

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Dirección Territorial de Valencia, sobre modificación del convenio colectivo de trabajo de la empresa Divalterra, S.A. (Código: 46005862012001).

ANUNCIO

Resolución de fecha 2 de octubre de 2017, de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo suscrito por la comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo de la empresa Divalterra, S.A.

Vista la solicitud de inscripción del acuerdo señalado anteriormente, sobre modificación de determinados artículos del convenio colectivo, suscrito el día 28 de junio de 2017 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la representación empresarial y, de la otra, por la sección sindical de CSIF, que conforma la mayoría del banco social, absteniéndose la sección sindical de UGT y votando en contra la sección sindical de CC.OO., constando en el expediente la ratificación del acuerdo por el Consejo de Administración de la empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1.º del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

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

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

València, 2 de octubre de 2017.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Emiliano Cerdá Esteve.

ACTA FINAL DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE DIVALTERRA, S.A. (ANTES IMPULSO ECONÓMICO LOCAL, S.A. -IMELSA-)

En Valencia, a 28 de junio de 2017

Siendo las 8:30 horas del día arriba indicado, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Divalterra, S.A. (antes Impulso Económico Local, S.A. -Imelsa-), ya constituida.

Por parte de la empresa, como miembros de la comisión, con derecho a voz y voto D^a Irene Martínez Rico, D. Vicente J. Domingo García, D. José Luis Castellote Gisbert y D. Raúl Ibáñez Fos. Al estar ausente D. Manuel Carot Martínez, delega el voto en D. Vicente J. Domingo García.

Por la parte social, las secciones sindicales que, conjuntamente, tienen la mayoría del Comité de Empresa, y en concreto:

- Por la sección sindical de CSIF: como miembros de la comisión, con derecho a voz y voto, D^a Ruth López González, D. Luis Navarro López; al estar ausente D^a Rosana Herrero Marín, delega su voto en D. Juan Ramón Chismol Mahiques. Y con voz pero sin voto, D. Jaime Pomar Tomás, en calidad de Delegado Sindical.

- Por la sección sindical de UGT: al estar ausente D. Orestes Corral Ruiz, miembro de la comisión, actúa en su representación D^a Mercedes Álvarez Campos, con derecho a voz y voto.

- Por la sección sindical de CCOO: D. Ángel Bou Castillo, con voz y voto, como miembro de la comisión; y como Delegada Sindical, con voz pero sin voto, D^a Sandra Martí Pérez.

Ambas partes, con la representación suficientemente acreditada a los efectos del ámbito de afectación de la presente Acta, se reconocen mutuamente capacidad y legitimación bastante y

EXPONEN:

Primero. - Que el pasado día 13 de junio, se constituyó la Comisión Negociadora, con objeto de negociar una posible modificación del actual convenio colectivo. En ella, ambas partes pretendían modificar algunas cuestiones del actual convenio colectivo.

Segundo. - Que el día 15 de junio se alcanzó un acuerdo entre la empresa y la mayoría de la parte social, de modificación de algunas cuestiones del actual convenio colectivo; no obstante, en ella se firmó un texto íntegro, en el que, junto a las cuestiones modificadas, también se incluyeron aquellas en las que no se han producido modificaciones.

Tercero. - Que ambas partes entienden que la presente constituye el Acta Final de las negociaciones.

De esta manera, las partes, habiendo tenido en consideración todos los planteamientos que se han venido discutiendo en las sesiones negociadoras

ACUERDAN:

Primero. - Proceder a modificar algunas cuestiones del actual Convenio Colectivo de Impulso Económico Local, S.A. en los términos expuestos en los puntos siguientes:

Segundo. - El hasta ahora denominado “Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Impulso Económico y Local, S.A. (Imelsa), pasa a denominarse “Convenio Colectivo de la empresa Divalterra, S.A.

Tercero. - Cualquier alusión o referencia en el Convenio anterior a la palabra Imelsa o Impulso Económico y Local, deberá cambiarse por Divalterra o Divalterra, S.A.

Cuarto. - Que se modifican determinados artículos del convenio, con la siguiente nueva redacción:

4.1: Nueva redacción del artículo 4, que queda como sigue:

“Art. 4. ACTUALIZACIÓN SALARIAL.

1. Durante la vigencia del presente convenio, las tablas salariales fijadas a partir de la firma del presente Convenio se incrementarán el 1.5% para 2016, 2017, 2018 y un 2% para 2019. Cualquier actualización salarial se realizará respetando la disponibilidad presupuestaria establecida en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado correspondientes a dichas anualidades.

Todos los trabajadores de Divalterra que se encuentren en situación de alta a fecha de la firma del presente Convenio el día 30 de abril de 2015, percibirán con carácter anual en la nómina del mes de diciembre un complemento de permanencia 500 € brutos anuales.

Todos los trabajadores que se incorporen a la Empresa a partir del 1 de mayo de 2015 generarán derecho a percibir dicha paga anual a partir del tercer año de antigüedad.

A dicha paga se le aplicarán los porcentajes de incremento pactados en las tablas salariales, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo primero del presente artículo”.

En este artículo 4, las modificaciones operadas consisten en:

- Segundo párrafo: donde dice “Todos los trabajadores de Imelsa que se encuentren en situación de alta a fecha de firma del presente Convenio, percibirán con carácter anual en la nómina del mes de diciembre un complemento de permanencia 500 € brutos anuales”, debe decir: Todos los trabajadores de Divalterra que se encuentren en situación de alta a fecha de la firma del presente Convenio el día 30 de abril de 2015, percibirán con carácter anual en la nómina del mes de diciembre un complemento de permanencia 500 € brutos anuales.

