

de enero, de modificación de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común.

Alicante, 16 de junio de 2008.

El Jefe del Servicio Territorial de Energía, Miguel García Mengual.

0813908

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO

ANUNCIO

Unidad de Depósito de Actas de Elecciones y Estatutos de Alicante

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 19/1977 de Libertad de Asociación, y R.D. 873/1977 se hace público, que en esta oficina y a las 13.00 horas del día 17 de junio de 2008, ha sido depositados los estatutos de la asociación empresarial «Juan Carlos I» de Elda, cuyo ámbito territorial es local y empresarial sectorial.

Siendo las firmantes del Acta de Constitución: don Joaquín Giménez Jaén con D.N.I. 22.124.217-B, don Alfonso García Bernal con D.N.I. 22.115.947-K .

Alicante, 19 de junio de 2008.

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

0813793

EDICTO

Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del texto del Convenio Colectivo de ámbito provincial de industrias de panadería -Código de Convenio 030054-5-.

Visto el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo con fecha de hoy, suscrito por las representaciones de la Asociación Provincial de Panadería y Pastelería y por el Gremi de Former i Pastisser de la Muntanya d'Alacant, y de las CC.SS. Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras CC.OO, y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos.-

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

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

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

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍA ALICANTE 2008 – 2009

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito Territorial.

Las normas del presente Convenio Colectivo de Trabajo son de aplicación en todas las industrias de panadería radicadas en Alicante y su provincia, tengan o no trabajadores.

Artículo 2.- Ámbito Funcional.

El presente Convenio será de aplicación para todas las empresas dedicadas a la fabricación de pan, y para sus trabajadores ligados a ellas con contrato de trabajo, sea cual fuere la naturaleza del mismo.

Artículo 3.- Ámbito Personal.

El Convenio afectará tanto a los empresarios como a los trabajadores de las empresas antedichas.

Artículo 4.- Ámbito Temporal.

El Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien sus efectos económicos y salariales se retrotraerán al día 1 de enero de 2008, y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2009.

No obstante lo anterior, desde el momento de la firma, las empresas se comprometen a pagar las diferencias económicas producidas por el transcurso del tiempo en tres plazos, siendo el primer plazo el mes de su publicación y los dos restantes en los 2 meses consecutivos.

Artículo 5.- Rescisión, revisión y prórroga.

La denuncia a efectos de rescisión o revisión del Convenio, deberá formalizarse por cualquiera de las dos partes que tenga la suficiente representación, por escrito y ante la otra parte del Convenio, sin perjuicio de la notificación reglamentaria a la Dirección Territorial de Empleo u organismo que le supla en sus funciones para su conocimiento, con una antelación mínima de un mes a la fecha de vencimiento del mismo.

De no existir denuncia de cualquiera de las dos partes. Se prorrogará por un año, aplicándose automáticamente el incremento del Índice de Precios al Consumo en su conjunto nacional.

Si se denuncia el Convenio, las negociaciones en la comisión deliberadora se prorrogaran por un período que excediera de la vigencia del mismo, se entenderá prorrogado éste hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio revisorio el anterior, sin perjuicio de que las partes puedan pactar las fórmulas que estimen oportunas para el período que media entre la fecha de terminación de la vigencia del Convenio anterior y la entrada en vigor del nuevo.

Artículo 6.- Concurrencia de Convenio.

El Convenio Colectivo, durante su vigencia no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenio de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el número 2 del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7.- Garantía «ad personam» y absorción.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente existentes en las distintas empresas que impliquen una condición más beneficiosa para, cualquiera de sus trabajadores en relación con las pactadas en este Convenio, subsistirán como garantía personal de los trabajadores que vengán gozando de ellas, sin perjuicio del principio general compensatorio establecido por la Ley.

a) Queda expresamente establecido que las mejoras voluntarias otorgadas por los empresarios antes de la entrada en vigor del presente Convenio podrán ser absorbidas por aplicación del mismo, ya que todas las mejoras económicas pactadas en este Convenio se aplicarán en toda su integridad por los empresarios a los trabajadores.

b) Si alguno de los trabajadores afectados por el presente Convenio viniera disfrutando retribuciones superiores a las indicadas en el apartado anterior a aquellas podrán ser compensadas o absorbidas, de acuerdo con lo establecido.

c) Si el actual cuadro de salarios base reglamentario sufriera aumento por disposición legal, los empresarios podrán absorber dichos aumentos de los establecidos por igual conceptos de salarios base en este Convenio. En definitiva, las absorciones y compensaciones se regirán por lo establecido en la Legislación General.

d) Queda expresamente exceptuado de lo previsto en los apartados a) y b) el complemento personal que se crea en este convenio en sustitución del concepto de antigüedad y que como luego se expresa, no será absorbible ni compensable.

Artículo 8.- Legislación supletoria.

Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación Laboral vigente en cada momento y en el acuerdo marco de panadería y disposiciones complementarias.

Artículo 9.- Comisión paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria al amparo de lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores cuya

composición, competencias y procedimientos serán los siguientes:

A) Composición: estará compuesta por cuatro vocales en representación de los trabajadores y otros 4 vocales en representación de las Empresas pudiéndose nombrar un Presidente de mutuo acuerdo entre las partes.

Todos los miembros de esta comisión paritaria serán designados de entre los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio.

Todos los vocales podrán ser sustituidos en cualquier momento por otros, siempre que reúnan los requisitos antes dichos; el quórum lo compondrán 6 personas.

