

Quedan incluidos en este apartado el falsear los datos para las obras asistenciales de la empresa y de la Seguridad Social.

5- Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en materias primas, piezas elaboradas, obras útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.

6- Haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los Tribunales de Justicia competente, por delitos contra la propiedad, cometidos fuera de la empresa.

7- La continuada y habitual falta de higiene y limpieza que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.

8- La embriaguez habitual o toxicomanía así como la distribución de drogas en la empresa o su consumo durante la jornada laboral.

9- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligatoria.

10- Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa si existiera competencia desleal y no mediara autorización escrita de la Dirección.

11- Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los superiores, trabajadores o subordinados o a sus familiares.

12- Causar accidente grave a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.

13- Abandono del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad.

14- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

15- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

16- La insubordinación.

17- La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos, el sabotaje, con independencia de la responsabilidad penal.

18- La propagación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la empresa con perjuicio para la misma.

19- Autolesión en el trabajo.

20- El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidentes perjuicios para la empresa o sea causa de accidente para otros trabajadores.

21- La imprudencia en acto de servicio cuando implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para los bienes de la empresa.

22- La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ello se derive perjuicio notorio para la empresa o para los demás trabajadores.

23- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista esta falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación de las heridas para prolongar la baja por incapacidad temporal.

24- No utilizar los elementos de protección de seguridad o higiene facilitados por la empresa, con reincidencia.

25- Cualquier otra falta de índole grave similar a las señaladas y las definidas como tales en la legislación laboral y jurisprudencial.

Sanciones.- Las sanciones que la empresa pueda aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días e inhabilitación por plazo no superior a seis meses, para ascenso a la categoría superior.

c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo, de un once días a dos meses, pérdida temporal de la categoría profesional y despido disciplinario según el artículo 54 del E.T.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad

del que comete la falta, categoría profesional del mismo, y la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Régimen de sanciones.- Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La de faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

Los plazos para impugnar las sanciones impuestas serán los siguientes:

a) Sanciones leves, veinte días.

b) Sanciones graves o muy graves, veinte días.

Prescripción de faltas.- Las faltas leves, prescriben a los 10 días, las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión del hecho, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Alicante, 4 de agosto de 2004.

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

0421118

CONVENIOS COLECTIVOS

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 empresas depuradoras de aguas residuales, código de convenio 030165-5.

Visto el texto articulado 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 de Empresarios de Captación, Elevación, Distribución y Depuración de Aguas Potables y Residuales, y de las CC.SS. Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.), 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 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.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DEDICADAS A LA ACTIVIDAD DE DEPURACIÓN DE AGUAS RESIDUALES DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

Capítulo I.- Disposiciones generales.

Artículo 1.- Ámbito Territorial.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todas las Empresas de la provincia de Alicante cuya actividad esté incluida entre las previstas en el ámbito funcional.

Artículo 2.- Ámbito Funcional.

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo de las Empresas dedicadas a la depuración de aguas residuales, tanto de procedencia urbana como industrial o agrícola, al control de afluentes y vertidos, conservación de redes de saneamiento y alcantarillado y desalinización de aguas para usos industriales y agrícolas, incluidas todas las actividades inherentes y accesorias a las tareas de depuración.

Artículo 3.- Ámbito Personal.

Se registrarán por el presente Convenio todas aquellas personas que presten sus servicios para las Empresas incluidas en los ámbitos territorial y funcional, y cuya relación con las mismas sea calificada de laboral.

Artículo 4.- Ámbito Temporal.

El presente Convenio regirá desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2004, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria, el presente Convenio quedará prorrogado automáticamente por periodos anuales, de no mediar denuncia ante el organismo competente, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, debiéndose hacer constar fundadamente en el acta de denuncia las razones de la rescisión.

Si el presente Convenio es denunciado a su vencimiento, sus estipulaciones seguirán vigentes hasta que sean sustituidas por las del nuevo Convenio.

Artículo 5.- Garantía "ad personam".

Todas las condiciones económicas y de otra índole concedidas por el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la condición de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas actualmente en las Empresas que impliquen condiciones más beneficiosas para el personal, en relación a las convenidas, subsistirán como garantía "ad personam", para los que vengan gozando de ellas.

Las mejoras que por disposición legal o reglamentaria pudieran establecerse durante la vigencia del Convenio, serán de aplicación inmediata.