- Tercer párrafo: donde dice: “...a partir del 1 de junio generarán...” debe decir: “...a partir del 1 de mayo generarán...”

4.2: Nueva redacción del artículo 5, que queda como sigue:

“Art. 5. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio participarán en la gestión de la empresa a través de su representación sindical o de la representación designada a través del Comité de Empresa. El

crédito horario previsto a favor de los representantes de los trabajadores será en dos horas superior a lo dispuesto en el artículo 68 e) del vigente Estatuto de los Trabajadores.

El cómputo de las horas será por años naturales y, en caso de elecciones que no coincidan con el año completo, serán las que correspondan proporcionalmente, y con carácter mensual, desde la fecha de inicio del mandato hasta 31 de diciembre del primer año, y el último desde el 1 de enero a la fecha en la que se realicen las elecciones a representantes de los trabajadores. En el caso de elecciones parciales el cómputo de las horas se adecuará al resultado de las mismas.

Los Delegados sindicales podrán mediante escrito a la Dirección de la Empresa, sumarse a la bolsa anual de los Delegados del Comité de Empresa que formen parte de su sindicato.

Para la utilización del crédito horario se deberá preavisar por escrito a la dirección de la empresa con un mínimo de 48 horas de antelación.

Por justificadas razones de fuerza mayor se podrá denegar el disfrute del crédito horario por parte de la empresa, sin perjuicio del derecho que asista al perjudicado de impugnar la decisión empresarial.

Se podrá crear por cada sección sindical una bolsa anual, siempre y cuando dure el mandato, de horas sindicales, que estará controlada por cada sección sindical, la cual informará del disfrute de dichas horas por parte de sus representantes a la empresa con una antelación mínima de 48 horas laborales de lunes a viernes dentro de la jornada laboral de oficinas desde las 9:00 horas hasta las 14:00 horas, en aras de garantizar la organización ante posibles situaciones de emergencia, pudiéndolas acumular en uno o varios de los miembros del comité de empresa y/o delegado sindical y un número máximo de 2 miembros de su ejecutiva que deberán ser designados y notificados a la empresa en el mes de enero para cada año. En caso de no ser comunicado a la empresa en el plazo indicado, los dos miembros de la ejecutiva no podrán hacer uso del crédito horario indicado correspondiente a cada bolsa sindical.

El solicitante de las horas sindicales, que esté adscrito al departamento de brigadas forestales, deberá utilizar sus medios de transporte propios o ajenos, y no podrá pretender o exigir que ningún componente de la brigada en que se encuentre trabajando, sea en el monte o en otro lugar, le traslade con medios de transporte de la empresa, al lugar donde tiene su vehículo o al lugar donde va a realizar la labor sindical, de tal modo que si se desea disfrutar del crédito horario en estas circunstancias, el representante deberá acudir en su vehículo particular al monte directamente, para no interferir en el trabajo del resto de compañeros que allí se encuentran”.

En este artículo 5, la modificación operada consiste en:

- Sexto párrafo: donde dice “... deberán ser designados en el mes de enero para cada año”, debe decir: “...deberán ser designados y notificados a la empresa en el mes de enero para cada año. En caso de no ser comunicado a la empresa en el plazo indicado, los dos miembros de la ejecutiva no podrán hacer uso del crédito horario indicado correspondiente a cada bolsa sindical”.

4.3: Nueva redacción del artículo 14, que queda como sigue:

“Art. 14. CESE EN LA RELACIÓN LABORAL.

En caso de que el trabajador desee causar baja voluntaria en la empresa, deberá comunicarlo por escrito con una antelación mínima de 15 días. En caso contrario, podrá detraerse de su salario los días de falta de preaviso.

En el supuesto de extinción de contrato por cualquier tipo de causa económica, técnica u organizativa exceptuándose la causa disciplinaria se establece una indemnización de 33 días por año trabajado sin limitación alguna y en cuantía mínima de 3.000 € independientemente de la antigüedad que tenga el trabajador/trabajadora afectado.

De la mencionada indemnización y su cuantía mínima quedan excluidos los Directores de departamento y/o Jefes de área siempre y cuando se desarrollen competencias de dicho puesto en el momento del despido. A los períodos referenciados, se les aplicará la normativa aplicada en la legislación vigente; en el supuesto de que se haya accedido al puesto de dirección o de jefe de área por promoción interna, la indemnización será de 33 días por año trabajado hasta la fecha en la que se accede al puesto de dirección, a partir de esa fecha

la indemnización de aplicación será la estipulada en la legislación vigente, que será de 20 días por año trabajado.

A la totalidad de los trabajadores, en caso de despido disciplinario, les será abierto expediente contradictorio, siendo de aplicación en este caso la garantía establecida en el art. 68 a) del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de despido disciplinario reconocido o declarado improcedente, la opción entre la readmisión o la indemnización corresponderá a la empresa, de acuerdo con lo establecido legalmente”.

En este artículo 14, la modificación operada consiste en:

- Último párrafo: se elimina donde decía “Además en caso de producirse cualquier despido disciplinario al trabajador/trabajadora afectado se le aplicará en esta materia la misma legislación que a los representantes de los trabajadores, en concreto los art. 55, art 56 y 68 del Estatuto de los trabajadores” y se incorpora el siguiente párrafo: “A la totalidad de los trabajadores, en caso de despido disciplinario, les será abierto expediente contradictorio, siendo de aplicación en este caso la garantía establecida en el art. 68 a) del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de despido disciplinario reconocido o declarado improcedente, la opción entre la readmisión o la indemnización corresponderá a la empresa, de acuerdo con lo establecido legalmente”.

