

ADMINISTRACION CENTRAL

Confederación Hidrográfica del Júcar

Anuncio de la Confederación Hidrográfica del Júcar sobre vertido de aguas residuales en el término municipal de Llocnou de Sant Jeroni.

ANUNCIO

Don Gerardo Peiró Morant y don Javier Peiró Morant, en representación de Recycling Gandía, S.L., solicita de la Confederación Hidrográfica del Júcar autorización para verter las aguas residuales, procedentes del reciclaje de chatarra y deshechos de metal, con las siguientes características:

Referencia del expediente: 2005VI0106.

Titular: Recycling Gandía, S.L.

Destino del vertido: Aguas subterráneas.

Tipo de vertido: Indirecto.

Medio receptor: Terreno.

Unidad hidrogeológica: 08.32 Sierra Grossa.

CNAE: 37.10 (reciclaje de chatarra y deshechos del metal).

Número de trabajadores: 5.

Naturaleza del vertido: Aguas residuales Industrial sanitarios.

Caudal diario máximo de aguas residuales: 0,0416 m³/h.

Caudal diario medio de aguas residuales: 0,96 m³/día.

Volumen anual: 365 m³/año.

Coordenadas U.T.M. del punto de vertido:

X: 733.950; Y: 4.310.950; HUSO: 30.

Municipio del vertido: Llocnou de Sant Jeroni.

Tratamiento de depuración de las aguas residuales:

- Pretratamiento mediante desbaste y separador de hidrocarburos (aguas industriales).

- Tratamiento secundario mediante fangos activados.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 248.1 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por R.D. 849/1986 y modificado por el R.D. 606/2003, de 23 de mayo, a fin de que, en el plazo de TREINTA DIAS, contados a partir de la publicación de este anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia, quienes se consideren afectados presenten las oportunas alegaciones en el Registro de la Confederación Hidrográfica del Júcar (Avda. Blasco Ibáñez, 48, 46010 VALENCIA), donde se halla de manifiesto el expediente de referencia, o por cualquier otro medio admitido por las disposiciones vigentes.

Valencia, a 21 de junio de 2007.—El secretario general, Carlos Fernández Gonzalo.

2007/16357

CONVENIOS COLECTIVOS

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo Dirección Territorial de Empleo y Trabajo Sección: Relaciones Colectivas y Conciliación Convenios Colectivos - VT-310

Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Comercio de Actividades Diversas de la provincia.

ANUNCIO

Código nº 4600535

R. Elect. 4

JARP/mcm.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Comercio de Actividades Diversas de la provincia de Valencia, suscrito el 13-6-2007 por la comisión negociadora formada por la Asociación de Comerciantes de Actividades Diversas, Asociación de Sex-Shops, CC.OO. y U.G.T., que fue presentado en este organismo con fecha 29 de junio del año en curso; y de conformidad con lo dispuesto en los arts. 1º y 2º.b) del R.D. 1.040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de convenios.

Segundo: Proceder a su depósito en esta Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación.

Tercero: Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia.

Valencia, a 2 de julio de 2007.—El director territorial de Empleo y Trabajo, Jorge Ramos Jiménez.

Convenio colectivo del Comercio de Actividades Diversas para la provincia de Valencia para los años 2007, 2008 y 2009.

Capítulo I. Ambitos.

Artículo 1.- Ambito territorial y personal.

El presente convenio regula las relaciones laborales entre las empresas encuadradas en el sector del comercio de actividades diversas y sus trabajadores, radicadas en Valencia y su provincia, cuando su

actividad prevalente sea la del comercio de alguna o varias de las siguientes especialidades: bazares, bisutería, artículos de regalo en general, tiendas denominadas de "todo a cien" o "multiprecio", sex-shop, suministros y servicios diversos para la industria de decoración, antigüedades, láminas y marcos, estancos, cacharrerías, tiendas de comiso, ventas de animales, taxidermia, así como de cualquier otro tipo de comercio encuadrable en el citado sector que no se encuentre adscrito expresamente en otro convenio sectorial para la actividad de comercio.

Artículo 2.- Ambito temporal.

El presente convenio iniciará su vigencia al día siguiente de su publicación en el B.O.P., si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día primero de enero del año 2007, finalizando su vigencia el 31 de diciembre del año 2009.

Artículo 3.- Denuncia.

El presente convenio se considerará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, fecha desde la cual perderán vigencia las cláusulas obligacionales, manteniéndose la vigencia de las cláusulas normativas del referido convenio.

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, por lo que en caso de que la jurisdicción competente anulara algún aspecto de su contenido, las partes firmantes del presente convenio se reunirán en el plazo de 30 días siguientes a la fecha de la resolución firme que hubiese anulado tal aspecto al objeto de dar solución al incidente producido. Transcurridos 30 días desde la primera reunión al fin citado, sin haberse alcanzado un acuerdo, se establecerá el calendario de renegociación de la totalidad del convenio.

Capítulo II. Organización y contratación.

Artículo 5.- Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo, sujeta a lo previsto en las normas de general aplicación y a lo dispuesto en el presente convenio es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

Artículo 6.- Ingresos en la empresa.

El ingreso de los trabajadores en la empresa se ajustará a lo previsto en las normas legales y reglamentarias sobre colocación, pudiendo

las empresas someter a los candidatos a las pruebas de ingreso que considere oportunas.

Artículo 7.- Períodos de prueba.

Los períodos de prueba quedarán sujetos a la siguiente escala:

Técnicos titulados: 6 meses.