Artículo 6.- Comisión Paritaria

1. Para la interpretación y vigilancia del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria, en la que actuará de Presidente la persona elegida por ambas partes, salvo que ambas estimen oportuna su no asistencia o, en su defecto, quien lo ha sido de la Comisión Deliberadora del Convenio. Las funciones del Presidente serán las de moderar, orientando en aquellos puntos en que exista discrepancia entre las partes, no pudiendo tener voto en las decisiones a tomar por la Comisión Mixta.

2. La Comisión Paritaria estará compuesta por dos representantes de las Empresas y por dos representantes de los Trabajadores. También se citarán, para el caso de necesidad por ausencia de titulares, los correspondientes suplentes. Caso de precisarlas ambas representaciones podrán incorporarse a la Comisión los asesores y técnicos idóneos para cualquier planteamiento que se derive de la interpretación y aplicación del Convenio.

3. Su ámbito de actuación será el mismo del Convenio y podrá reunirse o actuar a petición de alguna de las partes, en cualquier lugar de la provincia de Alicante, para lo que dirigirá la petición al Presidente de la Comisión Paritaria, que quedará obligado a realizarla en un plazo máximo de 15 días, y deberá resolver la cuestiones que se le planteen en otro plazo de 30 días. Los gastos de desplazamientos y estancias serán a cargo de las Empresas.

4. La Comisión elegida tendrá como funciones específicas las siguientes:

a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.

b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio, o en los supuestos concretados en su texto.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

e) Cualesquiera otras que en su caso determine la legislación vigente, y otras que en el futuro se promulguen.

5. Las resoluciones o acuerdos de la Comisión Paritaria, se tomarán por mayoría y, serán vinculantes y obligatorias para las partes, sin perjuicio del ejercicio de las acciones que puedan utilizarse ante la jurisdicción y administración laboral.

6. La Comisión Paritaria podrá actuar para atender asuntos especializados tales como organización, clasificación profesional, adecuación de normas genéricas a casos concretos.

Capítulo II.- Organización del trabajo.

Artículo 7.- Organización del trabajo.

A tenor de lo dispuesto en la legislación vigente, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponden a la Dirección de la Empresa.

La Dirección de la Empresa consultará con los Representantes legales de los Trabajadores sobre cualquier modificación o cambios que afecten a la organización del trabajo en las distintas plantas depuradoras.

La Dirección de la Empresa adoptará un sistema de organización de trabajo que facilite la capacitación profesional y técnica de los Trabajadores, debiendo éstos, en la medida de sus posibilidades, completar y perfeccionar dichos conocimientos y colaborar en el establecimiento de sistemas de racionalización del desarrollo de planes de formación profesional.

Capítulo III.- Salario y sus complementos.

Artículo 8.- Salario base.

Es el que viene expresado en su cuantía mensual, para cada una de las categorías profesionales, en la columna segunda del anexo del presente Convenio.

La columna tercera del anexo refleja para cada categoría el salario anual, compuesto por 12 mensualidades de salario base más las 4 gratificaciones extraordinarias y la participación en beneficios, y sin perjuicio de los complementos personales o de puesto de trabajo que procedan con carácter individual.

La columna sexta del anexo recoge el salario hora Convenio, en cumplimiento de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y consiste en dividir el salario anual por la jornada anual.

Artículo 9.- Incremento salarial.

Para el año 2004 se acuerda incrementar las tablas salariales del sueldo base en un 2,75 por ciento

El incremento de la tabla salarial acordado en este artículo para el año 2004 se aplicará también a los importes reflejados en los artículos 12, 19 25 y 27 del Convenio.

Artículo 10.- Revisión salarial.

En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E. registrara a 31 de diciembre de 2004 un incremento superior al 2,75 % respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. a 31 de diciembre de 2003, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Este incremento se abonará con efectos de primero de Enero de 2004, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del 2005, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año 2004.

Artículo 11.- Complemento salarial por antigüedad.

El complemento salarial por antigüedad de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio se ajustará a la siguiente regulación:

1. El importe que los trabajadores tenían reconocido en concepto de premio de antigüedad a 31 de diciembre de 1998, lo conservarán y lo continuarán percibiendo como Antigüedad Consolidada, y dicho importe se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que la tabla salarial de este Convenio.