4.4: Nueva redacción del artículo 21, que queda como sigue:

“Art. 21. VACANTES, TRASLADOS Y PERMUTAS.

1.- VACANTES.

La empresa publicará por medios electrónicos la relación de las vacantes y estará obligada a dar traslado previo de ésta al comité de empresa.

La representación de los trabajadores dispondrá de un plazo de 5 días para solicitar las que estime convenientes, debiendo notificarse la resolución en el plazo más breve posible. A tal efecto se elaborará un procedimiento.

2.-TRASLADOS.

La empresa establecerá una convocatoria anual de traslados, dentro del primer cuatrimestre de cada año, remitiéndose en esta materia al procedimiento interno desarrollado a tal efecto.

Todo el personal de la empresa que opte a solicitar un traslado deberá presentar por registro de entrada la solicitud que se le facilitará en el departamento de Gestión de Personas y Conocimiento. A tal efecto se elaborará un procedimiento.

En caso de que haya dos o más solicitudes para el mismo puesto, se atenderán las mismas de acuerdo a la siguiente baremación:

a) Antigüedad en la Empresa. 10 puntos.

b) Cercanía al domicilio habitual, por conciliación familiar. 5 puntos.

Los traslados deben ser entre idénticas categorías al puesto solicitado.

En caso de que se opte a un puesto de inferior categoría a la que el trabajador ostentase, éste deberá rehusar por escrito a la categoría que tuviere para poder acceder.

En todo caso será preceptivo el informe positivo por parte del Coordinador General de Brigadas Forestales de Divalterra.

3.- PERMUTAS.

Los trabajadores que opten a una permuta de idéntico puesto de trabajo con otra brigada, deberán presentar por registro de entrada la solicitud que se le facilitará en el departamento de Gestión de Personas y Conocimiento. A tal efecto se elaborará un procedimiento.

Las contestaciones se realizarán por escrito desde el departamento de Brigadas Forestales en el plazo máximo de un mes desde la fecha de registro de entrada.

En todo caso será preceptivo el informe positivo por parte del Coordinador General de Brigadas Forestales de Divalterra”.

En este artículo 21, la modificación operada consiste en:

- Primer párrafo del punto 2, referido a traslados: se incorpora el siguiente párrafo: “La empresa establecerá una convocatoria anual de traslados, dentro del primer cuatrimestre de cada año, remitiéndose en esta materia al procedimiento interno desarrollado a tal efecto”.

4.5: Nueva redacción del artículo 26, que queda como sigue:

“ARTÍCULO 26. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

1. La empresa, en cumplimiento de las normas vigentes en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, conforme a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cumplirá y hará cumplir a sus trabajadores, la normativa vigente en la materia.

2. La prevención de riesgos laborales es un compromiso claro e ineludible de Divalterra, manifestando ésta claramente su interés en mejorar las condiciones de trabajo de todos los trabajadores. Esta política deberá divulgarse y documentarse entre todos los trabajadores de la empresa, asegurándose que es comprendida, compartida y asumida por todos.

3. Los trabajadores tienen derecho a un adecuado nivel de protección de su seguridad y salud frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales, en base a los principios de eficacia, coordinación y participación. Tendrán asimismo el correlativo deber de acatamiento y cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas por la empresa.

4. Se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que lo requieran con motivo de poseer alguna discapacidad física, psíquica o personal o que lo necesiten por su estado biológico, adoptándose las medidas preventivas y de protección necesarias.

5. Los trabajadores que reúnan las condiciones enumeradas en el párrafo anterior no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que puedan ellos, o los demás trabajadores, ponerse en situación de peligro, procediéndose previa certificación emitida por los servicios médicos a petición de Divalterra, a reubicar al trabajador afectado en un puesto adecuado a sus características.

6. Los trabajadores adscritos al colectivo de brigadas deberán pasar reconocimientos médicos anuales específicos de conformidad con el artículo 22 apartados 1 y 2 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales por cuanto se establece de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores que se trata de reconocimientos médicos imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de estos trabajadores en los siguientes supuestos:

- a) Previos a la admisión al puesto de trabajo a desarrollar.
- b) Periódicos para la vigilancia de su salud, aptitud al puesto, y el diagnóstico precoz de alteraciones causadas o no por el trabajo.
- c) Después de ausencias superiores a 6 meses.

7. Los trabajadores adscritos al departamento de brigadas forestales que, en el ejercicio del derecho de preferencia contemplado en el art. 14 del presente texto, tuvieran derecho a ser nuevamente contratados a través de un contrato temporal para una nueva campaña, y no fueran declarados aptos en el preceptivo reconocimiento médico para el puesto de trabajo que venían desarrollando, causarán baja definitiva en la empresa.

8. Con el fin de abordar situaciones relacionadas con el consumo de alcohol y cualquier otra sustancia psicoactiva en el medio laboral, se constituirá una Comisión integrada por representantes de la empresa, representantes de los trabajadores y en su caso, asesores externos, que velará por la salud y seguridad en el trabajo en aras de mejorar la salud de todo el colectivo laboral.

Esta Comisión elaborará un procedimiento que regule estas situaciones en lo relativo a la información, detección, prevención y tratamiento de las personas, así como la seguridad de los trabajadores o de terceros, y por supuesto respetando los derechos fundamentales de los trabajadores.