Personal técnico no titulado: 2 meses.

Personal mercantil: 2 meses.

Administrativos: 1 mes.

Personal de Servicio y Actividades Diversas: 15 días.

Cualquier causa de suspensión del contrato de trabajo prevista legal o convencionalmente no interrumpirá el cómputo del período de prueba.

Los ascensos que motiven un cambio de la categoría laboral del trabajador, conllevarán la aplicación de nuevos períodos de prueba, en función del grupo profesional en el que se adscriba el trabajador con motivo del ascenso. La no superación de la prueba practicada supondrá el retorno del trabajador a la categoría de procedencia, sin que quepa la extinción contractual al amparo del artículo 52 a) del Estatuto de los Trabajadores por la no superación de la prueba practicada.

Artículo 8.- Contratación.

En el marco de las políticas de empleo encaminadas a la mejora de la calidad y de la ocupabilidad del mercado de trabajo y con la finalidad de favorecer el acceso al mismo a determinados colectivos con mayores dificultades de inserción laboral, así como de acuerdo con lo previsto en el artículo 43 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, las partes negociadoras del presente convenio acuerdan establecer como prioritario el fomento de la contratación de los colectivos de jóvenes, mujeres, trabajadores mayores de 45 años y parados de larga duración.

A los efectos indicados en el párrafo anterior, se entiende por jóvenes aquellos trabajadores menores de 30 años, y, por parados de larga duración aquellos trabajadores que consten inscritos como demandantes de empleo en la correspondiente Oficina del INEM un período mínimo de 360 días.

La contratación laboral se someterá a las normas que con carácter general estén vigentes en cada momento, con las salvedades siguientes:

a) Contrato de formación: La duración máxima de este contrato, atendiendo las características del oficio o puesto a desempeñar será de 3 años. El número de contratos para la formación en centros de trabajo con plantilla de trabajadores inferior a 5, será como máximo de 1.

El salario a percibir durante el primer año será igual al 85% del salario de la categoría profesional para la que se haya realizado el contrato de formación, y, transcurrido dicho período de tiempo, el salario a percibir será igual al 100% del salario correspondiente. En todo caso, el salario citado será proporcional al tiempo efectivo trabajado, en los casos de contratación a tiempo parcial.

Los períodos de tiempo dedicados a la formación teórica podrán concentrarse en cómputo semanal, mensual, trimestral o en el último período de tiempo de vigencia del contrato, sin que –en ningún caso– pueda ser inferior al 15% de la jornada máxima establecida en el presente convenio.

Cuando el contrato se hubiese celebrado por una duración inferior a la máxima establecida, éste podrá renovarse con un máximo de 4 prórrogas por tiempo no inferior a 6 meses cada una de ellas.

b) Contratos de duración determinada: Al objeto de atender las circunstancias del mercado dadas las especiales características del sector comercial en base a la afluencia de clientes en determinadas temporadas, las empresas podrán realizar contratos de esta naturaleza durante las fechas coincidentes con la mayor actividad empresarial.

La duración de estos contratos podrá ser de 12 meses dentro de un período de 18 meses.

A la finalización del contrato el trabajador percibirá una indemnización de 12 días por año de servicio trabajado o –en su defecto– la parte proporcional.

Artículo 9.- Cese en la empresa y plazos de preaviso.

Los trabajadores que –tras superar el período de prueba– deseen cesar en el servicio a la empresa, deberán preavisar a la misma en el siguiente plazo:

Técnicos titulados: 3 meses.

Personal técnico no titulado: 1 mes.

Personal mercantil: 15 días.

Administrativos: 15 días.

Personal de Servicio y Actividades Diversas: 15 días.

El incumplimiento de dicho plazo de preaviso conllevará la pérdida de la retribución correspondiente a los días que faltasen para cubrir el plazo correspondiente, que únicamente podrá descontarse de la liquidación de partes proporcionales de pagas extra y vacaciones a favor del trabajador.

Capítulo III. Jornada Laboral.

Artículo 10.- Jornada de trabajo.

La jornada anual será de 1.776 horas efectivas de trabajo durante los tres años de vigencia del presente convenio. Dicha jornada anual se acreditará en el calendario a cada año correspondiente con determinación de los días laborables y duración de la jornada diaria.

Las empresas podrán establecer en número no superior a 50 días al año una jornada máxima de hasta 10 horas diarias en base a las necesidades de atención al comercio. A tal fin, los trabajadores deberán conocer tal modificación de su jornada diaria con una antelación de 8 días a la fecha de su realización en cuanto al 35 de dichas jornadas; y con una antelación de 24 horas a la fecha de su realización en cuanto a las 15 jornadas restantes.

Las horas trabajadas en exceso con motivo de lo indicado en el párrafo anterior, se compensarán mediante descanso sustitutorio en Semana Santa, Fallas o vacaciones anuales, así como en fechas distintas establecidas de común acuerdo.

El descanso semanal será de un día y medio, ampliable al objeto de compensar las horas realizadas en exceso los días de ampliación de la jornada.

Artículo 11.- Domingos y festivos.

Las partes suscriptoras del presente convenio mantienen el principio de mantener la inactividad mercantil y laboral los domingos y festivos del calendario anual. En ese sentido, los trabajadores afectados por su ámbito de aplicación que tengan obligación de prestar sus servicios dichos días, cuando así lo tengan estipulado en su contrato de trabajo, sólo vendrán obligados a hacerlo con un máximo del 70% de los festivos administrativamente autorizados por la autoridad correspondiente.