B) Competencias: la comisión paritaria tendrá competencia para todas las cuestiones derivadas de la interpretación del Convenio y la vigilancia sobre su estricta aplicación. Además a instancias de cualquier parte podrá mediar sobre cualquier conflicto individual que se presente a la dispar interpretación del convenio, siendo sus acuerdos vinculantes para las partes. En caso de no haber acuerdo se elevará lo actuado a la Autoridad Laboral o remitirá a la parte a la Jurisdicción Social según se trate.

C) Procedimientos: todas las cuestiones que se presenten a la comisión paritaria se formularán por escrito conteniendo una breve exposición del conflicto o duda interpretativa planteada, debiendo la comisión estudiarlo en la primera de las Juntas Ordinarias previstas pudiéndose convocar una reunión extraordinaria si el asunto así lo requiere a juicio del solicitante de la intervención de la comisión.

Los acuerdos vinculantes para las partes deberán ser todos por unanimidad.

D) Reuniones: la Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de 6 días a solicitud de una de las partes del convenio. El plazo para resolver será de 15 días.

Artículo 10. - No-discriminación.

Dentro de las empresas, los trabajadores, no podrán ser discriminados por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política y sindical, sexo, etc.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo de la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna. Por aplicación de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana e iguales en derechos y deberes por lo que todas las personas gozaran de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

Artículo 11.- Trabajos de categoría superior.

En casos debidamente justificados como vacantes por enfermedad, accidente de trabajo, permisos, vacaciones, servicio militar y por acuerdo entre empresarios y trabajadores, éstos podrán ser destinados a trabajos de categoría superior a la suya con el abono de los salarios y retribuciones que correspondan a la categoría superior, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo y categoría, cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no podrá ser nunca superior a dos meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador, al término del citado plazo, volver a su puesto de trabajo y categoría, salvo que supla vacante por enfermedad, accidentes de trabajo o servicio militar.

De pasar dos meses la sustitución dicha en el párrafo anterior, las excepciones allí también dichas, el trabajador será ascendido automáticamente a la categoría superior desempeñada durante el tiempo de suplencia, con las consiguientes repercusiones salariales y demás, correspondientes a la nueva categoría profesional.

Artículo 12.- Trabajos de categoría inferior.

En iguales casos que los señalados en el artículo anterior, los trabajadores podrán ser destinados a trabajos de categoría inferior a la suya, siempre que ello no perjudique su formación ni sea lesivo para su dignidad profesional.

El trabajador afectado continuará percibiendo el salario y demás conceptos retribuidos y de toda índole, correspondiente a su categoría anterior.

Artículo 13.-Sustituciones.

Los trabajadores que gocen sus días de descanso, vacaciones anuales, permisos retribuidos, situación de enfermedad, accidente o cualquier otra análoga, caso de ser sustituidos, tendrá que hacerse con trabajadores del Gremio de Panaderías que se encuentren inscritos como parados, en la oficina de Empleo.

Artículo 14.- Rescisión voluntaria del contrato de trabajo.

En el supuesto de que algún trabajador rescindiera voluntariamente el contrato de trabajo, deberá avisar al empresario con una antelación mínima de una semana con el fin de que éste pueda sustituirle en su puesto de trabajo. El trabajador que incumpliera ésta condición será sancionado con la pérdida de siete días de salario base, cuyo importe se le descontará de la liquidación que en derecho le correspondería por partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias.

En los contratos temporales de duración igual o superior a seis meses, el empresario preavisará con una antelación mínima de quince días antes de su terminación, su intención de no renovarlo.

Cuando la comunicación de preaviso citado sea hecha en un plazo inferior, el empresario deberá abonar, a parte del finiquito correspondiente, tantos días como hubieran faltado de preaviso.

Artículo 15.- Limpieza de maquinaria

No supondrá menoscabo ni vejación para un trabajador, efectuar trabajos relacionados con su función de limpieza de la maquinaria a su cargo, dentro de sus horas de trabajo.

Artículo 16.- Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio será de 40 horas semanales o de 1.792 horas en cómputo anual; para realizar el cómputo semanal o anual de la jornada solamente se podrán utilizar 9 horas diarias de trabajo como máximo, siendo en estos casos la duración mínima de la jornada de 6 horas diarias.

Para la realización del cómputo anual de la jornada, y por consiguiente del control de horas extraordinarias, se utilizarán ciclos trimestrales.

La jornada comenzará a las 4 horas.

El número de horas imputado a cada festivo, declarado como tal a efectos de los cálculos señalados en este artículo, será de 6 horas y 40 minutos.

No obstante lo anterior, si libre y voluntariamente, trabajadores y empresa llegan a un acuerdo, podrán anticipar la hora de entrada abonando cada hora de anticipo como mínimo a 1,62 euros cada una.

Las industrias que no tengan trabajadores por cuenta ajena para anticipar la jornada, tendrán que solicitar a la Dirección Territorial de Empleo de la Conselleria de Empleo, previo informe, y por conducto de la comisión paritaria a que se refiere el artículo 9º de este Convenio. La misma obligación con respecto a la autorización y tramitación, regirá para las industrias con trabajadores que acuerden anticipar la jornada.

Artículo 17.- Descanso semanal y diario.

Todos los trabajadores de la Industria de Panadería disfrutará de un día de descanso a la semana y otro más por cada domingo o festivo trabajado, en caso de que se opte por el trabajador por dicho descanso en lugar de percibir las retribuciones que posteriormente se fijan para el trabajo en domingo.

