de su propósito de entablar tal recurso, o por comparecencia o por escrito, también de cualquiera de ellos, ante este Juzgado de lo Social, siendo requisitos necesarios que, al tiempo de hacerse el anuncio, se haga el nombramiento del letrado o Graduado Social colegiado que ha de interponerlo, entendiéndose que asume la representación y dirección técnica del recurrente el mismo que hubiera actuado con tal carácter en la instancia, salvo que se efectúe expresamente nueva designación. El recurrente que no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita deberá presentar en la Secretaría del Juzgado de lo Social, también al hacer el anuncio, el documento que acredite haber consignado en cualquier oficina del BANCO SANTANDER, en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta a nombre del juzgado, la cantidad objeto de la condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento, emitido por entidad de crédito. de hacer consignación en metálico, deberá efectuarse en la cuenta de expediente número 4471 0000 65 0963 15.

Igualmente, y al tiempo de anunciar el recurso, el recurrente que no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita deberá hacer entrega en la Secretaría de este Juzgado de resguardo, diferenciado del anterior, acreditativo del depósito de 300 euros en la misma cuenta de expediente.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo”.

Y para que conste y sirva de notificación a NORD MEAT EUROPE, S.L., que se encuentra en ignorado paradero, así como para su inserción en el tablón de anuncios y publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia, expido el presente en Valencia, a 18 de enero de 2018.—La letrada de la Administración de Justicia, Raquel Sala Navalón.

Juzgado de lo Social número trece
Valencia

*Edicto del Juzgado de lo Social número trece de Valencia
sobre autos número 213/2016 contra Yogurclass, S.L., y
otro.*

EDICTO

Rafael Roselló Sobrevela, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número trece de los de Valencia.

Hago saber: Que en este Juzgado, se siguen autos número 213/2016, a instancias de LUISA FERNANDA HERNANDEZ RIVERA contra YOGURCLASS, S.L., y Fogasa en el que se ha dictado resolución cuya parte dispositiva dice:

“Fallo: Estimando la demanda presentada por LUISA FERNANDA HERNANDEZ RIVERA contra la empresa YOGURCLASS, S.L., condeno a la mercantil demandada a abonar a la parte actora la cantidad de 2.160,85 euros por los conceptos detallados en el hecho probado 3º de esta resolución, más la cantidad de 358,03 euros en concepto de interés por mora.

Llévese a los autos copia testimoniada de la presente resolución, cuyo original se unirá al Libro de sentencias, notificándose en legal forma a las partes advirtiéndole que la sentencia es firme, al no caber contra ella recurso de suplicación.

Así por esta mi sentencia, la pronuncio, mando y firmo”.

Y para que conste y sirva de notificación a YOGURCLASS, S.L., que se encuentra en ignorado paradero, así como para su inserción en el tablón de anuncios y publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia, expido el presente en Valencia, a 22 de noviembre de 2017.— El letrado de la Administración de Justicia.

— 2018/924

Juzgado de lo Social número ocho
Valencia

*Edicto del Juzgado de lo Social número ocho de Valencia
sobre autos número 987/2016 contra Gráficas Barcino
3000, S.L., y otro.*

EDICTO

Fuenmaría Blanco Eslava, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número ocho de los de Valencia.

Hago saber: Que en este Juzgado, se siguen autos número 987/2016, a instancias de MARIA DEL ROSARIO MARTINEZ CAMPOS contra GRAFICAS BARCINO 3000, S.L., y Fogasa, en la que el día 184/17 se ha dictado sentencia número 184/17 cuya parte dispositiva dice:

“Fallo: Estimando la demanda que dan origen a estas actuaciones, debo condenar y condeno a la empresa GRAFICAS BARCINO 3000, S.L., a que haga pago a María del Rosario Martínez Campos la cantidad de 3.378,02 euros que deberán incrementarse en el interés por mora del diez por ciento anual y la cantidad de 527,18 euros que deberá incrementarse en el interés legal del dinero que correspon-da.