No obstante, en caso de abrirse los comercios en los días indicados en el párrafo anterior, acogiendo a la autorización administrativa que proceda, los trabajadores que presten servicios dichos días percibirán las horas trabajadas con un incremento del 60% sobre el valor de la hora ordinaria durante el año 2007, y con un incremento sobre el valor de la hora ordinaria del 75% durante los años 2008 y 2009. Las horas trabajadas dichos días se computarán a efectos de la jornada máxima anual establecida en el presente convenio.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores no será de aplicación para las empresas dedicadas a “Sex- Shop” y para las encuadradas en el art. 5 de la Ley 1/2004 de 21 de diciembre, aun sin permanecer abiertos las 18 horas que el citado artículo menciona.

Artículo 12.- Horas extraordinarias.

Se podrán realizar horas extraordinarias con un límite de 80 horas al año. Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias de acuerdo a lo previsto en el Real Decreto Ley 15/1998, de 27 de noviembre, permitiéndose la realización de horas complementarias cuando así se pacte por escrito expresamente con el trabajador en el momento de la suscripción del contrato o con posterioridad a ello.

Las horas extraordinarias podrán realizarse en los casos siguientes:

· Por causas de fuerza mayor.

· Horas coyunturales: períodos punta, ausencias imprevistas, ensambles de turnos, trabajos de reparación y mantenimiento.

La compensación de dichas horas podrá realizarse bien mediante descanso sustitutorio, o bien mediante compensación económica. En este último caso, el valor de la hora extraordinaria será igual al valor de la hora ordinaria incrementada en un 65% calculado sobre los conceptos de salario base y antigüedad.

Artículo 13.- Vacaciones anuales.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días.

El disfrute de dichas vacaciones estará comprendido entre los meses de junio a septiembre –ambos inclusive–, debiendo iniciarse su disfrute en día laborable no coincidente con el descanso semanal.

Las fechas de disfrute deberán conocerse con anterioridad al 31 de marzo de cada anualidad.

El disfrute de las vacaciones en fechas distintas a las previstas en el calendario inicial, deberá realizarse mediante mutuo acuerdo del trabajador y la empresa. En este caso, el número de días vacacionales se incrementará en 4, salvo que la petición de fechas distintas a las señaladas las haya realizado el trabajador.

En los casos en que durante el disfrute vacacional el trabajador causase baja por I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirá el importe correspondiente a su situación vacacional sin tener en cuenta a tal efecto la baja producida.

La situación de riesgo durante el embarazo y de maternidad por parte de la mujer trabajadora interrumpirá el cómputo de las vacaciones, teniendo derecho la interesada a nuevo señalamiento en fecha posterior al alta del proceso que concorra con las vacaciones señaladas.

Artículo 14.- Permisos retribuidos.

Adicionalmente a los permisos retribuidos previstos en la normativa de aplicación, los trabajadores incluidos en el ámbito de este convenio tendrán derecho a los que se exponen a continuación:

· El permiso de 2 días por nacimiento de hijo previsto en el artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores se ampliará 1 día más en los casos de cesárea u otras complicaciones en el parto debidamente acreditadas por el servicio correspondiente de la entidad hospitalaria que asista al parto.

· El permiso de 2 días por hospitalización de parientes previsto en el Artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores podrá iniciarse en fecha distinta a la del ingreso hospitalario, debiendo disfrutarse, en cualquier caso, dentro del periodo de hospitalización.

· 2 días al año para acompañar al médico de cabecera o especialista a parientes de primer grado dependientes que convivan con el trabajador. A tal efecto, deberá acreditarse la convivencia mediante la certificación administrativa que corresponda, así como la visita al facultativo.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La 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 jornada en media hora con la misma calidad o acumularlo en jornadas completas. A esos efectos, se computará el número teórico de horas de ausencia correspondientes hasta el momento en que el menor cumpliera los 9 meses, acumulando dicho resultado en días completos de ausencia de acuerdo con la equivalencia que corresponda con respecto al calendario de trabajo y jornada de la empresa o centro.

Las parejas de hecho inscritas en el Registro Público existente al efecto tendrán derecho a los mismos permisos y en las mismas condiciones que el resto de trabajadores.

Capítulo IV. Condiciones retributivas.

Artículo 15.- Estructura salarial.

La estructura retributiva del presente convenio se establece mediante los conceptos siguientes:

Salario base mensual: Determinado para cada categoría profesional en el anexo nº 1 del presente convenio.

Complemento personal de antigüedad para los trabajadores contratados hasta el 31/12/95: Consistente en cuatrienios por importe del 7% del salario base de la categoría correspondiente, con un límite máximo del 25% del salario base. No obstante, a los trabajadores que al 31/12/95 hubiesen superado el citado límite, se les respetará la parte proporcional del tramo en que se encuentren. El importe así resultante quedará consolidado sin que puedan computarse nuevos cuatrienios, no obstante, incrementándose el mismo en el mismo porcentaje que se establezca para cada año de vigencia de convenio de aplicación al resto de los conceptos retributivos. En los casos en que la base de cálculo tenida en cuenta para aplicar el porcentaje del 7% aquí establecido fuese superior al salario base de referencia, el complemento resultante mantendrá su importe y servirá como base de cálculo para los incrementos de los años sucesivos.