Entre el fin de una jornada y el comienzo de otra deberá existir un descanso de 12 horas ininterrumpidas y en el descanso semanal deberán mediar 36 horas ininterrumpidas entre el fin de la jornada semanal y el comienzo de la siguiente.

Todos los trabajadores que realicen la jornada continuada superior a 5 horas, gozarán de un descanso de al menos 15 minutos, los cuales serán computables dentro de la jornada y serán retribuidos, con excepción de los complementos de cantidad y calidad.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que sobre ese descanso estén establecidas en las empresas.

La concesión de este descanso se hará de forma que no se interrumpa el ciclo productivo, a cuyos efectos la empresa deberá organizar de acuerdo con los trabajadores, los periodos de descanso.

Artículo 18.- Doble elaboración de pan.

Durante la vigencia del presente convenio, se podrá fabricar y suministrar pan durante los domingos y festivos.

Las empresas que opten por trabajar los domingos deberán abonar dicha jornada dominical o festiva con el 50% de incremento del salario del trabajador, o, a elección de éste, otorgarle un día más de descanso a la semana retribuido. En este caso y a efectos del cómputo de jornada, se le imputarán 6,40 minutos.

Las empresas que no quieran trabajar los domingos podrán elaborar, en las vísperas, la producción que estimen necesaria, abonando a sus trabajadores, además del salario de dicha víspera, las horas invertidas en exceso sobre la jornada ordinaria, incrementadas en un 75%.

Si la empresa fuera a rendimiento, en las mismas circunstancias citadas anteriormente, abonará a los trabajadores los kilos de harina elaborados por encima de su producción normal a razón de 0,46 euros kilo.

Las Empresas que trabajen en Domingo y festivos no podrán utilizar durante más de cuatro domingos consecutivos al mismo trabajador de forma que tenga al menos un domingo de descanso al mes.

Artículo 19.- Vacaciones.

Durante los dos primeros meses de cada año natural, la empresa confeccionará, consultada la representación de los trabajadores si la hubiera y en caso de no existir, directamente con los trabajadores, un calendario de vacaciones en el que se procurará amoldar las necesidades de trabajo con las peticiones de los trabajadores para disfrute de tales vacaciones.

En caso de acuerdo se publicará definitivamente el cuadro de vacaciones y en caso de desacuerdo, los disconformes podrán demandar ante la Jurisdicción Social por el procedimiento regulado en el Capítulo V de la Ley de Procedimiento Laboral, artículos 125 y 126.

El periodo anual de vacaciones será de 31 días naturales, y estarán retribuidos de acuerdo con el salario real percibido por el trabajador incrementado a opción del trabajador, con el importe del precio real de venta al público de un kilo de pan diario o bien con la retirada de un kilo de pan en especie, por cada día de vacaciones.

En aquellas localidades en que por resolución de la Dirección Territorial de Empleo u Organismo que les supla deban cerrar las empresas por turnos en los periodos respectivamente marcados para cada una de ellas, serán tomados a cuenta de vacaciones los días que dure el cierre, debiendo respetar todas las empresas dichos turnos, según las relaciones que la Asociación proponga al citado organismo.

En aquellas localidades en que no existan turnos de cierres de las empresas, los trabajadores disfrutarán las vacaciones en turnos rotativos, sin influir la antigüedad y respetándose en todo caso los usos y costumbres locales.

El derecho al disfrute de las vacaciones no se limitará en modo alguno por el hecho de que el trabajador se halló en situación de Incapacidad Temporal, de modo que, con Independencia del tiempo que dure esta situación, al incorporarse al trabajo, pueda disfrutar del periodo de vacaciones sin descuento alguno del mismo.

El disfrute de los restantes días hasta cubrir el total del periodo vacacional, será pactado entre cada empresa y sus trabajadores.

Artículo 20.- Permisos Retribuidos.

El trabajador podrá faltar al trabajo, preavisando con la posible antelación, por el tiempo que a continuación se indica y siempre que se dé alguna de las causas siguientes:

a) 21 días naturales en caso de matrimonio.

b) Durante 3 días, ampliables hasta un total de 10, en caso de desplazamiento, pero sin derecho a retribución los cuatro últimos en el supuesto de alumbramiento de esposa, enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijos, padre o madre, hermanos, nietos, abuelos o hermanos políticos e intervención quirúrgica, o accidente de los mismos que necesite hospitalización.

c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal ó convencional un periodo determinado, se estará a los que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica, Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en mas de 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del E.T.

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

d) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos indispensables y formación profesional en los supuestos y de la forma regulada por la Legislación.

e) 1 día, por 1ª comunión de hijos.

f) Un día por traslado del domicilio habitual.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación, del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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

i) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso que ambos trabajen.

También podrá la mujer trabajadora sustituir cualquiera de los dos permisos o licencias establecidos anteriormente, por el disfrute de quince días de licencia, continuada y retribuida con el fin de atender a la lactancia del menor de 9 meses cuya licencia comenzará a partir de la terminación del descanso maternal en el momento que la mujer determine.

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

j) Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de seis años o un minusválido físico, psíquico 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 tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta 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, 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.

La concreción horaria y la determinación del horario de disfrute del periodo de lactancia previsto en el apartado anterior, corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas sobre las concreciones horarias y la determinación de los periodos de disfrute antedicho, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis, de la Ley de Procedimiento Laboral.

Las empresas concederán permiso retribuido por el tiempo necesario para poder asistir al médico de cabecera, cuando el horario de éstos coincida con el de trabajo.