Notifíquese la presente resolución a las partes con advertencia de que no es firme y que frente a la misma cabe recurso de suplicación para ante la SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA, que deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a su notificación, lo que podrá efectuar el interesado al hacerle la notificación con la mera manifestación de la parte o de su abogado o representante de su propósito de entablar tal recurso, o bien por comparecencia o por escrito presentado, también de cualquiera de ellos, ante este Juzgado de lo Social. Es requisito necesario que, al tiempo de hacer el anuncio, se haga el nombramiento de letrado o Graduado Social que ha de interponerlo y que el recurrente que no gozare del beneficio de justicia gratuita, que no sea trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social presente en la Secretaría del Juzgado el documento que acredite haber consignado en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones, abierta a nombre del Juzgado la cantidad objeto de la condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista.

Igualmente, y al tiempo de anunciar el recurso, el recurrente que no gozare del beneficio de justicia gratuita, que no sea trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, deberá hacer entrega en la Secretaría de este Juzgado, de resguardo independiente o distinto del anterior, acreditativo del depósito de 300,00 euros, cuyo impreso tiene a su disposición en la referida entidad bancaria”.

Y para que conste y sirva de notificación a GRAFICAS BARCINO 3000, S.L., que se encuentra en ignorado paradero, así como para su inserción en el tablón de anuncios y publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia, expido el presente en Valencia, a 18 de enero de 2018.—La letrada de la Administración de Justicia, Fuenmaría Blanco Eslava.

Juzgado Social número dos
Alicante

Edicto del Juzgado Social número dos de Alicante sobre autos número 412/2015 contra Jardinería y Mantenimientos del Mediterráneo, S.L.

EDICTO

Román Huertas Nafria, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número dos de los de Alicante.

Hago saber: Que en este Juzgado se siguen autos número 412/2015, ejecución número 136/2017 a instancias de LUIS MARCELO QUIROGA DIAZ contra JARDINERIA Y MANTENIMIENTOS DEL MEDITERRANEO, S.L., en la que el día 29/12/17 se ha dictado Decreto de Insolvencia, cuya parte dispositiva dice:

“Acuerdo: A los efectos de las presentes actuaciones, declarar insolvente provisional al ejecutado JARDINERIA Y MANTENIMIENTOS DEL MEDITERRANEO, S.L., sin perjuicio de que llegara a mejor fortuna y pudieran hacerse efectivas en sus bienes las cantidades que está obligado a satisfacer cuyo principal asciende a 1.068,69 euros.

Se tiene por cumplido el trámite de anotación registral establecido en el art. 276.5 de la LRSJ por ya constar su anotación practicada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Valencia, en la ejecución nº 4003/13-AS.

Procédase al ARCHIVO de la presente ejecución, sin perjuicio de proseguir las actuaciones si el ahora insolvente provisional llegara a mejor fortuna o se le conocieran nuevos bienes.

Notifíquese la presente resolución a las partes, advirtiéndoles que contra la misma podrán interponer recurso de REVISION ante este Juzgado, sin perjuicio del cual se llevará a efecto lo acordado. El recurso debe interponerse en el plazo de TRES DÍAS, expresando la infracción en que la resolución hubiera incurrido a juicio del recurrente. (Artículos 454 bis LEC 1/2000, y 188 LRJS).

Para la interposición del recurso, será necesaria la consignación como depósito de 25 euros, que deberá efectuar en el siguiente número de la Cuenta de depósitos y consignaciones abierta a nombre de este Juzgado, en la entidad bancaria SANTANDER 0112-0000-64-0136-17. Debiendo indicar en el campo concepto del resguardo de ingreso que se trata de un “recurso”, seguido del código (31) y tipo concreto de recurso (Social-Revisión resoluciones Letrado de la Administración de Justicia). Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria, el código y tipo concreto de recurso debe indicarse después de especificar los 16 dígitos de la cuenta expediente (separado por un espacio). Deberá acreditar la constitución del depósito mediante presentación de copia del resguardo u orden de ingreso. El depósito sólo será exigible a quienes no tengan la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social. (Disposición adicional decimoquinta LOPJ 6/1985, introducida por la Ley orgánica 1/2009, de 3 de noviembre)

Lo dispongo y firmo. Doy fe.”