Complemento personal de antigüedad para los trabajadores contratados desde el 1/01/96: Consistente en cuatrienios por importe del 3,5% del salario base de la categoría correspondiente, con un mínimo de 15,03 euros mensuales, y con un máximo del 25% del salario base.

Pagas extraordinarias: Consistente en 3 pagas (marzo, verano y Navidad) abonables los días 15 de marzo, junio y diciembre, respectivamente, salvo la paga de marzo, que podrá prorratearse mensualmente. El importe de la paga de marzo se calculará con los salarios del año natural de su devengo aunque se abone una vez acreditada en el mes de marzo del año natural siguiente.

Su importe para cada una de dichas pagas será igual a 30 días de salario base, plus de calidad, más la antigüedad –en su caso– correspondiente. Los periodos de devengo serán del día 1 de enero al 31 de diciembre de cada año para las pagas de marzo y Navidad, y del 1 de julio al 30 de junio del año siguiente para la paga de verano.

Plus de Calidad mensual: Determinado para cada Categoría Profesional en el Anexo nº 1 del presente convenio, con devengo en los doce meses del año, al objeto de compensar la mayor dedicación y esmero en la prestación de servicios para la empresa, y –en especial– en cuanto a la atención de clientes y proveedores de la misma.

Plus de transporte mensual: Determinado para cada categoría profesional en el anexo nº 1 del presente convenio, al objeto de compensar los gastos de desplazamiento del domicilio del trabajador al centro de trabajo, con devengo los 12 meses del año.

Artículo 16.- Fecha y forma de pago.

Los salarios y demás conceptos retributivos se liquidarán necesariamente el último día hábil de cada mes natural mediante transferencia, para lo cual el trabajador informará a la empresa de la entidad y cuenta bancaria a su nombre. A su vez, también podrá utilizarse cualquier otro medio de pago legalmente establecido.

Capítulo V. Condiciones asistenciales.

Artículo 17.- Complementos por I.T.

La empresa abonará como complemento a las prestaciones por I.T. las siguientes cantidades en los términos y condiciones que seguidamente se concretan, siempre y cuando se tenga derecho a las prestaciones de referencia.

♦ En los casos de enfermedad común y accidente no laboral:

Del día 1 al día 3 del proceso, una sola vez al año → el 50% de la base reguladora.

Del día 4 al día 20 del proceso → una cantidad que –junto con la prestación correspondiente– alcance el 75% de la base reguladora.

Del día 21 hasta la finalización del proceso → una cantidad que –junto con la prestación correspondiente– alcance el 90% de la base reguladora.

♦ En los casos de enfermedad común y accidente no laboral con hospitalización:

Por el tiempo que dure la hospitalización → una cantidad que –junto con la prestación correspondiente– alcance el 100% de la base reguladora.

♦ En los casos de accidente de trabajo:

Del día 1 a la fecha de finalización del proceso → una cantidad que –junto con la prestación correspondiente– alcance el 100% de la base reguladora.

Artículo 18.- Jubilación.

En relación con lo establecido en el artículo 8 de este convenio en materia de contratación, a petición del trabajador, éste podrá acogerse a los beneficios de la jubilación especial a los 64 años, al amparo de lo previsto en el R.D 1.194/1985, de 17 de julio, quedando la empresa obligada a sustituir simultáneamente al trabajador que se jubile por otro trabajador que se halle inscrito como demandante de empleo en la correspondiente Oficina del INEM. El trabajador que venga a sustituir al que acceda a la pensión de jubilación deberá necesariamente formar parte de alguno de los colectivos considerados prioritarios por las partes firmantes del presente convenio y especificados en el artículo 8 del mismo. Cuando en una empresa se haya producido una primera sustitución con motivo de la situación descrita en este párrafo y se produzca una nueva situación que dé lugar a la obligación de la empresa de sustituir a un nuevo trabajador por los mismos motivos, en empresas cuyo porcentaje de mujeres contratadas no alcance el 50% con respecto a la plantilla total, la sustitución deberá realizarse necesariamente con una mujer. En ambos casos, la sustitución podrá realizarse en categoría profesional distinta a la del trabajador que acceda a la pensión, si bien la prestación de servicios se realizará a tiempo completo.

Con la finalidad de favorecer el acceso al mercado de trabajo de los jóvenes y del resto de colectivos prioritarios expresados en el artículo 8 de este convenio, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional décima del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, según redacción de la Ley 14/2005, de 1 de julio, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador los 65 años de edad, en tanto se reúnan los requisitos mínimos establecidos en la legislación vigente para el acceso a esta pensión en su modalidad contributiva. En caso de que, cumplidos los 65 años, el trabajador no reúna los requisitos para dicho acceso, la jubilación obligatoria se producirá en la fecha en que los mismos puedan acreditarse.

De acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 1.131/2002, de 31 de octubre, previo acuerdo con la empresa, el trabajador con una edad de al menos 60 años cumplidos, y hasta los 64 años, podrá acceder a situación de jubilación parcial cuando reúna los siguientes requisitos:

- Posea todos los requisitos para obtener una pensión de jubilación contributiva, salvo la edad ordinaria de 65 años.
- Pacte con la empresa una reducción de jornada y salario de un mínimo del 25% y un máximo del 85% con respecto a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable en la empresa.

El acuerdo con la empresa que produzca esta situación de jubilación parcial anticipada requerirá la contratación simultánea de relevo con un desempleado o trabajador ligado a la empresa por contrato temporal, que sustituya al jubilado parcial al menos en la parte de jornada dejada vacante. La duración del contrato de relevo podrá ser indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él y el puesto de trabajo del relevista podrá ser el mismo que el del trabajador sustituido o uno en que se desempeñen tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 19.- Seguro de accidentes.