Igualmente concederá permiso retribuido para acompañar a familiares de primer grado de afinidad o consanguinidad a cualquier consulta médica, siempre y cuando estos familiares fueran menores, o disminuidos físicos o psíquicos o sensoriales, o mayores de 65 años.

Sin perjuicio de estos permisos y licencias siempre que sean superiores las licencias de la ley de conciliación de la vida familiar se aplicaran éstas, así como las que resulten superiores las que posiblemente se publiquen por el llamado acuerdo sobre la reforma del mercado de trabajo

Artículo 21. - Licencias.

En relación con este punto, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores o de la Legislación Laboral vigente en cada momento.

Artículo 22. - Excedencias.

Se reconoce el derecho de excedencia voluntaria para el personal trabajador afectado por el presente Convenio, siempre que lleve al servicio de la empresa un mínimo de un año de trabajo efectivo, la permanencia en tal situación no podrá ser inferior a 6 meses, ni superior a 5 años, causando baja definitiva en la empresa el excedente que no solicitase el ingreso con una antelación mínima de 30 días a la fecha del vencimiento del periodo de excedencia. Será categórica la concesión de la excedencia voluntaria cuando se fundamente en causa justificada de orden familiar, terminación de estudios y otras de análoga naturaleza que hagan necesaria la ausencia del trabajador.

Para acogerse a otras excedencias, el trabajador deberá cubrir nuevo periodo de al menos 3 años de trabajo efectivo en la empresa.

La excedencia voluntaria deberá solicitarse con un mínimo de 30 días de antelación a la fecha del cese, y siempre por escrito, en el que se expondrán los motivos de la petición y circunstancia de la excedencia solicitada. La empresa resolverá en el término de los 15 días siguientes a la recepción del escrito de solicitud, y en caso denegatorio lo razonará por escrito, notificándolo al trabajador interesado quien podrá recurrir en alzada a la Comisión de Interpretación del presente Convenio, cuya decisión será previa a la presentación de demanda ante la Autoridad competente.

La excedencia voluntaria queda sujeta a las siguientes condiciones.

a) Se entenderá concedida siempre sin derecho a retribución, causando baja el trabajador durante su vigencia, y sin que se compute a ningún efecto el tiempo de duración de la misma.

b) El excedente no podrá trabajar en otra empresa panadera, bien sea propiedad del trabajador o ajena dentro del mismo término municipal donde radique la empresa que conceda la excedencia voluntaria. Si el trabajador infringiera esta prohibición, se entenderá rescindida su relación laboral con la empresa que concedió la excedencia y con carácter de voluntariedad por parte del trabajador.

c) El número de trabajadores en esta situación no podrá exceder de la siguiente escala.

- En empresas de menos de 10 trabajadores, 1.
- En empresas de 10 a 25 trabajadores, 2.
- En empresas de más de 25 trabajadores, 3.

En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores redactado según Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, en lo relativo principalmente a la excedencia por cuidado de familiares y que da derecho a la siguiente situación:

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

También tendrán derecho a un tiempo de excedencia por duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Estas excedencias constituyen 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, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

Artículo 23.- Acción sindical en la empresa.

Los sindicatos podrán constituir secciones sindicales en los distintos centros de trabajo y en las empresas, siempre que cuenten con 3 afiliados como mínimo y haya 5 trabajadores en la empresa. La sección sindical representará los intereses sindicales de sus afiliados ante la dirección de la empresa.

Estas secciones sindicales podrán transmitir por escrito información y propaganda, así como proceder al cobro de cuotas siempre que no perjudiquen el proceso productivo. La sección sindical de las empresas de más de 50 trabajadores dispondrá de un local para reunirse.

Las empresas concederán excedencia forzosa., conservando el puesto de trabajo, a los trabajadores que lo solicitaran por haber sido elegidos por su central sindical para ostentar cargos que precisen dedicación exclusiva.

Dicha ausencia no será superior a 5 días al año y avisando a la empresa con 5 días de antelación.

Los Delegados de personal y miembros del comité de empresa, podrán acumular las horas que por ley les vienen atribuidas por el desempeño de su cargo, para sí mismos o entre los representantes de los trabajadores de la empresa, siempre que tal acumulación se realice por trimestres naturales, mediante escrito, visado por el Sindicato al que estuviere afiliado, dirigido a la empresa con una antelación de al menos 15 días previos al inicio de la acumulación. En el caso de que la acumulación de horas se haga además de la cesión de sus horas sindicales de un representante a otro de la misma empresa, junto al escrito de preaviso deberá acompañarse otro en el que constará el nombre y conformidad expresa del cedente o cedentes.

En la negociación colectiva de este convenio se pacta expresamente que las horas sindicales podrán ser acumuladas en periodos trimestrales.

En lo no previsto se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 24. - Tabla salarial-Incrementos salariales

Para el primer año de vigencia del convenio, esto es, 2008, todos los conceptos económicos y salariales experimentarán un incremento del 3,25%, con revisión al 31/12/08 en lo que el IPC a dicha fecha exceda del 3,25%, en cuyo caso se adicionará un 0.50% mas al exceso del 3,25%

Para el año 2009 todos los conceptos económicos y salariales, experimentarán un incremento del IPC previsto mas 0.50%, con revisión a 31/12/09 en lo que exceda el IPC real sobre el previsto.

Artículo 25. - Aumentos periódicos por años de servicio.