2. A partir del día 1 de enero de 1999, los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho a un complemento periódico por Antigüedad, calculada desde la fecha de ingreso del trabajador en la empresa, consistente en el importe del 1 por ciento del salario base por cada uno de los diez primeros años de servicio en la empresa y en el importe del 0,5 por ciento del mismo concepto salarial por los años posteriores. La cuantía resultante por aplicación de este complemento de antigüedad no podrá ser superior al 25 por 100, del importe en cada momento, del salario bruto anual mínimo de convenio para la categoría o grupo profesional de cada trabajador.

3. El devengo del premio correspondiente se producirá en el mes en el que se cumpla un nuevo año de antigüedad en la empresa, y el importe a percibir a partir de 1 de enero de 1999, será el correspondiente al porcentaje que deba aplicarse sobre el salario base en función de si la fecha de ingreso es superior o inferior a los 10 años.

4. De forma excepcional con motivo del cambio y regulación de este nuevo complemento por antigüedad, aquellos trabajadores ingresados en las empresas antes del 31.12.98,

a los únicos efectos del devengo de este nuevo complemento de antigüedad, al vencimiento de la anualidad correspondiente al devengo periódico del año 1.999, según su fecha de ingreso en la empresa, se considerará que hace un año que han ingresado en la empresa, y esta será la referencia para el devengo de los sucesivos premios de antigüedad anual de estos trabajadores.

Artículo 12.- Gratificaciones extraordinarias.

Se percibirán anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias, cuya cuantía mensual será de salario base más el complemento salarial de antigüedad, más 43,31 € para cada una de ellas.

Las referidas gratificaciones se abonarán conjuntamente con los salarios correspondientes a las mensualidades de marzo, junio, septiembre y el día 20 de diciembre.

El personal que ingrese o cese durante el curso del año, percibirá el importe de la parte proporcional de la gratificación extraordinaria correspondiente al trimestre en el que se produzca el ingreso o cese.

Artículo 13.- Participación en beneficios.

El personal afectado por el presente Convenio percibirá una paga, que recibirá el nombre de participación en beneficios. Su cuantía anual será del 15 por ciento del salario base más el complemento salarial por antigüedad correspondiente a 12 mensualidades, y se percibirá mensualmente por doceavas partes.

Capítulo IV.- Pluses, complementos y jubilación.

Artículo 14.- Trabajos tóxicos.

Todos los Trabajadores que realicen cometidos calificados como tales, percibirán dicho plus, cuyo importe será para cada categoría profesional el que fija I la columna cuarta del anexo al presente Convenio, y se percibirá por cada día efectivamente trabajado.

Artículo 15.- Trabajos nocturnos.

Todos los Trabajadores que realicen trabajos nocturnos percibirán un plus de nocturnidad, cuyo importe diario será el que se fija para cada categoría profesional en la columna cuarta del anexo al presente Convenio, y se percibirá por cada día que se trabaje en horas consideradas nocturnas.

Artículo 16.- Prendas de Trabajo.

La Empresa facilitará a los Trabajadores ropa de trabajo adecuada al tipo de trabajo y la estación.

Dichas entregas que consistirán en un equipo de verano (camisa, pantalón y zapatos) y un equipo de invierno (chaqueta, botas y dos monos), tendrán lugar los primeros de junio y octubre de cada año, respectivamente.

Los equipos de lluvia se sustituirán según su uso y deterioro.

Artículo 17.- Complemento prestaciones incapacidad temporal y maternidad.

En caso de incapacidad temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social, derivada de enfermedad común o profesional, o de accidente, sea este laboral o no, y maternidad, la Empresa abonará al Trabajador que se encuentre en tal situación, la diferencia que exista entre el total de su salario real fijo y la prestación que le corresponda por tal contingencia de la Seguridad Social.

En el supuesto de que se suscitaran dudas sobre un posible abuso de situación de I.T., por parte de algún Trabajador, la Empresa, previo informe de la representación de los Trabajadores, legalmente constituida en la misma, podrá abonar al Trabajador afectado exclusivamente lo estipulado en la legislación vigente.

Artículo 18.- Premio de jubilación.

El personal que solicite la jubilación antes de cumplir los 65 años de edad, y lleve como mínimo 15 años ininterrumpidos al servicio de la Empresa, tendrá derecho por una sola vez, y de causar baja, a una gratificación, de acuerdo con la siguiente escala:

- 60 años, 3,5 mensualidades de salario real.
- 61 años, 3 mensualidades de salario real.
- 62 años, 2,5 mensualidades de salario real.
- 63 años, 2 mensualidades de salario real.
- 64 y 65 años, 1 mensualidades de salario real.