9. Siempre que el procedimiento elaborado con arreglo al apartado anterior así lo determine, a aquellos trabajadores de la empresa que puedan generar riesgos para su persona o para terceros, en caso de sospechas fundadas, se les podrá someter a prueba voluntaria de alcoholemia o de detección de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, a fin de constatar la capacidad psicofísica para prestar servicio. Asimismo, el procedimiento determinará las consecuencias de no someterse voluntariamente a los controles señalados. En cualquier caso, se respetarán los derechos fundamentales de los trabajadores”.

En este artículo 26, las modificaciones operadas consisten en:

- En el punto 6: donde dice: “Los trabajadores deberán pasar reconocimientos...” debe decir: “Los trabajadores adscritos al colectivo de brigadas deberán pasar reconocimientos...”.

- Se añaden dos nuevos párrafos, el 8 y el 9:

“8. Con el fin de abordar situaciones relacionadas con el consumo de alcohol y cualquier otra sustancia psicoactiva en el medio laboral, se constituirá una Comisión integrada por representantes de la empresa, representantes de los trabajadores y en su caso, asesores externos, que velará por la salud y seguridad en el trabajo en aras de mejorar la salud de todo el colectivo laboral.

Esta Comisión elaborará un procedimiento que regule estas situaciones en lo relativo a la información, detección, prevención y tratamiento de las personas, así como la seguridad de los trabajadores o de terceros, y por supuesto respetando los derechos fundamentales de los trabajadores”.

“9. Siempre que el procedimiento elaborado con arreglo al apartado anterior así lo determine, a aquellos trabajadores de la empresa que puedan generar riesgos para su persona o para terceros, en caso de sospechas fundadas, se les podrá someter a prueba voluntaria de alcoholemia o de detección de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, a fin de constatar la capacidad psicofísica para prestar servicio. Asimismo, el procedimiento determinará las consecuencias de no someterse voluntariamente a los controles señalados. En cualquier caso, se respetarán los derechos fundamentales de los trabajadores”.

4.6: Nueva redacción del artículo 35, que queda como sigue:

“ARTÍCULO 35. FALTAS LEVES.

Constituirán faltas leves las siguientes:

- a) Las faltas de puntualidad sin causa justificada de dos hasta tres días al mes.
- b) La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, con cuarenta y ocho horas de antelación, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c) El descuido y negligencia en la conservación de locales, material y documentación y demás bienes de la empresa cuando no tengan consideración de graves.
- d) La utilización indebida o uso negligente de las prendas y material de seguridad entregado por la empresa a los trabajadores.
- e) La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales de naturaleza sexual.
- f) El retraso, descuido, negligencia o falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
- g) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- h) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
- i) No utilizar las prendas de trabajo facilitadas por la empresa. A los efectos aquí previstos se considerará que no se utilizan si el trabajador usa prendas o equipos de campañas anteriores, sin que exista una adecuada y suficiente justificación para ello.
- j) No avisar en caso de ausencia al trabajo, sea justificada o no justificada, con la suficiente antelación o en un plazo máximo de una hora, a contar desde la hora fijada de entrada, salvo que se acredite la imposibilidad de hacerlo”.

En este artículo 35, la modificación operada consiste en:

- Se añade un nuevo párrafo, el j): “j) No avisar en caso de ausencia al trabajo, sea justificada o no justificada, con la suficiente antelación o en un plazo máximo de una hora, a contar desde la hora fijada de entrada, salvo que se acredite la imposibilidad de hacerlo”.

4.7: Nueva redacción del artículo 36, que queda como sigue:

“ARTÍCULO 36. FALTAS GRAVES.

Constituirán faltas graves las siguientes:

- a) La falta de obediencia debida a los superiores.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

- c) La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados, y terceras personas.
- d) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.
- e) La desobediencia relacionada con su trabajo y el cumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 5.º del Estatuto de los Trabajadores.
- f) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante un (1) día, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa mayor.
- g) La presentación de los partes de comunicación de baja y de confirmación a la empresa a través de su inmediato superior, en tiempo superior a 3 días desde la fecha de su expedición y en el caso del parte de alta, en tiempo superior al día siguiente de su emisión.
- h) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- i) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.
- j) Las faltas de puntualidad, sin causa justificada desde cuatro días hasta nueve días en un mes.
- k) Haber sido sancionado con dos faltas leves en un período de seis meses.
- l) La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas.
- m) El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo.
- n) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativas al propio trabajador o a sus compañeros.
- o) Realizar trabajos particulares en el horario de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los lugares de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
- p) No estar localizable en los períodos de disponibilidad por no llevar el teléfono móvil correspondiente disponible.
- q) La utilización de prendas de trabajo facilitadas por la empresa fuera de la jornada laboral.
- r) La negativa a someterse a comprobaciones médicas o de aptitud que determine la dirección de la empresa, en relación con la capacidad para el desempeño del trabajo, respetando el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
- s) Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.
- t) El mal uso o uso indebido del vestuario laboral y/o equipos de trabajo fuera del centro y/o horario laboral.
- u) El uso inadecuado del vehículo de empresa o su utilización para cuestiones diferentes a las que está destinado.
- v) No acudir o no responder, cuando el trabajador sea movilizado para atender una emergencia, sin causa justificada”.

En este artículo 36, las modificaciones operadas consisten en:

- Se añade un nuevo párrafo, el u): “u) El uso inadecuado del vehículo de empresa o su utilización para cuestiones diferentes a las que está destinado”.