Las empresas contratarán a favor de los trabajadores a su servicio una póliza que cubra el riesgos de muerte e invalidez permanente total para la profesión habitual o absoluta derivadas de accidente no laboral, no excluidos en la póliza correspondiente, con un capital de 18.000 euros para el caso de muerte y de 24.000 euros para los casos de invalidez.

Artículo 20.- Fondo social.

Las empresas afectadas por el presente convenio en cuanto a sus ámbitos territorial, funcional y personal contribuirán al mantenimiento de un fondo social mediante las aportaciones que seguidamente se concretan. Dicho fondo tendrá por objeto la elaboración de estudios y dictámenes referidos al sector de comercio de alguna o varias de las siguientes especialidades: bazares, bisutería, artículos de regalo en general, tiendas denominadas de "todo a cien" o "multiprecio", sex-shop, suministros y servicios diversos para la industria de decoración, antigüedades, láminas y marcos, estancos, cacharrerías, tiendas decomiso, ventas de animales, taxidermia, así como de cualquier otro tipo de comercio encuadrable en el citado sector que no se encuentre adscrito expresamente en otro convenio sectorial para la actividad de comercio; en especial, en cuanto a todo aquello relacionado con la estructura organizativa de los trabajadores, formación de éstos con especial atención a su desarrollo en las vertientes profesional y personal, búsqueda de nichos de empleo, implantación y desarrollo de nuevas tecnologías, estudios de mercado encaminados al análisis de la planta empresarial y, en definitiva, de todo aquello que contribuya a la mejora del sector.

La contribución empresarial se realizará por empresa o grupo de empresas, de forma que aquellos grupos que integren más de una razón social, únicamente contribuirán con una única cuota.

Dicha cuota para los años 2007, 2008 y 2009 se establece en 215,00 euros para cada uno de los citados años, que deberán ingresar en la cuenta bancaria de dicho fondo dentro de los diez primeros días del mes de enero de cada uno de los años, y, teniendo en cuenta la fecha de formalización del presente convenio, dentro de los 10 días siguientes a la publicación del mismo en cuanto a la contribución del año 2007. Quedan excluidas de la contribución al citado fondo aquellas empresas cuya plantilla total no exceda de 2 trabajadores.

Las empresas afiliadas a cualquier Asociación Empresarial del Sector del Comercio de Actividades Diversas de igual ámbito geográ-

co al del presente convenio, podrán deducir de sus contribuciones el importe de las cuotas asociativas que vengán abonando a la asociación empresarial a la que pertenezcan.

Este Fondo se regirá de forma paritaria por los representantes sindicales y empresariales que formen parte de la comisión mixta prevista en este convenio, correspondiendo a la asociación empresarial firmante del presente convenio la gestión administrativa del mismo, por medio del presidente de dicha asociación, a quien expresamente se le faculta para llevar a cabo cuantas acciones sean necesarias para el cumplimiento de los objetivos de dicho fondo social, incluso en cuanto a las reclamaciones y demandas que fueran necesarias para asegurar el cumplimiento de las obligaciones empresariales en relación con las contribuciones establecidas en el presente artículo.

Este fondo atenderá con carácter preferente los gastos que se deriven de la puesta en funcionamiento del mismo y de los recursos necesarios para la recaudación de las cuotas indicadas.

Dicho fondo se regirá por los estatutos que a tal fin se elaboren, los cuales deberán ser redactados, aprobados y registrados en el plazo de 30 días tras la publicación del convenio en el B.O.P.

El fondo tendrá una vigencia coincidente con la del presente convenio, con independencia de su posible prórroga si las partes suscriptoras de este convenio así lo deciden.

Capítulo VI. Otras condiciones.

Artículo 21.- Desplazamientos.

Los trabajadores que por cuenta y orden de la empresa realicen viajes a poblaciones distintas en las que radique la empresa o tenga su domicilio habitual el trabajador, percibirán como compensación de los gastos realizados, las siguientes cantidades:

Concepto	Importe
Dieta completa: cuando exista pernoctación fuera del domicilio del trabajador	40 euros
Media dieta: cuando únicamente realice el almuerzo	12 euros

En el supuesto de que el trabajador manifieste y acredite la imposibilidad de cubrir los gastos ocasionados por dichos desplazamientos con los importes anteriormente establecidos, se le abonará el gasto efectivamente realizado.

Artículo 22.- Uniformes y/o prendas de trabajo.

Las empresas que exijan para el desarrollo del trabajo uniformes y/o prendas de trabajo, proveerán a los trabajadores afectados de las mismas, teniendo en cuenta las condiciones climáticas de la zona. El mantenimiento en perfecto estado de las mismas será por cuenta del trabajador.

Artículo 23.- Acumulación del crédito horario sindical.

El crédito horario sindical mensual a que tengan derecho los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa en las empresas afectadas por el ámbito de este convenio podrá ser cedido entre delegados de un mismo sindicato y acumulado por uno o varios delegados de personal o miembros del Comité de Empresa en el mes en que se produzca la cesión de horas, debiendo hacer uso de las mismas en dicho mes. Cuando el uso de este crédito horario se vaya a destinar a formación por parte de los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa que acumulen horas por la cesión de las mismas de otros delegados o miembros del Comité de su mismo sindicato, la cesión, acumulación y uso podrá realizarse trimestralmente.