Las partes han convenido la supresión de la promoción económica en razón de los años de vinculación en la empresa, pero para compensar la misma se establece que cada

trabajador que estuviese cobrando antigüedad el 1.1.96 tendrá un complemento personal no absorbible ni compensable cuyo importe será igual a la cuantía que por el concepto de antigüedad venía percibiendo el 1-1-96.

Dicho complemento personal experimentará anualmente los mismos incrementos que los sucesivos convenios.

Aunque el devengo de premios de antigüedad cesará con efectos 1.1.96, y a efectos de ser estrictamente justos se valorará en pesetas el valor del porcentaje del premio de antigüedad que esté en curso de adquisición y su importe se adicionará al complemento personal al que se refiere el párrafo anterior.

Artículo 26. - Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores acogidos por el presente Convenio percibirán 3 gratificaciones extraordinarias equivalentes a 30 días de salario base más complemento personal, que se harán efectivos 2 días laborales antes de las fechas siguientes: 15 de mayo, 15 de junio y 15 de diciembre

(En aquellas empresas clasificadas como mecanizadas y semimecanizadas, se computará en estas pagas los pluses del 25% y 20% respectivamente, a todos los productores de obrador).

Las gratificaciones de junio y diciembre serán de cómputo semestral, contando desde el día 1 de enero al 30 de junio y desde el día 1 de julio al pago de la de diciembre. La de mayo se computará de fecha a fecha.

El personal que ingresase o cesase en la empresa durante el transcurso del año, tendrá derecho a las gratificaciones en proporción al tiempo transcurrido, a cuyo efecto la fracción de semana o mes se computará como semana o mes completo.

Artículo 27. - Rendimiento.

La jornada de trabajo en las industrias no semi mecanizadas y no mecanizadas estará sujeta a rendimiento, quedando éste señalado en la elaboración de 100 Kg. de harina panificada por productor de obrador en jornada de 6 horas 40 minutos. En aquellas empresas que por falta de utillaje o mecanización no se pudiera terminar el trabajo dentro de la jornada establecida, ésta no se considera como incluida.

La jornada de trabajo en las industrias mecanizadas o semi mecanizadas no estará sujeta a rendimiento. Ajustándose el trabajo a la jornada laboral establecida en el presente Convenio.

Artículo 28. - Prima de mecanización y semi-mecanización.

Para las industrias mecanizadas y semi-mecanizada no sujetas a rendimiento obligatorio, se establecen unos porcentajes del 25% y 20% respectivamente de los salarios bases vigentes en cada momento para cada productor de elaboración que trabaje en el obrador.

La declaración de empresa mecanizada o semi-mecanizada se hará por la Dirección Territorial de Empleo u Organismo que les supla a petición de las empresas y oídos los representantes sindicales de acuerdo con lo que establece la circular número 223 de la Dirección General de Ordenación de Trabajo de 29 de diciembre de 1957.

Los trabajadores que ya vinieran percibiendo la prima de mecanización y semi mecanización sin ser trabajadores de elaboración en el obrador, la conservarán de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7 de este texto contractual.

Artículo 29. - Incentivos.

El concepto de incentivo que por elaboración de piezas pequeñas se venía percibiendo ha desaparecido, debiendo los trabajadores seguir realizando el mismo volumen de piezas pequeñas que hasta ahora hacían a petición de las empresas.

Artículo 30. - Prima del exceso de producción.

Para las industrias que trabajan a rendimiento, se establece una prima por exceso de producción, de manera que cada kilogramo de harina que exceda de los 100 kilos se abonará a razón de 0,34 euros el kilogramo, a repartir entre los productores de obrador incluyéndose en este precio el posible valor de las horas ocupadas.

Artículo 31. - Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo, sobre el valor del salario hora individual del 75%.

La fórmula de obtención del salario hora individual será la siguiente:

[S.B. + C.P. + P.M. x (365 + P.E.)] / 1.792 horas

S.B.: salario base.

C.P.: complemento personal

P.M.: prima empresa mecanizada o semi-mecanizada.

P.E.: pagas extraordinarias.

Artículo 32. - Quebranto de moneda.

Se crea en este convenio un plus denominado «quebranto de moneda», cuya cuantía se establece en 21,63 euros mensuales, destinado a aquellos trabajadores, que por razón de su trabajo en la empresa, manejan habitualmente dinero de ésta, siempre que la empresa le responsabilice.

Artículo 33. - Consumo de pan.

Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir en mano 1 kilo de pan diario. Así mismo, tendrán derecho a consumir dentro de la jornada de trabajo y en el almuerzo, el pan que fuese necesario.

Artículo 34. - Plus de desplazamiento.

Teniendo en cuenta las horas de entrada al trabajo, habitual en la industria panadera, los trabajadores afectados por éste convenio percibirán mensualmente un plus de transporte en la siguiente cuantía:

-Oficiales de pala y Maestros encargados: 30,83 €.

-Oficiales de masa: 33,94 €.

-Resto de categorías: 37,00 €.

Artículo 35. - Retribuciones por enfermedad.

En los casos de incapacidad temporal tanto por accidente no laboral como por enfermedad común, las empresas completarán a partir del 18 día en un 25% de la base de cotización del trabajador. De esta forma en situación de enfermedad común o accidente no laboral, desde el día 18 el trabajador percibirá el 85 % de su base reguladora y a partir del día 21 ya percibirá el 100% de su base reguladora.