Capítulo V.- Mejoras sociales y prevención de riesgos laborales.

Artículo 19.- Ayuda por bolsa de estudios.

Las empresas comprendidas en el ámbito del presente Convenio, que no tuviesen con anterioridad pactadas con su personal ayudas para estudio de sus hijos, concederán a sus Trabajadores, que tengan hijos mayores de 4 años que estén realizando estudios Oficiales no Universitarios, una ayuda económica de 110,80 € por hijo.

Estas ayudas se percibirán de una sola vez, en el mes de octubre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá esta ayuda en cuantía proporcional al tiempo trabajado entre el 1 de octubre y el 30 de septiembre.

La realización de los estudios se acreditará mediante la certificación de la matrícula correspondiente.

Artículo 20.- Ayuda por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de algún Trabajador de las Empresas afectadas por este Convenio, y en favor del cónyuge, descendientes o ascendientes, por este orden, las Empresas abonarán la cantidad correspondiente a tres meses de salario base, antigüedad y beneficios, así como cualquier mejora salarial fija mensual que tuviera reconocida el Trabajador fallecido, independientemente de la liquidación que corresponda. Esta ayuda tendrá el carácter de mejora de la acción protectora de la Seguridad Social.

Artículo 21.- Anticipos.

En caso de necesidad acreditada, motivada por las siguientes causas:

- Matrimonio
- Fallecimiento del cónyuge o hijos
- Obras en vivienda.

Los Trabajadores pueden solicitar un anticipo cuyo importe máximo será del 10% de los haberes anuales fijados acreditados por el solicitante. Dicho anticipo no devengará intereses y se devolverá en doce pagos mensuales vencidos los días 30 de cada mes a contar desde el mes siguiente al de su vencimiento.

Para la concesión de dichos anticipos el solicitante deberá contar con el informe favorable, que será vinculante, del Comité de Empresa o Delegados de Personal. En cada centro de trabajo el saldo de los anticipos concedidos pendientes de amortizar no podrá superar el 0,6 % de la nómina de dicho centro referida a haberes fijados, y en caso de alcanzarse dicho porcentaje la concesión no será obligatoria para las Empresas aunque el solicitante cuente con el informe favorable a que hace referencia este párrafo, no obstante, la cuantía mínima para conceder en cada centro de trabajo será el 10 % de los haberes anuales fijados del operario que tenga la menor retribución en haberes anuales fijados.

Artículo 22.- Seguro colectivo de accidentes.

Se suscribirá una póliza de seguro colectivo a favor del Trabajador, que garantice la cantidad de 18.030 € en caso de muerte, invalidez absoluta y gran invalidez, derivadas de accidente laboral y extralaboral.

Artículo 23.- Prevención de Riesgos Laborales.

Seguridad y salud laboral.

Todo el personal afectado por el presente convenio, cumplirá y hará cumplir a tenor de la responsabilidad derivada del contenido de su puesto de trabajo, cuanto en materia de salud laboral se contempla en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y reglamentos que la desarrollen, así como la específica emanada de la Empresa a través de sus servicios técnicos, sobre todo en el campo preventivo.

En todas aquellas materias que afecten a la Seguridad y Salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes, a estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación de esta materia.

Delegados de prevención.

Por lo que se refiere a la figura de los Delegados de Prevención se estará a lo dispuesto en el artículo 35 de la L.P.R.L.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo y serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la L.P.R.L.

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

Será de aplicación a los Delegados de Prevención, en su condición de representantes de los trabajadores, lo previsto en el artículo 37 de la L.P.R.L.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la L.P.R.L.

Garantías y sigilo profesional de los delegados de prevención.

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

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones previstas en la Ley 31/95 será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en la letra a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/95.

El empresario deberá de proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Comité de seguridad y salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, se estará a lo previsto en el artículo 38 de la L.P.R.L.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 39 de la L.P.R.L.

Vigilancia de la salud.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, y se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la L.P.R.L.

La vigilancia de la salud debe situarse entre la gestión asistencial y la gestión preventiva pero, sobre todo, debe constituir un derecho individual y colectivo que puedan ejercer libremente los trabajadores.