Capítulo VII. Régimen disciplinario laboral.

Artículo 24.- Régimen disciplinario.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los y las trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un o una trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

A) Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a 30 minutos en el horario de entrada en 1 mes, salvo si de tales retrasos se derivan graves perjuicios para el proceso productivo de la empresa, en cuyo caso será falta grave.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo efectuado.

3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
 4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
 5. Las discusiones con otros/as trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
 6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo de accidente o para la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como muy grave, y grave cuando el riesgo sea menor.
 7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
 8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
 9. Faltar 1 día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- B) Faltas graves: Se considerarán como faltas graves las siguientes:
1. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un periodo de 30 días.
 2. La desobediencia a las órdenes o instrucciones de la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo incluidas las de prevención y seguridad en el trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
 3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
 4. Simular la presencia de otro trabajador, echando o rmando por él.
 5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
 6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
 7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
 8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de 2 días en 1 mes.
 9. La comisión de 5 faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
- C) Faltas muy graves: Se considerarán como faltas muy graves.
1. La ausencia injustificada al trabajo durante más de 3 días laborales dentro de 1 mes.
 2. La simulación de enfermedad o accidente.
 3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
 4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
 5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
 6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos, salvo lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.
 7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
 8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
 9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los y las compañeras y subordinados/as.
 10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respecto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o fi-

sica, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador/a legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La embriaguez y drogodependencia habituales manifestadas en jornada laboral y en su puesto. La sanción que pudiera corresponder a esta infracción no se llevará a efecto si el trabajador se somete a rehabilitación, habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva de puesto de trabajo por 1 año, ampliables hasta 2 años si la misma fuese necesaria para la curación conforme a certificación de un instituto competente en la materia.

13. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

14. Las derivadas del apartado 1.6 y 2.2.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que no se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.

Régimen de sanciones

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Sanciones máximas.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1.a Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

2.a Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

3.a Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Prescripción.

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los 10 días, para las faltas graves a los 20 días y para las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento, de su comisión y, en cualquier caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Capítulo VIII. Disposiciones adicionales.

Artículo 25.- Incrementos salariales.

Las tablas salariales correspondientes al año 2007 que se reproducen en el anexo de este convenio, son el resultado de incrementar las vigentes a 31-12-2006 en un 3%. Conocido el IPC real del año 2007, se procederá a regularizar la diferencia que resulte entre este porcentaje de hitivo y el IPC previsto por el Gobierno a comienzos de año, abonando los atrasos con carácter retroactivo al 1 de enero de 2007 en el mes siguiente a la publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de las tablas salariales definitivas del citado año.

Las tablas salariales correspondientes al año 2008 serán el resultado de incrementar las del año precedente, una vez realizada la regularización por diferencias de IPC prevista en el párrafo anterior, en un 3%. Conocido el IPC real de 2008, se procederá a regularizar la diferencia con respecto al IPC previsto en ese año en los mismos términos previstos para el año 2007.

Las tablas salariales correspondientes al año 2009 serán el resultado de incrementar las del año precedente, una vez realizada la regularización por diferencias de IPC, en un 3%, procediéndose a regularizar las diferencias de IPC, en su caso, en los mismos términos que para los años anteriores.

Artículo 26.- Reglas para la asimilación de categorías y eliminación de las referencias de años de permanencia.

Las partes signatarias de este convenio, con la finalidad de adecuar las categorías profesionales previstas en la tabla salarial a la realidad actual de las empresas del sector, han llegado al acuerdo de eliminar las referencias a los años de permanencia que observaban determi-

nadas categorías en el convenio anterior. Para ello, se han suprimido las categorías con las referencias de “menos de dos años de permanencia” y de “más de dos años de permanencia”, subsumiéndolas en categorías únicas que engloban a todo el personal que realiza las funciones inherentes a las mismas.

De acuerdo con lo indicado, se han eliminado las citadas referencias en las categorías de “ayudante de dependiente”, “dependiente”, “auxiliar administrativo”, “mozo”, “o□cial de 3ª” y “personal de limpieza”.

Al objeto de tales asimilaciones, se crean las siguientes reglas en relación con los efectos económicos en aplicación de los incrementos salariales del artículo precedente:

· Categorías de “dependiente” y “personal de limpieza”.

El salario de estas categorías para el año 2007 es el resultado de incrementar conforme al artículo 25 de este convenio el establecido para el año 2006 para las categorías de “dependiente con más de dos años de permanencia” y “personal de limpieza con más de dos años de permanencia”, respectivamente. Al personal que con anterioridad a la publicación de este convenio en el “Boletín Oficial” de la provincia viniera aplicándosele el salario correspondiente a “dependiente con menos de dos años de permanencia” o a “personal de limpieza con menos de dos años de permanencia”, los atrasos correspondientes a este año 2007 se le calcularán aplicando un 3%, incremento previsto para este año, sobre el salario realmente percibido. Con efectos del mes siguiente a la publicación de este convenio, el citado personal pasará a percibir el salario previsto en la tabla salarial del anexo de este convenio. La revisión por diferencias de IPC que proceda, en su caso, prevista en el artículo 25, tendrá en cuenta la regla indicada en este párrafo a efectos de su cálculo.

· Categoría de “o□cial de 1ª”.