Y para que conste y sirva de notificación a JARDINERIA Y MANTENIMIENTOS DEL MEDITERRANEO, S.L., que se encuentra en ignorado paradero, así como para su inserción en el tablón de anuncios y publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Valencia, expido el presente en Alicante, a 5 de enero de 2018.—El letrado de la Administración de Justicia.

2018/928

**Juzgado de lo Social número tres
Valencia**

*Edicto del Juzgado de lo Social número tres de Valencia
sobre ejecución número 52/18-PP contra Molina Cebria
Asesores, S.L.*

EDICTO

Domingo Fernández Soriano, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número tres de los de Valencia.

Hago saber: Que en este Juzgado, se sigue ejecución número 52/18-PP, en la que el día 17 de enero de 2018 se ha dictado resolución de interés para MOLINA CEBRIA ASESORES, S.L., disponiendo la orden general de ejecución, despachando ejecución del DECRETO de fecha 6/6/2017 del Juzgado de lo Social número NUEVE DE VALENCIA y frente a la que cabe interponer recurso de reposición ante este Juzgado de lo Social en el plazo de tres días hábiles desde su notificación y con los requisitos establecidos en el apartado 1 del artículo 187 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Con la misma fecha ha sido dictado decreto de medidas ejecutivas”.

Y para que conste y sirva de notificación a MOLINA CEBRIA ASESORES, S.L., que se encuentra en ignorado paradero, así como para su inserción en el tablón de anuncios y publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia, haciéndole saber al mismo que las restantes notificaciones que hayan de efectuársele se le harán en estrados, en la forma legalmente establecida, expido el presente en Valencia, a diecicocho de enero de 2018.—El letrado de la Administración de Justicia, Domingo Fernández Soriano.

2018/929

Juzgado de lo Social número diez
Valencia

*Edicto del Juzgado de lo Social número diez de Valencia
sobre autos número 1.269/2015 contra Castellana de
Seguridad, S.A.U.*

EDICTO

José Vicente Hervás Vercher, secretario del Juzgado de lo Social número diez de los de Valencia.

Hago saber: Que en este Juzgado, se siguen autos número 1.269/2015, a instancias de PATRICIA VIZCAINO LOZANO contra CASTELLANA DE SEGURIDAD SAU, en la que el día 13/12/17 se ha dictado resolución cuya parte dispositiva dice:

“ Que estimando la demanda formulada por Patricia Vizcaíno Lozano contra la empresa Castellana de Seguridad SAU, debo condenar y condeno a la empresa demandada a abonar a la actora la cantidad de 733,20 euros más los intereses demora del 10 por 100 anual.

Notifíquese a las partes la presente resolución, con advertencia de que contra la misma no cabe interponer recurso de suplicación”.

Y para que conste y sirva de notificación a CASTELLANA DE SEGURIDAD, S.A.U., que se encuentra en ignorado paradero, así como para su inserción en el tablón de anuncios y publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia, expido el presente en Valencia, a 18 de enero de 2018.—El secretario, José Vicente Hervás Vercher.

2018/930

**Juzgado de lo Social número dos
Valencia**

*Edicto del Juzgado de lo Social número dos de Valencia
sobre autos número 1.063/2015 contra Construcciones
Decorasan Siglo XXI, S.L.*

EDICTO

Milagros Burillo Orrico, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número dos de los de Valencia.

Hago saber: Que en este Juzgado, se siguen autos número 1.063/2015, a instancias de MARIO AGUILERA CEBRIA y MOISES GOMEZ MONTSERRAT contra CONSTRUCCIONES DECORASAN SIGLO XXI, S.L., en la que el día 15/11/2017 se ha dictado resolución cuya parte dispositiva dice:

“Fallo: Estimando la demanda que da origen a estas actuaciones, debo condenar y condeno a la empresa demandada CONSTRUCCIONES DECORASAN SIGLO XXI, S.L., a que, por los conceptos expresados en la demanda, abone a los demandantes las cantidades de indemnización por extinción del contrato de trabajo temporal, salarios adeudados e intereses moratorios, que para cada 1 de ellos seguidamente se establecen:

Trabajadores.

Indemnización.