La excepción de este carácter voluntario, que expone el artículo 22 de la L.P.R.L., para los supuestos en los que el estado de la salud del trabajador constituya un peligro para él mismo o para sus compañeros, debe ir siempre precedida del informe del representante de los trabajadores.

Capítulo VI.- Jornada**Artículo 24.- Jornada de trabajo.**

El número de horas efectivas de trabajo para el año 2004 será de 1.730 horas, que equivalen a una jornada promedio de 38 horas.

Cuando se efectúe el trabajo por turnos rotativos se tomará el cómputo de cuatro semanas consecutivas para establecer los horarios y descansos.

La jornada para el personal que no esté a turno será de lunes a viernes, fijándose de acuerdo con los Representantes legales de los Trabajadores los servicios indispensables a prestar los sábados.

Artículo 25.-**Trabajo en régimen de turnos y plus de turno.**

Tienen el carácter de trabajos de turno aquellos en los que se requieren la actividad permanente durante las 24 horas del día, los 365 días del año, para lo que se establecen turnos rotativos, variándose cada semana el turno a prestar por los trabajadores, quienes disfrutará del descanso semanal en una jornada variable, sin que tengan la calificación de horas extraordinarias las jornadas trabajadas en domingo o festivo intersemanal.

En el año 2004, los trabajadores que presten sus servicios en un régimen de trabajo a turnos, de acuerdo con la definición del párrafo anterior, percibirán un plus de turno de 4,79 € por día trabajado en régimen de turnos, y este plus compensa tanto el cambio de turno como el trabajo en domingos y festivos intersemanales. Asimismo este plus no compensará ningún exceso de jornada y lo percibirá cualquier trabajador durante los días que preste sus servicios en régimen de turnos, y el correturnos u otro trabajador que de forma temporal o circunstancial trabaje en este régimen.

Este sistema de retribución del trabajo en régimen de turnos sustituye y compensa a cualquiera retribución que por cualquier concepto vinieran percibiendo los trabajadores, ya sea como horas extras festivas u otro concepto como festivo intersemanal, y en consecuencia con efectos del 1-1-2002 no se percibirá importe alguno distinto del plus de turno que se regula en este artículo.

Artículo 26.- Sustituciones.

En caso de tenerse que realizar sustituciones por motivos justificados, la Empresa establecerá, de acuerdo con el Representante de los Trabajadores, los criterios para cubrir dichas sustituciones.

Artículo 27.- Disponibilidad.

Se entiende por disponibilidad el tiempo durante el cual el Trabajador estará a disposición de la Empresa fuera de la jornada laboral y fuera de las dependencias de la misma, pero localizable en todo momento y, que en caso de ser llamado deberá acudir con prontitud al centro de trabajo o al lugar donde le señale la Empresa.

Los trabajadores se encontrarán en esta situación de disponibilidad según las necesidades del servicio, y de conformidad con lo establecido por la Dirección de la Empresa, que será la que decida que trabajadores y cuando se encuentran en esta situación, requiriéndose la conformidad de los afectados.

La cuantía de la compensación económica para la realización de este servicio se negociará en cada caso entre el Trabajador y la Empresa, estableciéndose un mínimo de 46,49 € mensuales. Los Trabajadores que en este momento vinieran percibiendo alguna cantidad en concepto de disponibilidad, ésta se considera como la cuantía mínima a percibir, constituyendo una "garantía ad personam", mientras la Empresa requiera de sus servicios de disponibilidad.

Este plus es independiente del devengo de las horas extraordinarias que a raíz de un aviso pueda realizar.

Artículo 28.- Horas extraordinarias.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que puedan derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales. Para ello, se recomienda que en cada centro de trabajo se analice conjuntamente, entre los Representantes de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas o que pudieran suprimir.

Tendrán carácter de horas estructurales, atendiendo al carácter de servicio público de las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio:

- Las que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños urgentes y extraordinarias.

- En caso de riesgo de pérdidas en instalaciones o materiales.

- Las necesarias por ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad.

Artículo 29.- Cálculo de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen se abonarán con razón al siguiente cálculo:

- a) Base de la hora extraordinaria. Consistirá en el importe de la columna del salario hora de la tabla salarial.
- b) Recargo de la hora extraordinaria. Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 75 %, excepto las que correspondan a festivos, cuyo recargo será del 100%.