Se suprime la categoría de “o□cial de 3ª con menos de dos años de permanencia”, que queda subsumida en “o□cial de 1ª” y se suprimen las referencias de o□cial de 2ª y 3ª, quedando todas ellas encuadradas en la categoría de “o□cial de 1ª”. El salario de esta categoría es el resultado de incrementar conforme al artículo 25 de este convenio el establecido para el año 2006 para la extinta categoría de “o□cial de 1ª, 2ª y 3ª”. Al personal que con anterioridad a la publicación de este convenio en el “Boletín Oficial” de la provincia viniera aplicándosele el salario correspondiente a “o□cial de 3ª con menos de dos años de permanencia”, los atrasos correspondientes a este año 2007 se le calcularán aplicando un 3%, incremento previsto para este año, sobre el salario realmente percibido. Con efectos del mes siguiente a la publicación de este convenio, el citado personal pasará a percibir el salario previsto en la tabla salarial del anexo de este convenio. La revisión por diferencias de ipc que proceda, en su caso, prevista en el artículo 25, tendrá en cuenta la regla indicada en este párrafo a efectos de su cálculo.

· Categorías de “ayudante de dependiente”, “auxiliar administrativo” y “mozo”.

El salario de estas categorías para el año 2007 es el resultado de incrementar conforme al artículo 25 de este convenio el establecido para el año 2006 para las categorías de “ayudante de dependiente con menos de dos años de permanencia”, “auxiliar administrativo con menos de dos años de permanencia” y “mozo con menos de dos años de permanencia”, respectivamente. Al personal que con anterioridad a la publicación de este convenio en el “Boletín Oficial” de la provincia viniera aplicándosele el salario correspondiente a las extintas categorías con referencias de más de dos años de permanencia, los atrasos correspondientes a este año 2007 se calcularán aplicando un 3%, incremento previsto para este año, sobre el salario realmente percibido. Con efectos del mes siguiente a la publicación de este convenio, la adecuación de salarios del citado personal cuyo salario base anterior se correspondía con las extintas categorías con referencias a más de dos años de permanencia, se realizará incorporando el salario base que se especi□ca en la tabla anexa, según categoría profesional, consolidando un concepto “ad personam”, que sufrirá los mismos incrementos porcentuales que se produzcan en los sucesivos años de vigencia de este convenio, por la cuantía en que se habría incrementado el salario base que venía percibiéndose. En consecuencia, los trabajadores que percibían el concepto salario base de las extintas categorías con referencia a más de dos años de

permanencia, consolidarán las cuantías mensuales que se detallan a continuación:

CATEGORIA	AD PERSONAM
AYUDANTE DE DEPENDIENTE	58,76 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	58,76 €
MOZO	58,76 €

Artículo 27.- Compensación y absorción.

Las condiciones laborales y económicas pactadas en este convenio deberán ser consideradas globalmente y en términos anuales. Las condiciones establecidas en el presente convenio serán compensables y absorbibles con aquellas otras que viniesen disfrutándose con anterioridad –tanto a nivel colectivo, como individual–. No obstante, las condiciones que superen lo establecido en el reiterado convenio, se respetarán a todos los efectos.

De la citada compensación y absorción, únicamente se excluirán los incrementos que se produzcan en los conceptos plus de calidad y plus de transporte.

Artículo 28.- Legislación supletoria.

En lo no establecido en el presente convenio se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Acuerdo de Vacíos y demás normas legales y reglamentarias de general aplicación.

Artículo 29.- Descuelgue salarial.

Las empresas con resultados económicos negativos los años 2007, 2008 y 2009, podrán no aplicar los incrementos establecidos para cada uno de los años de vigencia de este convenio, de forma que tales resultados negativos del año precedente justi□quen la no aplicación de los incrementos de cada año de vigencia del convenio. Ello con independencia de que □nalizado el año de descuelgue los incrementos no aplicados deberán acreditarse con efectos del día 1 de enero del año siguiente, actualizándose de este modo los salarios; todo esto con independencia de la posibilidad de descuelgue en dicho año de concurrir de nuevo resultados negativos en el año precedente.

Las empresas que se encuentren en tal situación deberán necesariamente acudir a la comisión mixta del convenio en el plazo de quince días tras la publicación del convenio o de cualquiera de sus revisiones salariales. Esta Comisión, una vez examine la documentación que considere oportuna, autorizará o no el descuelgue salarial solicitado.

Artículo 30.- Comisión paritaria.

La Comisión Paritaria estará constituida por 3 miembros por cada una de las partes, tratando de que todos ellos hayan formado parte de la mesa de negociación del presente convenio. Dicha comisión tendrá como facultades la de resolver las discrepancias de interpretación y aplicación derivadas del reiterado convenio.

La sede de la Comisión Paritaria será la de C. Ingeniero José Sirera, núm. 4-16ª-63ª de Valencia (46017).

Capítulo IX. Declaración de intenciones.

Artículo 31.- Declaración antidiscriminatoria y sobre violencia de género.

El presente convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, raza, religión, ideología política y/o sindical, así como cualquier otra contenida en las leyes como derecho fundamental del ciudadano y/o del trabajador; salvo en cuanto a las discriminaciones positivas dirigidas especialmente a la mujer trabajadora.

En particular, las partes suscriptoras del presente convenio han venido a regular en su texto, de acuerdo a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el derecho de la mujer trabajadora a la acumulación de horas durante la lactancia de menores de 9 meses, o la interrupción del cómputo del periodo vacacional en situaciones de maternidad y riesgo durante el embarazo, y prescribe, en materia de contratación y en relación con lo previsto en el artículo 18 del convenio, la consideración como colectivo prioritario el de la mujer, estableciéndose mecanismos para favorecer su acceso al mercado de trabajo.