Salarios.

Intereses.

MARIO AGUILERA CEBRIA.

47,21 euros.

1.452,76 euros.

296,12 euros.

MOISES GOMEZ MONTSERRAT.

52,42 euros.

1.583,24 euros.

322,72 euros.

Notifíquese esta resolución a las partes advirtiéndoles que es firme y que frente a la misma no cabe recurso alguno.

Expídase testimonio de esta sentencia que se unirá a las actuaciones y llévase el original al Libro de sentencias.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo”.

Y para que conste y sirva de notificación a CONSTRUCCIONES DECORASAN SIGLO XXI, S.L., que se encuentra en ignorado paradero, así como para su inserción en el tablón de anuncios y publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia, expido el presente en Valencia, a 18 de enero de 2018.—La letrada de la Administración de Justicia, Milagros Burillo Orrico.

Juzgado de lo Social número catorce
Valencia

Edicto del Juzgado de lo Social número catorce de Valencia sobre autos despido número 438/2016 contra Startport Promociones, S.L.

EDICTO

María Piedad Rubio Fernández, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número catorce de los de Valencia.

Hago saber: Que en este Juzgado, se siguen autos despido número 438/2016, a instancias de DOÑA MONICA LOPEZ JARAMILLO contra STARTPORT PROMOCIONES, S.L., en los que el día 11/1/2018 se ha dictado auto de aclaración de sentencia que contiene el particular siguiente:

Dispongo.- Que debo aclarar la sentencia dictada en los presentes autos en el sentido que la denominación correcta de la empresa demandada en el presente procedimiento, y condenada por sentencia firme dictada en el mismo es STARTPORT PROMOCIONES, S.L., y no STARPORT PROMOCIONES, S.L., como por error de transcripción en la misma consta.

Notifíquese la presente resolución a las partes haciéndoles saber que contra la misma no cabe recurso.

Así por ésta resolución la ilustrísima señora magistrada- juez del Juzgado de lo Social número catorce de los de Valencia María Zae-ra Casado, lo pronuncia, manda y firma.

Están las firmas”.

Y para que conste y sirva de notificación a STARTPORT PROMOCIONES, S.L., que se encuentra en ignorado paradero, así como para su inserción en el tablón de anuncios y publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia, expido el presente en Valencia, a 18 de enero de 2018.—La letrada de la Administración de Justicia, María Piedad Rubio Fernández.

— 2018/937

ANUNCIS PARTICULARS
ANUNCIOS PARTICULARES

Comunidad de Regantes Canal Júcar Turia
Tomas VII y VIII Nova Comunitat
Alginet

Anuncio de la Comunidad de Regantes Canal-Júcar Turia, Tomas VII y VIII Nova Comunitat, de Alginet sobre convocatoria a junta general ordinaria.

ANUNCIO

Por la presente, se cita a JUNTA GENERAL ORDINARIA, a todos los socios regantes de la comunidad, el día 1 Marzo de 2.018 (Jueves) en el salón de actos de la CASA DE CULTURA de ALGINET sita en C/ Arzobispo Sanchis nº 26 (bajo), de ésta localidad, a las 19:30 horas de la tarde en 1ª convocatoria y a las 20:00 de la tarde en 2ª convocatoria, siendo válidos los acuerdos que se tomen, sea cual fuere el número de asistentes en la 2ª convocatoria, con arreglo al siguiente:

ORDEN DEL DIA

1º Lectura y aprobación, si procede, del Acta anterior.

2º Dación de Cuentas Ejercicio 2017.

3º Informa presidencia

4º Sugerencias y preguntas.

Alginet, 17 de enero de 2018.—El presidente y junta rectora, Filiberto Escutia Juan.

2018/841

Comunidad de Regantes La Rodana

Anuncio de la Comunidad de Regantes La Rodana sobre convocatoria a junta general extraordinaria.