- Se añade un nuevo párrafo, el v): “v) No acudir o no responder, cuando el trabajador sea movilizado para atender una emergencia, sin causa justificada”.

4.8: Nueva redacción del artículo 37, que queda como sigue:

“ARTÍCULO 37. FALTAS MUY GRAVES.

Constituirán faltas muy graves las siguientes:

- a) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- b) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la empresa.
- c) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- d) No guardar la total confidencialidad respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo.
- e) El fraude, hurto o robo, en el ámbito laboral o durante la jornada de trabajo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o

terceros ajenos a la empresa, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

g) La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante dos o más días en dos meses, sean consecutivos o alternos, o durante cinco días o más en un trimestre.

h) Los malos tratos de palabra y obra con superiores, compañeros, subordinados y terceras personas.

i) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador, sus compañeros y/o terceros.

j) La simulación de enfermedad o accidente para justificar la ausencia al trabajo de una jornada.

Asimismo, se entenderá en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

k) Haber sido sancionado con dos faltas graves en un período de un año.

l) Causar por negligencia o mala fe demostrada, daños en el patrimonio y bienes e imagen pública de la empresa.

m) La violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas.

n) La conducción temeraria de cualquier vehículo a disposición del servicio. Incurrirán también en esta falta los superiores que toleran o encubran las faltas de sus subordinados.

o) La tenencia ocasional, o el consumo habitual, de bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes durante la jornada de trabajo, por parte de los trabajadores, así como la permisividad por parte de su/s responsable/s, cuando sus efectos influyan negativamente en el desempeño del trabajo. La empresa adoptará las medidas que considere oportunas para garantizar la seguridad propia del trabajador así como del resto de personas.

p) Asistencia al servicio con síntomas evidentes de embriaguez o toxicomanía.

q) El abuso de autoridad por parte de quien la ostenta.

r) La manifiesta desobediencia e indisciplina en el trabajo.

s) La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, malos tratos, violencia de género, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aun cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.

t) El engaño por cualquier medio para la obtención de mejoras retributivas, beneficios por parte de la empresa y/o permisos retribuidos.

u) La vulneración al artículo 39 del presente Convenio Colectivo.

v) Cualquier actuación no justificada que signifique que la brigada deje de estar unida y agrupada en todo momento durante la jornada laboral.

w) Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual.

x) En el caso de trabajadores que puedan generar riesgos para su persona o para terceros, en caso de sospechas fundadas, y en cumplimiento del procedimiento que se establezca al efecto, la negativa injustificada en someterse voluntariamente a prueba de alcoholemia o de detección de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, a fin de constatar la capacidad psicofísica para prestar servicio; o en caso de someterse a las mismas, si el resultado de éstas da positivo en los términos fijados por la legislación vigente para los conductores de vehículos”.

En este artículo 37, las modificaciones operadas consisten en:

- Donde dice, “e) ...El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza...”, debe decir: “e) El fraude, hurto o robo, en el ámbito laboral o durante la jornada de trabajo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o terceros ajenos a la empresa, la deslealtad y el abuso de confianza...”

- Donde dice, “o) El consumo habitual de bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes durante la jornada de trabajo o fuera de ella, cuando sus efectos influyan negativamente en el desempeño del trabajo ...”, debe decir: “o) La tenencia ocasional, o el consumo habitual, de bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes durante la jornada de trabajo, por parte de los trabajadores, así como la permisividad por parte de su/s responsable/s, cuando sus efectos influyan negativamente en el desempeño del trabajo...”

- Se añade un nuevo párrafo, el v): “v) Cualquier actuación no justificada que signifique que la brigada deje de estar unida y agrupada en todo momento durante la jornada laboral”.

- Se añade un nuevo párrafo, el w): “w) Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual”.

- Se añade un nuevo párrafo, el x): “x) En el caso de trabajadores que puedan generar riesgos para su persona o para terceros, en caso de sospechas fundadas, y en cumplimiento del procedimiento que se establezca al efecto, la negativa injustificada en someterse voluntariamente a prueba de alcoholemia o de detección de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, a fin de constatar la capacidad psicofísica para prestar servicio; o en caso de someterse a las mismas, si el resultado de éstas da positivo en los términos fijados por la legislación vigente para los conductores de vehículos”.

4.9: Nueva redacción del artículo 38, que queda como sigue:

“ARTÍCULO 38. SANCIONES.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

2. Por faltas graves:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.
- c) Descenso de categoría.
- d) Inhabilitación temporal por un plazo no superior a un año para ascenso a categoría o grupo profesional.

3. Por faltas muy graves:

- a) Traslado de puesto de trabajo o de brigada forestal, sin derecho al percibo de indemnización alguna.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa días.
- c) Descenso de categoría.
- d) Inhabilitación temporal entre uno y dos años para ascenso a categoría o grupo profesional.
- e) Despido.

4. Las sanciones serán notificadas por escrito haciendo constar la fecha y los hechos que la hubiesen motivado, comunicándose a los representantes de los trabajadores todo tipo de sanciones. Cuando el trabajador sancionado se encuentre afiliado a algún sindicato con representación en la empresa, deberá notificarse con un día natural de antelación a la Sección Sindical del sindicato al que el trabajador se encuentre adscrito. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

En caso de despido disciplinario, al trabajador le será instruido expediente contradictorio.

5. La imposición de una segunda sanción leve o grave, en plazo de 6 ó 12 meses desde la imposición de la anterior sanción, conllevará la existencia automática de la reincidencia que genera falta grave o muy grave, respectivamente, con la aplicación de las sanciones que derivan de tales situaciones. Por lo tanto, en la segunda falta cometida podrá ser aplicada ya la reincidencia, y por lo tanto, la sanción en grado superior”.