En los supuestos de trabajadores víctimas de violencia de género, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género y demás normativa que la desarrolle o modi□que. Para que las víctimas puedan ejercer los

derechos que establece la citada ley, deberán acreditar tal situación ante el empresario de la forma establecida en la misma.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, de acuerdo con lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del E.T, según redacción dada por el apartado uno de la disposición adicional séptima de la Ley Orgánica 1/2004, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Asimismo, de acuerdo con el apartado 3 bis) del artículo 40 del E.T, según redacción dada por el apartado dos de la disposición adicional séptima de la Ley Orgánica 1/2004, en el caso de empresas con varios centros, la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, de la misma categoría profesional o equivalente, que la empresa tenga vacante en otro centro. En este último supuesto, la empresa reservará el puesto de trabajo que venía desempeñando durante un periodo de seis meses, tras el cual la trabajadora deberá optar por el regreso a su puesto o continuar en el nuevo, en cuyo caso decaerá la obligación de reserva de puesto.

En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo según el apartado n) del artículo 45 del E.T, la citada suspensión tendrá una duración mínima de seis meses, prorrogable por decisión judicial en los términos previstos en el apartado cuatro de la disposición adicional séptima de la Ley 1/2004, periodo que se considerará de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social en los términos regulados en el apartado 5 del artículo 124 de la Ley General de Seguridad Social, según redacción del apartado uno de la disposición adicional octava de la Ley Orgánica 1/2004.

A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Artículo 32.- Declaración en materia de pluriempleo.

Las partes suscriptoras de este convenio consideran necesario evitar el pluriempleo como norma general, salvo en los casos de trabajo a tiempo parcial. Consecuentemente, atendiendo a dicha declaración de intenciones tratarán de evitar tales situaciones que repercutan negativamente en la distribución del empleo existente.

Artículo 33.- Protección a la maternidad.

En orden a la protección de la mujer trabajadora, en relación con su maternidad, las partes suscriptoras del presente convenio consideran prioritario en las empresas velar por el cumplimiento de la normativa específica en materia de prevención de riesgos laborales, en particular en cuanto a la preceptiva evaluación de riesgos que, de acuerdo a lo previsto en el art. 26 de la LPL, deberá tener en cuenta la susceptibilidad de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural.

Tablas salariales del convenio de comercio de actividades diversas para el año 2007 (2006 + 3%)			
Categoría	Salario base	Plus calidad	Plus transporte
Personal técnico mercantil no titulado:			
Director	1.163,46	130,13	62,97
Jefe división	925,45	121,72	62,97
Jefe personal	898,98	121,72	62,97
Jefe compras y ventas	898,98	121,72	62,97
Jefe almacén y sucursal	785,94	113,34	62,97
Jefe sección mercantil	702,51	109,13	62,97
Personal mercantil propiamente dicho:			
Encargado sección-establecimiento	761,55	109,13	62,97
Viajante-corredor plaza	671,58	109,13	62,97
Dependiente	666,09	109,13	62,97
Ayudante de dependiente	607,33	109,13	62,97
Personal técnico no Titulado:			
Director	1.153,77	130,14	62,97
Jefe división	925,45	121,72	62,97
Jefe administración	828,31	113,34	62,97
Personal administrativo:			
Contable-programa	724,21	109,13	62,97
Jefe sección administrativa	761,53	109,13	62,97
Oficial administrativo	663,37	109,13	62,97
Auxiliar Administrativo	604,61	109,13	62,97
Aspirante administrativo menor de 18 años	551,89	37,79	62,97
Personal de servicio y actividades diversas:			
Oficial 1ª	663,37	109,13	62,97
Mozo	604,61	109,13	62,97
Personal limpieza	604,61	109,13	62,97
Aprendiz sin contrato de formación	S.M.I.	37,79	62,97

—2007/17615

MUNICIPIOS

Ayuntamiento de Albalat de la Ribera

Edicto del Ayuntamiento de Albalat de la Ribera sobre expediente de modificación de créditos número 3/2007.

EDICTO

Aprobado inicialmente por el pleno de la Corporación el expediente número 3/07, sobre modificación de créditos, por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de créditos, en el presupuesto del ejercicio de 2007, se expone al público, durante el plazo de quince días hábiles, el expediente completo, a efectos de que los interesados que se señalan en el apartado 1 del artículo 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, 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 expediente referido se entenderá definitivamente aprobado.

Albalat de la Ribera, a 9 de julio de 2007.—El alcalde.

—2007/18085

Ayuntamiento de Antella

Edicto del Ayuntamiento de Antella sobre retirada de vehículo abandonado en vía pública.

EDICTO

Hallándose abandonado en la vía pública más de un año el vehículo que se detalla a continuación, habiéndose notificado al interesado por segunda vez y habiendo pasado los plazos de requerimiento:

Matrícula V-8084-DH, marca Citroën, modelo C15, titular Eduardo Antonio Pascual Folques.

Transcurrido el plazo de quince días desde la publicación del presente edicto en el "Boletín Oficial" de la provincia, se procederá a su desguace por considerarlos residuo sólido, de conformidad con lo establecido en el art. 71.1 de la Ley de Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, modificada por la Ley 11/1999, de 21 de abril.

Antella, a 2 de julio de 2007.—La alcaldesa, Mª Isabel Giménez Candel.

—2007/17371