ANUNCIO

Don Pedro Sancho Ribelles, Presidente de la Comunidad de Regantes “La Rodana”, mediante la presente convoca a todos los comuneros a Junta General Extraordinaria a celebrar el próximo día 15 de febrero de 2018, a las 17,00 horas en primera convocatoria y a las 17,30 horas en segunda convocatoria, en el Salón de Actos del Ayuntamiento de Petrés para deliberar en especial sobre los siguientes extremos que comprenden el orden del día:

- 1.- Elección del Presidente, Vicepresidente, Secretario y de 5 vocales de la Junta de Gobierno.
- 2.- Elección de los miembros del Jurado de Riegos. (3 vocales)
- 3.- Aceptar la transmisión que realiza la Agrupación de Regantes y Usuarios La Rodana de las dos parcelas donde se encuentran ubicados los pozos a favor de la Comunidad de Regantes “La Rodana”.
- 4.- Aprobar, si procede, la apertura de una cuenta bancaria a nombre de la Comunidad de Regantes la Rodana así como la transferencia del saldo de la cuenta bancaria de la Agrupación de Regantes la Rodana.
- 5.- Facultar al Presidente para firmar cuantos documentos sean necesarios para el debido cumplimiento del punto tercero y cuarto del Orden del Día.
- 6.- Informe del Presidente.
- 7.- Ruegos y preguntas.

Petrés, 16 de enero de 2018.—El presidente, Pedro Sancho Ribelles.

2018/885

TARIFES

SUBSCRIPCIÓ UNIVERSAL A INTERNET: GRATUÏTA

INSERCIÓ D'ANUNCIS

- a) Els instats per ajuntaments, organismes autònoms dependents d'estos i mancomunitats municipals, sempre que no siguen repercutibles a tercers (per caràcter tipogràfic, inclosos els espais en blanc) 0,050 euros
- b) Els instats per particulars, organismes oficials, administracions públiques, etc., fins i tot per ajuntaments, organismes autònoms i mancomunitats municipals, en cas que hi haja la possibilitat de la seua repercussió a tercers (per caràcter tipogràfic, inclosos els espais en blanc) 0,075 euros
- c) Aquells que incloguen mapes, imatges, gràfics i quadres resum, amb independència de per qui siguen instats (per pàgina o la part proporcional que ocupe la imatge) 270,00 euros
- d) Els de caràcter urgent a l'empara del que preveu l'article 7.3 de la Llei 5/2002, de 4 d'abril, Reguladora dels Butlletins Oficials de les Províncies, s'aplicarà el doble de les tarifes regulades en els apartats anteriors.
- e) Import mínim per inserció 110,00 euros

«BOP»:
 ADMINISTRACIÓ: C/ Juan de Garay, 23 - 46017 València
 Tels.: 96 388 38 77 - Fax: 96 388 38 88

e-mail: bop@dival.es

«B.O.P.» en Internet: <http://bop.dival.es>

Depòsit legal: V. 1-1958

TARIFAS

SUSCRIPCION UNIVERSAL A INTERNET: GRATUITA

INSERCIÓN DE ANUNCIOS

- a) Los instados por ayuntamientos, organismos autónomos dependientes de los mismos y mancomunidades municipales, siempre que no sean repercutibles a terceros (por carácter tipográfico, incluido los espacios en blanco) 0,050 euros
- b) Los instados por particulares, organismos oficiales, administraciones públicas, etc., incluso por ayuntamientos, organismos autónomos y mancomunidades municipales, en el supuesto de que exista la posibilidad de su repercusión a terceros (por carácter tipográfico, incluido los espacios en blanco) 0,075 euros
- c) Aquellos que incluyan mapas, imágenes, gráficos y estadillos, con independencia de por quién sean instados (por página o la parte proporcional que ocupe la imagen) 270,00 euros
- d) Los de carácter urgente al amparo de lo previsto en el artículo 7.3 de la Ley 5/2002, de 4 de abril, Reguladora de los Boletines Oficiales de las Provincias, se aplicará el doble de las tarifas reguladas en los apartados anteriores.
- e) Importe mínimo por inserción 110,00 euros

«BOP»:
 ADMINISTRACION: C/ Juan de Garay, 23 - 46017 Valencia
 Tels.: 96 388 38 77 - Fax: 96 388 38 88

e-mail: bop@dival.es

«B.O.P.» en Internet: <http://bop.dival.es>

Depósito legal: V. 1-1958