Capítulo VII.- Vacaciones, licencias, excedencias, conciliación familiar.**Artículo 30.- Vacaciones.**

Todos los trabajadores acogidos a este Convenio, tendrán derecho a un período de vacaciones de 30 días naturales, o al número de días laborales equivalentes.

Las vacaciones anuales se concederán con arreglos a las siguientes normas:

1. El personal de nuevo ingreso disfrutará en su primer año de trabajo en la Empresa de un número de días de vacaciones proporcional al tiempo trabajado en este primer año.
2. El trabajador sin derecho a vacaciones que cese por cualquier causa en el transcurso del año, tendrá derecho a percibir el importe proporcional de las mismas, contándose la fracción de un mes como mes completo.
3. Con objeto de que las vacaciones se disfruten a lo largo del año, todo el personal deberá solicitar la fecha en que desea disfrutarlas dentro de la segunda quincena del mes de Diciembre del año anterior. La Dirección, libremente, concretará las fechas a tal efecto, de acuerdo con las necesidades de la Empresa y deseos del personal.

Si coincidieran en las fechas dos o más empleados que, a juicio de la Dirección, no puedan ausentarse simultáneamente, aquella tratará de ponerlos de acuerdo y, de no conseguirlo, tendrá preferencia el de mayor categoría o mayor antigüedad en la Empresa, por éste orden, salvo que hubiese ejercido dicha preferencia con anterioridad. En caso de igualdad de categoría, se tendrán en cuenta las mismas circunstancias.

1. La Empresa, con al menos tres meses de anticipación, fijará el período de disfrute de vacaciones, confeccionando el correspondiente calendario para su disfrute. Todos los Trabajadores disfrutarán sus períodos vacacionales en meses distintos cada año, de forma rotativa.

2. El cuadro de distribución de vacaciones formado por la Empresa será expuesto en todos los centros de trabajo, y en caso de disconformidad, el Trabajador afectado podrá reclamar ante el Juzgado de lo Social, que ordenará lo que proceda, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

3. La vacación anual se iniciará siempre en día laborable.

4. Queda prohibido descontar del período vacacional reglamentario cualquier permiso extraordinario concedido por la Empresa al Trabajador durante el año.

Artículo 31.- Licencias.

El personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a permiso con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

1. Matrimonio, 15 días.
2. Fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos o padres políticos, 3 días.
3. Fallecimiento de tíos y tías políticos, 1 día.
4. Alumbramiento de esposa, 3 días.
5. Matrimonio de hijos o hermanos, 1 día.
6. 3 días al año para visitar al médico particular, ampliables a 5 días, si hay que efectuar un desplazamiento para el propio trabajador, cónyuge o hijos. En caso excepcional se estudiará con la Dirección de la Empresa y el Representante de los Trabajadores.

7. 2 días al año, para atender asuntos propios, previa comunicación a la Dirección de la Empresa y siempre que sea compatible con la prestación del servicio y con la conformidad del Representante de los Trabajadores.

8. Por traslado de domicilio, 1 día.

9. Los Trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza, relacionada con los trabajos que realiza en la empresa, tendrán derecho a una licencia de la duración necesaria para concurrir a exámenes.

Artículo 32.- Excedencias.**A) Voluntaria.**

1. El Trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor a dos años y no mayor de cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo Trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

2. Los Trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajasen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

3. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

B) Especiales.

En el supuesto excepcional de enfermedad o accidente grave de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad, que requiera un cuidado de tal naturaleza que le impida la asistencia al trabajo con normalidad, podrá solicitar una excedencia como mínimo de seis meses.

El trabajador que cogiéndose a lo dispuesto en este apartado solicite excedencia, estará obligado a hacer constar la duración de la misma, pudiéndose prorrogar por un tiempo necesario y determinado, avisando con 8 días de antelación a la finalización de la que estaba disfrutando.

Tendrá derecho a su puesto de trabajo con el preaviso de dos meses.

C) Forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su licencia. Se concederá por la designación o elección a un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo, podrán solicitar su paso a situación de excedencia en la Empresa, los Trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito comarcal o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Artículo 33.- Conciliación de la vida familiar.

En materia de conciliación de la vida familiar y permisos parentales y con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 34.- Garantías por cambio de contratista.