En caso de hospitalización tanto por enfermedad como por accidente laboral dicho complemento se abonará desde el décimo día. Y en caso de accidente no laboral con hospitalización se acuerda complementar la prestación de incapacidad laboral con un 25% de la base reguladora del trabajador a partir del sexto día

Artículo 36. - Retribuciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Durante la situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo, el trabajador percibirá el 100% de las bases de cotización correspondientes desde el primer día de la baja y durante todo el periodo que dure la situación de incapacidad laboral transitoria.

Artículo 37. - Excepciones.

El Derecho reconocido en los dos artículos anteriores podrá ser suspendido por los empresarios en caso de simulación o alargamiento injustificado de la Situación y siempre que ello quede aprobado previamente. El trabajador podrá recurrir ante la Comisión de Interpretación como vía previa a Magistratura de trabajo.

Artículo 38. - Sustituciones.

En el caso de que los compañeros del enfermo o accidentado realicen la labor de éste o lo sustituyesen completamente por no haber contratado el empresario un sustituto, el jornal diario real que le correspondiese al enfermo o accidentado se distribuirá entre aquellos proporcionalmente a su salario base.

Artículo 39. - Auxilio por defunción.

En caso de fallecimiento del trabajador en alta en la industria la empresa vendrá obligada a satisfacer a sus derechohabientes el salario de 40 días, dentro de los 7 días posteriores al fallecimiento.

Artículo 40. - Ayuda por estudios.

Se establece una ayuda para la compra de libros y matrícula a todos los hijos de trabajadores de la industria de panadería, que cursan estudios de Primaria y/o ESO

Dicha ayuda consistirá en el 30% del valor de la matrícula y el 30% del valor de los libros, para lo que deberán justificar con factura la compra de los libros, así como el final de curso con un certificado de escolaridad.

De estas ayudas quedarán exceptuadas las empresas que ya viniesen abonándolas directamente o a través de alguna mutualidad libre.

Artículo 41- Uniforme.

Las empresas darán dos uniformes completos al año, pudiendo exigir la obligación de su utilización. El 2º uniforme no será obligatorio suministrarlo a aquellos trabajadores con contrato inferior a 6 meses.

Artículo 42. - Indemnización extraordinaria por rescisión del contrato de trabajo.

Durante la vigencia de este convenio, todos los trabajadores con más de 20 años de antigüedad en la empresa y que quieran jubilarse, serán compensados por las empresas con unas vacaciones extraordinarias a disfrutar antes de su cese en la empresa. Estas vacaciones serán proporcionales a su valor por las siguientes cuantías:

A los 60 años de edad y 20 de antigüedad, disfrutará vacaciones que importen 2.975,64 €.

A los 61 años de edad y 20 de antigüedad, disfrutará vacaciones que importen 2.380,43 €.

A los 62 años y 20 de antigüedad, disfrutará vacaciones que importe 1.785,36 €.

A los 63 años y 20 de antigüedad, disfrutará vacaciones que importe 1.191,42 €.

A los 64 años y 20 de antigüedad, disfrutará vacaciones por importe de 595,13 €.

Artículo 43. - Faltas y Sanciones.

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco de Panadería.

No se considerará injustificada la falta de asistencia al trabajo que se derive de detención o prisión del trabajador, si éste posteriormente no es privado de la libertad en virtud de sentencia firme dictada por los Tribunales ordinarios.

Artículo 44. - Trabajos especiales.

Sin perjuicio de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores para trabajos de superior o inferior categoría, ningún trabajador estará obligado a realizar trabajos que por imperativo legal están declarados incompatibles con las disposiciones que las Autoridades Sanitarias o de cualquier otro orden dictaminen en materia Técnico Sanitaria.

Artículo 45. - Contratación eventual.

Las empresas afectas por este convenio, podrán contratar eventualmente y por circunstancias de la producción a trabajadores que se encuentren en situación de desempleo y por un plazo máximo de 12 meses en un periodo de 18 meses.

A la finalización del contrato, el trabajador que cese en la empresa tendrá derecho a una indemnización de 1 día de salario base por cada mes trabajado, computándose las fracciones de mes como tales.

Artículo 46. - Cláusula de Descuelgue.

Aquellos centros de trabajo que atraviesen problemas económicos, no derivados de errores de gestión, podrían aplicar incrementos de salario inferiores a los establecidos en este convenio, para lo cual debe ser autorizada tal medida por la Comisión Paritaria del presente Convenio, que determinará así mismo la cuantía de la exoneración de incremento, el cual no podrá ser superior a 1/3. Así mismo, esta Comisión determinará las condiciones en las que la empresa que haya saneado su situación económica vuelva recuperar los incrementos salariales del convenio.

Las solicitudes para acogerse a lo dispuesto en el presente artículo deberán realizarse en el plazo máximo de quince días a partir de la firma del convenio, o desde la fecha de entrada en vigor del incremento salarial si se tratara de una revisión de salarios previamente pactada en un convenio de duración superior al año.

Los requisitos necesarios y las condiciones para acogerse a la aplicación de lo dispuesto en el presente artículo son los que se establecen a continuación.