En este artículo 38, la modificación operada consiste en:

- Se añade un nuevo párrafo en el punto 4 “En caso de despido disciplinario, al trabajador le será instruido expediente contradictorio”.

4.10: Nueva redacción del artículo 42, que queda como sigue:

“ARTÍCULO 42. EQUIPOS DE SEGUNDA ACTIVIDAD.

Se creará una segunda actividad para todos aquellos trabajadores que por motivos de salud no adquirieran el grado de aptitud por parte del Servicio de Prevención Ajeno.

Así mismo podrán acogerse de forma voluntaria aquellos trabajadores y trabajadoras con edad igual o superior a 60 años.

Mantendrán los mismos derechos y obligaciones siendo de aplicación en todo caso el presente convenio.

A lo largo de los años 2017 y 2018, se elaborará un procedimiento que regule el acceso de los trabajadores de las brigadas forestales a los equipos de segunda actividad, acorde en todo momento con las directrices que establezca la Comisión de Seguimiento de las brigadas de Divalterra, así como por lo que regule la encomienda asignada a la empresa a tal efecto”.

En este artículo 42, la modificación operada consiste en:

- Se añade un nuevo párrafo, el último “A lo largo de los años 2017 y 2018, se elaborará un procedimiento que regule el acceso de los trabajadores de las brigadas forestales a los equipos de segunda actividad, acorde en todo momento con las directrices que establezca la Comisión de Seguimiento de las brigadas de Divalterra, así como por lo que regule la encomienda asignada a la empresa a tal efecto”.

4.11: Nueva redacción del artículo 43, que queda como sigue:

“ARTÍCULO 43. JORNADA LABORAL.

1. Durante los años 2015 y 2016, la jornada de trabajo efectivo en cómputo anual será de 1800 horas, distribuidas de lunes a domingo, con un descanso mínimo continuado de 48 horas, según cuadrante de trabajo que confeccionará la dirección de la empresa. El cómputo de la jornada laboral diaria, tanto para su inicio como para su finalización, se llevará a cabo desde el lugar de reunión de la brigada. A efectos del cómputo de horas, las horas de jornada realizadas en festivos tendrán la consideración de ordinarias.

Para los años 2017, 2018 y 2019, la jornada de trabajo efectivo será de 1.700 horas anuales, manteniendo la cadencia del actual cuadrante.

2. En cada ejercicio la empresa confeccionará, previa consulta a los representantes de los trabajadores, un calendario laboral en el que se reflejarán los días de trabajo y las fiestas de cada grupo de trabajadores.

En caso de desacuerdo entre las partes, será de aplicación durante la vigencia del presente Convenio, el cuadrante y la secuencia aprobado para el ejercicio 2015. En todo caso, se cumplirá con las necesidades de servicio requeridas por la Delegación Gobierno u organismo competente.

3. El horario de actuación de todos los trabajadores adscritos al departamento de brigadas forestales será diseñado por la empresa en función de las necesidades del servicio, debiendo comunicarlo con 15 días de antelación a la representación de los trabajadores, pudiendo variarse la jornada de continuada a partida o al revés, de campaña a campaña, aun cuando los horarios se vengán disfrutando de varias campañas anteriores. Todo ello para dotar a las brigadas de la mejor operatividad y efectividad posible en su trabajo.

4. La dirección de la empresa podrá disminuir o aumentar la jornada de trabajo diaria, en función de la estacionalidad del servicio, de la conveniencia para su mejora o de las situaciones de emergencia que se pudieran suscitar. Las horas en exceso realizadas sobre la jornada anual, con ocasión de situaciones de emergencia, se compensarán mediante pago de salario o con períodos de descanso, conforme acuerde la dirección de la empresa, a razón de hora y media por cada hora trabajada. Si a la finalización de la campaña quedasen horas pendientes de recuperación, el trabajador no sufrirá ninguna merma salarial.

5. Siempre que exista una situación de emergencia, todas las brigadas podrán ampliar su horario si son requeridas por el CCE u organismo que lo sustituya, compensándose esas horas conforme se ha indicado anteriormente. Cuando el descanso de 12 horas obligatorio tras la jornada de emergencia impida al personal de brigadas incorporarse

a su puesto de trabajo en el horario establecido para la siguiente jornada, se considerarán como trabajadas las horas de ausencia desde la hora en que debía incorporarse a su puesto, hasta que se cumplan las 12 horas de descanso obligatorio.

6. Las Brigadas Forestales dispondrán de 30 minutos, entre las 9 y las 11 horas, para la pausa del almuerzo, y 1 hora y 30 minutos, entre las 14 y las 16 horas, para la pausa de la comida, salvo en situaciones de emergencia, que se computará como trabajo real efectivo siempre y cuando se mantenga la jornada laboral determinada a la fecha de la firma del V Convenio Colectivo de Divalterra.

7. En declaraciones de épocas de Pre-emergencia por el organismo oficial correspondiente, cuyo período será, como mínimo, el comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre de cada año, se pasará a situación de vigilancia desde las 14 horas hasta el final de la jornada, salvo en actuaciones de emergencia.

Los domingos y festivos, se pasará a situación de vigilancia, salvo actuaciones de emergencia.

Para ello, la empresa definirá y desarrollará un protocolo que defina claramente las funciones de la actividad de vigilancia.

8. Durante toda la jornada laboral, los componentes de las brigadas deberán permanecer unidos y agrupados, tanto por motivos de seguridad como de adecuada atención a emergencias”.