Las instalaciones de depuración pueden ser explotadas por persona, física o jurídica, diferente a la de su propietario en virtud de contrato por el que se adjudica, de forma temporal, tal explotación a un contratista y se ponen a su disposición las instalaciones objeto de la contrata.

Como sea que el personal que trabaja en tales instalaciones ha sido contratado para desarrollar su trabajo en dichos centros, el cambio de contratista explotador no extingue la relación laboral quedando el nuevo contratista subrogado en los derechos y obligaciones del anterior en los términos del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VIII.- Derechos colectivos de los trabajadores.**Artículo 35.- Secciones Sindicales de Empresa.**

Los Trabajadores de una Empresa o centro de trabajo afiliados a una Central Sindical legalmente constituida, podrán constituir Secciones Sindicales de Empresa.

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

1. Ningún Trabajador podrá ser discriminado en su puesto de trabajo por razón de su afiliación sindical. En el supuesto de medidas disciplinarias graves o muy graves contra cualquier Trabajador, la Empresa junto al escrito razonado al interesado, le entregará copia a la Sección Sindical a la que pertenezca.

2. Las Secciones Sindicales de Empresa podrán difundir las publicaciones de su Central, recaudar las cotizaciones

de sus afiliados, y no podrán ser obstaculizadas en sus tareas de afiliación sindical, sin más limitaciones que las establecidas en este texto.

3. Las Empresas permitirán reuniones de los afiliados a una Sección Sindical de la Empresa, fuera de horas de trabajo, y en los locales del centro de trabajo.

A las reuniones de los afiliados a una Sección Sindical de la Empresa que cumpla los requisitos mínimos de afiliación establecidos, podrá asistir, previa notificación a la Empresa, un responsable de la Central Sindical.

Dentro de las posibilidades de cada Empresa se facilitarán locales donde celebrar dichas reuniones y el uso de tablones anunciadores para las Secciones Sindicales.

4. En cuanto a composición, funcionamiento, garantías y permisos, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia.

Artículo 36.- Delegados de Personal y Comités de Empresa.

El Delegado de Personal de los Trabajadores y Comités de Empresa, son órganos de representación de los Trabajadores. Tendrán la composición y garantías que se señalan en la legislación vigente en cada momento. En las horas retribuidas establecidas para los miembros de estos organismos, se incluye una reunión mensual ordinaria con la Dirección de la Empresa y las convocadas por ésta, a iniciativa de los representantes, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

Serán funciones del Delegado de Personal o Comité de Empresa las siguientes:

1. Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y seguridad social vigentes para la Empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones, y ejercitando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

2. Informar en los expedientes administrativos la clasificación profesional y en aquellos otros en que por disposición legal fuera necesario.

3. Ser informado de los puestos de trabajo que la Empresa piensa cubrir, así como de las condiciones generales de los nuevos contratados.

4. Ser informado y consultado de cuantas medidas afecten directamente a los Trabajadores, y especialmente, de aquellas que pudieran adoptarse sobre:

- Expedientes de regulación de empleo.
- Traslados totales o parciales de la Empresa.
- Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.
- Decisiones que afecten substancialmente a la organización del trabajo.

Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la Empresa a cualquier Trabajador, deberán ser puestas en conocimiento previo del Delegado de Personal o Comité de Empresa, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas.

Los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa, tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Utilizar, con conocimiento de la Empresa, un tablón de anuncios para fijar comunicaciones de carácter sindical o laboral.

b) A que sean facilitados locales de reunión para uso común, dentro de las posibilidades de la Empresa. Las reuniones de los Comités de Empresa serán preavisadas con 24 horas de antelación, al menos, salvo casos urgentes y fundamentados, en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior. Se procurará que las reuniones de los Comités de Empresa sean programadas con la antelación suficiente.

c) Las Empresas vendrán obligadas previo consentimiento por escrito de los Trabajadores, a descontar de las liquidaciones a fin de mes, las cuotas correspondientes a los afiliados a las Centrales Sindicales con implantación dentro de la Empresa.

Capítulo IX.- Disposiciones adicionales.

Artículo 37.- Cláusula de no aplicación del régimen salarial.

Aquellas empresas que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo se encuentren en situación económica

de pérdidas y otras causas, reconocida y constatada por trabajadores y empresas, que puedan afectar a la competitividad de éstas (hecho que tendrán que acreditar documentalmente), a fin y efecto de posibilitar el mantenimiento de los actuales niveles de empleo, podrán desvincularse del incremento económico establecido en este Convenio, durante toda su vigencia.