Las empresas que aleguen dificultades económicas al objeto de aplicar en algún centro de trabajo incrementos salariales inferiores a los establecidos en el convenio de aplicación deberán acreditar las siguientes circunstancias:

a) Los resultados de la cuenta de explotación de los tres últimos ejercicios deben presentar pérdidas.

b) No serán tenidos en cuenta los resultados económicos negativos derivados de políticas financieras o extraordinarias.

c) La contabilidad de la empresa deberá ajustarse a lo establecido en la legislación vigente, la ausencia de auditoría externa con respecto a la Información contable que se presente será motivo de denegación de la solicitud de incremento inferior al establecido.

d) Con independencia de lo establecido en el punto anterior, la empresa deberá aportar la documentación económica que la Comisión Paritaria considere necesaria para acreditar los resultados negativos de la cuenta de explotación del centro de trabajo.

e) La solicitud de aplicación deberá ir acompañada de un plan de viabilidad, que justifique el menor incremento salarial en base a una política empresarial que dé garantías de viabilidad futura de la actividad del centro de trabajo.

Toda autorización que se otorgue por parte de la Comisión Paritaria deberá atenerse al cumplimiento de las siguientes condiciones:

a) En ningún caso se autorizará un descenso de los salarios que se venían percibiendo. La aplicación de lo dispuesto en el presente artículo podrá realizarse únicamente, en el sentido de aplicar un incremento inferior al que se establezca en el convenio de aplicación en el ámbito donde desarrolle la actividad el centro de trabajo.

b) No podrá concederse autorización cuando en el centro de trabajo parte del salario se determine en proporción a la producción, los beneficios y/o el volumen de ventas.

c) Se solicitará informe de los representantes de los trabajadores del centro de trabajo afectado, si los hubiere, al objeto de contrastar las consideraciones aducidas por la empresa.

d) Se acordará, en la misma resolución, el procedimiento para la recuperación en los años siguientes de los incrementos salariales dejados de percibir en el año de descuelgue. En todo caso, el periodo máximo de recuperación no excederá de dos años.

e) Una misma empresa no podrá descolgarse del convenio colectivo dos años consecutivos, ni más de dos veces en un periodo de cinco años.

f) En todo caso, el descuelgue sólo afectará a los incrementos salariales pactados en el convenio colectivo del sector, para el año de vigencia del mismo. Finalizado éste los salarios y demás conceptos de aplicación serán los que en el convenio colectivo se acuerden.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.

Las presentes estipulaciones a las que las partes dan plena conformidad, han sido acordadas por libre manifestación de voluntad.

Segunda.

En la relación de familiares con derecho al percibo de auxilio por defunción, se entenderá que es orden de prelación.

Tercera.

Se excluyen de la obligación de abonar el plus de desplazamiento a todas aquellas empresas que pacten con sus trabajadores un valor kilómetro recorrido que sea superior a los euros establecidos.

Cuarta.

El presente convenio ha sido suscrito por la Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan, por la Asociación «Gremi de Forner i Patisser de la Muntanya D'Alacant» y las centrales Sindicales UGT. y CC.OO., conforme a los preceptos aplicables del Estatuto del Trabajador.

Quinta.

Si fuera procedente la revisión salarial estipulada en el artículo 24, se confeccionarán unas nuevas tablas que sirvan de base para la aplicación del incremento del año siguiente.

Si fueran procedentes las revisiones, los importes se harían efectivos en la forma y plazo que acuerde la Comisión Paritaria del Convenio.

Sexta.

Los trabajadores que no sean delegados de personal, gozarán de una reducción de jornada de 4 horas, los días de negociación de Convenio, que se pagará a salario real con tope de un trabajador por empresa. Los que sean delegados de personal y miembros de la mesa negociadora, asistirán sin pérdida de la retribución y eximiéndoles del trabajo los días de negociación.

Séptima.

Durante la vigencia de este convenio, las partes negociadoras nombrarán una Comisión que elaborará un capítulo de clasificación profesional, definición de las categorías y faltas y sanciones que someterán a la Comisión Negociadora a fin de, si se llegase a acuerdos, incorporarlo al texto del convenio del segundo año de vigencia, es decir, 2009.

Octava.

La representación empresarial que ha negociado este convenio manifiesta su intención para el convenio de los años 2009 y siguientes incorporar cláusulas relativas a la productividad en el sentido de incrementar los 100 Kg que como rendimiento normal se han venido considerando hasta esta fecha.

Novena

En materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y de conformidad con lo establecido en el artículo 85.2 del R.D.L. 1/1995 de 24 de marzo 1995 (Estatuto de los Trabajadores) se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

TABLA SALARIAL 2008

CATEGORÍAS	S. BASE	P. CONVENIO
JEFE DE FABRICACIÓN	983,82 EUROS	
JEFE DE TALLER MECÁNICO	963,87 EUROS	
ADMINISTRATIVOS		
JEFE DE OFICINA Y CONTABILIDAD	961,52 EUROS	37,35 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	860,22 EUROS	37,35, €
AUXILIAR DE OFICINA	793,48 EUROS	37,35 €
OBREROS		
(PANAD.MECANIZADAS)	S. BASE DIA	
AYUDANTE ENCARGADO		28,36 EUROS
AMASADO	28,23 EUROS	
AYUDANTE AMASADOR	28,18 EUROS	
ESPECIALISTA, FOGONERO, GASISTA, ENCEÑADOR Y OFICIAL		28,18 EUROS
MECÁNICO 1ª	28,52 EUROS	
MECÁNICO 2ª	28,18 EUROS	
MECÁNICO 3ª	28,09 EUROS	
PEÓN	27,57 EUROS	
EN LAS RESTANTES PANADERIAS		
MAESTRO ENCARGADO	29,50 EUROS	
OFICIAL DE PALA	29,50 EUROS	
OFICIAL DE MASA	28,57 EUROS	
OFICIAL DE MESA	28,10 EUROS	
AYUDANTE	27,58 EUROS	
TRABAJADOR EN FORMACIÓN 1º AÑO	21,63 EUROS	
TRABAJADOR EN FORMACIÓN 2º AÑO	23,12 EUROS	
SERVICIOS COMPLEMENTARIOS		
MAYORDOMO	26,78 EUROS	37,35€
CHOFER	29,50 EUROS	37,35€
VENDEDOR	25,28 EUROS	37,35€
SUBAYUDANTE 1º AÑO	21,63 EUROS	-
SUBAYUDANTE 2º AÑO	23,12 EUROS	-
TRANSPORTADOR DE PAN A DESPACHOS	26,78 EUROS	37,35€
REPARTIDOR DE PAN A DOMICILIO	26,49 EUROS	37,35€
PERSONAL DE LIMPIEZA (POR HORAS, SIN INCLUIR PRORRATA DE PAGAS EXTRA)	4,93 EUROS	37,35€
PERSONAL DE LIMPIEZA (POR HORAS, INCLUIDAS PRORRATAS DE PAGAS EXTRAS)	5,97 EUROS	37,35€