En este artículo 43, las modificaciones operadas consisten en:

- Se añade un nuevo párrafo, en el punto 1 “Para los años 2017, 2018 y 2019, la jornada de trabajo efectivo será de 1.700 horas anuales, manteniendo la cadencia del actual cuadrante”.

- Donde dice: “6. Las Brigadas Forestales dispondrán de 30 minutos de almuerzo y 1 hora y 30 minutos de comida...”, debe decir: “6. Las Brigadas Forestales dispondrán de 30 minutos, entre las 9 y las 11 horas, para la pausa del almuerzo, y 1 hora y 30 minutos, entre las 14 y las 16 horas, para la pausa de la comida”.

- Se añade un nuevo párrafo: “7. En declaraciones de épocas de Pre-emergencia por el organismo oficial correspondiente, cuyo período será, como mínimo, el comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre de cada año, se pasará a situación de vigilancia desde las 14 horas hasta el final de la jornada, salvo en actuaciones de emergencia.

Los domingos y festivos, se pasará a situación de vigilancia, salvo actuaciones de emergencia.

Para ello, la empresa definirá y desarrollará un protocolo que defina claramente las funciones de la actividad de vigilancia”.

- Se añade un nuevo párrafo: “8. Durante toda la jornada laboral, los componentes de las brigadas deberán permanecer unidos y agrupados, tanto por motivos de seguridad como de adecuada atención a emergencias”.

4.12: Nueva redacción del artículo 46, que queda como sigue:

“ARTÍCULO 46. DÍAS LIBRES Y FESTIVOS.

1. Los trabajadores adscritos al Departamento de Brigadas Forestales disfrutarán inicialmente de ocho días libres en cada campaña, en compensación al no disfrute como el resto de personal de la empresa, de los días de fiesta nacionales y/o locales.

Estos días libres no serán recuperables.

2. El disfrute de los citados días se efectuará libremente por el trabajador a lo largo de la campaña anual, con la única condición de preavisar a la empresa de su utilización con un mínimo de tres días, salvo casos de fuerza mayor.

3. Los días 24, 25 y 31 de diciembre y el 1 y 6 de enero tendrán el carácter de días festivos de empresa”.

En este artículo 46, las modificaciones operadas consisten en:

- Donde dice: “De los 8 días libres, 5 no serán recuperables y 3 sí serán recuperables”, debe decir: “Estos días libres no serán recuperables”.

- Donde dice: “El disfrute de cinco de los citados días”, debe decir: “El disfrute de los citados días”.

4.13: Nueva redacción del artículo 67, que queda como sigue:

“ARTÍCULO 67. JORNADA DE TRABAJO.

1. La jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de 1700 horas anuales durante los años 2015, 2016, 2017, 2018, 2019. La distribución semanal de la jornada ordinaria anual será competencia de la dirección de la empresa, salvo lo dispuesto

en el artículo 66 del presente convenio colectivo. De acuerdo con lo establecido en el artículo 37.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ninguna fiesta laboral será recuperable.

Desde el 1 de julio hasta el 31 de agosto, desde el Jueves Santo y hasta el lunes de San Vicente, y en el período del 26 de diciembre al 5 de enero, la jornada laboral será de 6 horas y 30 minutos, la reducción de jornada en el mencionado periodo no será recuperable.

2. El horario de trabajo será fijado por la dirección de Divalterra, disponiendo los trabajadores de una pausa de treinta minutos de descanso que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Se podrá optar por el disfrute de dicha pausa durante la jornada laboral o bien no disfrutarlo y reducir en 30 minutos la jornada laboral diaria. En todo caso se informará por escrito al superior inmediato de la opción que se escoja.

En el caso de disfrutar de la pausa de 30 minutos de descanso y para la adecuada utilización de este tiempo, el personal se organizará en turnos con la aprobación del correspondiente responsable del departamento o área al que pertenezcan, con el fin de que las dependencias y servicios queden adecuadamente atendidos. En los departamentos en que la secuencia de trabajo sea continua e impida el abandono del proceso operativo por parte del trabajador, salvo que éste sea relevado momentáneamente, la pausa de treinta minutos podrá adecuarse en atención a las características de cada departamento.

3. Se permitirá la organización flexible del horario de trabajo en función de las necesidades de la actividad, cumpliendo con el tiempo de presencia obligatorio que se establece de lunes a viernes, de 9,30 a 14 horas entre el 1 de octubre y el 31 de mayo, y de 9,30 a 13 entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Cuando conste una causa justificada y sea autorizado por la empresa, podrá modificarse la hora de entrada para fijarla a las 10 horas en lugar de las 9.30 horas.

4. El tiempo de trabajo que exceda del horario habitual, con el límite de dos horas semanales, se podrá compensar durante el mes en curso, pudiendo acumularse en una jornada completa previa autorización de la empresa.

5. Los trabajadores deberán registrar sus entradas y salidas mediante sistemas establecidos al efecto o los que se establezcan en el futuro por la dirección de la empresa, procurándose que los sistemas de control horario sean homogéneos entre sí, y estableciéndose los medios necesarios para su seguimiento.

6. Cualquier cambio en el horario de trabajo acordado por la empresa deberá comunicarse previamente a la representación de los trabajadores”.

En este artículo 67, las modificaciones operadas consisten en:

Donde dice: “Desde el 1 de julio hasta el 31 de agosto la jornada laboral será de 6 horas y 30 minutos, la reducción de jornada en el mencionado periodo no será recuperable”, debe decir: “Desde el 1 de julio hasta el 31 de agosto, desde el Jueves Santo y hasta el lunes de San Vicente, y en el período del 26 de diciembre al 5 de enero, la jornada laboral será de 6 horas y 30 minutos, la reducción de jornada en el mencionado periodo no será recuperable”.

4.14: Nueva redacción del artículo 73, que queda como sigue:

“ARTÍCULO 73. ESTRUCTURA SALARIAL.

a) La estructura del salario se ajustará a los siguientes conceptos:

1.- Salario Base.

2.- Complemento de puesto de trabajo.

3.- Complemento personal.

4.- Complemento base.

5.- Antigüedad.

6.-Complemento ex antigüedad 2.012/2.013

7.- Complemento permanencia.

b) Unificación de complementos.

Como quiera que actualmente existen trabajadores adscritos al Departamento de Oficinas con numerosos complementos, y no todos ellos están contemplados en la letra a) de este artículo, con el objetivo de simplificar tareas administrativas y aunar criterios, la empresa procederá a unificar todos en uno solo, operando con los siguientes criterios:

1. Aquellos complementos que se perciban en 12 pagos, se unificarán y se establecerá como “Complemento Consolidado a 12”.

2. Aquellos complementos que se perciban en 14 pagos, se unificarán y se establecerá como “Complemento Consolidado a 14”.

Los complementos resultantes de esta unificación en ningún caso supondrán una merma de las actuales retribuciones, serán considerados condiciones “ad personam” de los trabajadores a los que se les aplique, y tendrán carácter consolidado, no siendo, en ningún caso, ni compensables ni absorbibles.

El Complemento Consolidado a 12 y el Complemento Consolidado a 14 sufrirá los mismos incrementos salariales que tenían establecidos antes de su unificación”.

Quinto. - Las modificaciones indicadas más arriba, para su validez, deberán ser aprobadas por el Consejo de Administración de Divalterra.

Sexto. - En caso de ser aprobadas las modificaciones por el Consejo de Administración, se autoriza a que D^a Rosana Herrero Marín pueda realizar todos los trámites administrativos y burocráticos necesarios con la Administración competente para la inscripción de las modificaciones acordadas, incluso de forma telemática.

VOTACIÓN Y FALLO:

Por parte de la empresa, se vota a favor, por considerar que se han introducido en el texto del convenio modificaciones, que suponen mejoras significativas para los trabajadores de la empresa.

Teniendo la empresa 5 votos, los 5 son a favor de la aprobación del texto del convenio.

Por CSIF: aunque no se alcanzan todas las mejoras a las que aspiramos y sin renunciar a que más adelante podamos seguir introduciendo las mejoras que consideramos necesarias para los trabajadores de esta empresa, firmaremos como en un día firmamos el convenio, no renunciando a mejoras futuras.

Por tanto, se vota a favor del texto del convenio con 3 votos a favor, de los 5 de la parte social.

Por UGT: Considera que los artículos propuestos son insuficientes y no alteran los motivos por los cuales en su día no firmaron el convenio.

Hay alguna mejora, pero podría haberse aprovechado la negociación para cambiar cuestiones que para UGT son importantes, como la duración del convenio.

Por tanto, UGT se abstiene (1 voto de los 5 de la parte social).

Por CCOO: Vota en contra (1 voto en contra de los 5 de la parte social). No firma el convenio porque lo considera pobre para los brigadistas. No ve mejoras laborales reales y como nos debemos a nuestros compañeros y compañeras, que son los que han decidido que no lo firmemos, así lo hacemos.

Los compañeros y compañeras se pusieron en contacto con nosotros para promover una movilización conjunta. Las secciones sindicales consultamos con nuestras bases y cada una de ellas aportó sus mínimos que no vemos reflejados en esta negociación. Por ello, si los trabajadores ni las trabajadoras siguen pidiendo movilizaciones, CCOO seguirá a su lado para luchar por nuestros derechos laborales, a la vez que seguimos sin entender el interés por parte del CSIF en modificar el artículo 14 y dejar sin respaldo legal a todos los trabajadores de Divalterra. Por tanto, se vota en contra.

EN CONCLUSIÓN, Y COMO QUIERA QUE, POR LA PARTE SOCIAL, DE CINCO VOTOS, 3 SON APROBATORIOS DEL TEXTO DEL CONVENIO (DE CSIF), 1 ABSTENCIÓN (UGT) Y 1 VOTO EN CONTRA (CCOO) Y

POR PARTE DE LA EMPRESA, HAY CINCO VOTOS A FAVOR, QUEDAN APROBADAS LAS MODIFICACIONES QUE SE RECOGEN EN LA PRESENTE ACTA, TAL Y COMO SE FIRMA.

CON VOZ Y VOTO:

D^a Ruth López González (CSIF)

D^a Rosana Herrero Marín (CSIF)

(delega su voto en D. Juan Ramón Chismol Mahiques)

D. Luis Navarro López (CSIF) D. Orestes Corral Ruiz (UGT)

(delega su voto en D^a Mercedes Álvarez Campos)

D. Ángel Bou Castillo (CCOO)

D^a Irene Martínez Rico

D. Vicente J. Domingo García

D. Manuel Carot Martínez

(delega su voto en D. Vicente J. Domingo García)

D. José Luis Castellote Gisbert

D. Raúl Ibáñez Fos

CON VOZ PERO SIN VOTO:

D. Jaime Pomar Tomás (CSIF)

D^a Sandra Martí Pérez (CCOO)

2017/15039