CLÁUSULA ADICIONAL

A los efectos de dar cumplimiento a lo determinado en el artículo 26, apartado 5, de la Ley 8/80, Estatuto de los Trabajadores, se hace constar expresamente en el presente convenio, la remuneración anual total de cada una de las categorías profesionales, en función de las horas anuales de trabajo, no incluyéndose en ello los complementos personales ni de puestos de trabajo, y sobre el número de 1.810 horas anuales de trabajo.

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO ANUAL	SALARIO HORA
JEFE DE OFICINA Y CONTABILIDAD	14.446,00	7,98
OFICIAL ADMINISTRATIVO	12.936,92	7,15
AUXILIAR OFICINA	11.896,25	6,57
MAESTRO ENCARGADO	13.406,24	7,41
OFICIAL DE PALA	13.406,24	7,41
OFICIAL DE MASA	12.997,58	7,18
OFICIAL DE MESA	12.813,60	7,06
AYUDANTE	12.549,22	6,93
TRABAJADOR EN FORMACIÓN 1º AÑO	9.656,19	5,43
TRABAJADOR EN FORMACIÓN 2º AÑO	10.508,70	5,81
MAYORDOMO	12.222,74	6,75
CHOFER	13.406,24	7,41
VENDEDOR	11.528,96	6,38
SUBAYUDANTE 1º AÑO	9.842,04	5,43
SUBAYUDANTE 2º AÑO	10.508,70	5,81
TRANSPORTADOR DE PAN A DESPACHOS	12.222,74	6,75
REPARTIDOR DE PAN A DOMICILIO	11.528,96	6,38

Alicante, 3 de julio de 2008.

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

0814675

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

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. número 285 del 27-11-92), se hace pública notificación de los actos administrativos recaídos en los expedientes que se indican, a las personas o entidades que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

Número expediente: VP-67/03.

Nombre: Teresa Pérez Baldo.

Acto administrativo: imposición 4ª multa coercitiva

Fecha: 13 de mayo de 2008.

Texto:

«No habiéndose dado cumplimiento a la Resolución de esta Jefatura Territorial de Vivienda y Proyectos Urbanos de fecha 3 de mayo de 2004 (Resolución del expediente de referencia DP 67/03) ni a la Resolución de esta Jefatura Territorial de fecha 19 de junio de 2004, recaída en el expediente sancionador de referencia, en virtud de las cuales se imponía la obligación de ejecutar las obras de demolición que en las citadas resoluciones se indicaban y como ya se le apercibió mediante escrito de fecha 15 de junio de 2006, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 76 de la Ley 8/2004, de 20 de octubre, de la Generalidad Valenciana, de la Vivienda de la Comunidad Valenciana y artículos 96 y 99 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se le impone la 4ª multa coercitiva en cuantía de 1.200 € .

El importe de la multa impuesta deberá hacerlo efectivo mediante la presentación del impreso que se adjunta en cualquiera de las entidades colaboradoras que aparecen en el margen izquierdo del mismo, y durante los plazos al efecto señalados, advirtiéndosele que, una vez transcurridos los mismos sin que ello tenga lugar, se procederá a su exacción por la vía de apremio.

Asimismo, se le recuerda que persiste la obligación de ejecutar las obras de demolición ordenadas comunicando dicho extremo a este Servicio Territorial de Vivienda y Proyectos Urbanos, junto con la conformidad con las mismas del denunciante, si fuera posible, al objeto de dar por finalizadas las actuaciones practicadas, apercibiéndole que caso de persistir en su incumplimiento, y de conformidad con los preceptos legales citados se le seguirán imponiendo multas coercitivas sucesivas hasta lograr el total cumplimiento de lo acordado.

Contra la presente resolución que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el Ilmo. señor Director General de Vivienda y Proyectos Urbanos en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al recibo de la presente, a tenor de lo establecido en los artículos 107. 114 y 116 de la Ley 30/92 de 26 de Noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en su redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero de Modificación de la citada. Y ello sin perjuicio de la interposición de cualquier otro que se estime pertinente.

Alicante, 13 de mayo de 2008.

La Jefa del Servicio Territorial de Vivienda y Proyectos Urbanos, Isabel Pomer Murgui».

Lo que se comunica para su conocimiento y efectos.

Alicante, 17 de junio de 2008.

La Jefa del Servicio Territorial de Vivienda y Proyectos Urbanos, Isabel Pomer Murgui.

0814183