Para acogerse a dicha inaplicabilidad, la Empresa deberá formular la petición ante los Representantes de los Trabajadores, en el plazo máximo de 30 días, desde la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia. De no existir representantes de los trabajadores, la Empresa formulará directamente la petición a la Comisión Paritaria, acompañando en todo caso la siguiente documentación:

1. Memoria justificativa de la solicitud y documentación acreditativa de la situación que motiva la necesidad de la no vinculación.

2. Propuesta salarial alternativa y posible pacto de recuperación.

Las partes podrán alcanzar acuerdo en el plazo de quince días que deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio o árbitro designado de común acuerdo, que será competente para resolver de forma definitiva y en su caso fijar las condiciones salariales alternativas.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por los Representantes de los Trabajadores y la Empresa, los alcanzados por la comisión Paritaria y los laudos arbitrales serán irrecurribles y ejecutivos.

Artículo 38.- Fomento de la contratación indefinida.

De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional 1ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad, con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse a partir del 4 de marzo de 2001 el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, que se regula en esta disposición, en las condiciones previstas en la misma.

Los contratos para el fomento de la contratación indefinida celebrados con anterioridad al 4 de marzo de 2001, al amparo lo dispuesto en la Disposición Adicional 1ª de la indicada Ley 63/1997, de 26 de diciembre y demás normas de aplicación, continuaran rigiéndose por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en se celebraron.

Artículo 39.- Contratación eventual por circunstancias de la producción.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15, b) del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 3, 2, b) del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, cuando las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o el exceso de pedidos lo exijan, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, la duración de los contratos podrá ser de hasta 12 meses en un período de 18 meses desde el momento en que se produzcan las causas o circunstancias que justifiquen la utilización del contrato eventual.

Artículo 40.- Clasificación profesional.

En materia de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de agua, de 30 de junio de 1998 (B.O.E. 19.03.03) o norma que lo sustituya y en el caso de que la Comisión Paritaria de dicho Convenio desarrollara esta materia, se procederá a las adaptaciones que sean necesarias en este Convenio Colectivo Provincial. Mientras no se regule de forma específica en el Convenio Estatal, a partir de la fecha de la firma de este Convenio, aquellos trabajadores que tengan una antigüedad superior a 6 meses o en el momento en que cumplan este período, y realicen de forma habitual y continuada funciones de Operador de Planta Depuradora, una vez transcurridos los 6 meses ascenderán a la categoría de Oficial 3ª.

Disposición transitoria

Independientemente de lo estipulado en el artículo 4º del presente convenio, y como quiera que la negociación de

este Convenio queda supeditada a la negociación de otro de ámbito superior, el Convenio Colectivo del Ciclo Integral del Agua del País Valenciano, en el caso de que este último no llegase a iniciarse o bien quedasen rotas las negociaciones por cualquier motivo, previa certificación de la mesa negociadora, el presente convenio de depuración de la provincia de Alicante, quedará inmediatamente denunciado.

Cláusula final

En todo lo no expresamente previsto en el presente Convenio, regirá el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación de carácter general, sin perjuicio de las normas de derecho necesario, y asimismo tendrá carácter supletorio

para todo lo no regulado expresamente en este Convenio el Convenio Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de agua, de 30 de junio de 1998 (B.O.E. 19.03.03) o norma que lo sustituya.

El presente Convenio ha sido suscrito por unanimidad por la Asociación Provincial de Empresarios de Captación, Elevación, Distribución y Depuración de Aguas Potables y Residuales de la Provincia de Alicante y los Representantes de los Trabajadores afiliados a U.G.T. y C.C.O.O. quienes en reunión de constitución de la Comisión Negociadora, el día 16 de febrero de 2004, se reconocieron plena capacidad y legitimaron para negociar.

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL UNO DE ENERO DE 2004 Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2004 PARA EL CONVENIO DE EMPRESAS DEPURADORAS DE AGUAS RESIDUALES DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

CATEGORÍAS PROFESIONALES	GRUPO PROFESIONAL	AREA FUNCIONAL	NIVEL SALARIAL	SALARIO		PLUS		SALARIO		PRECIO HORA	
				BASE	ANUAL	TOX./DÍA	NOCT./DÍA	HORA	EXTRA NORMAL	EXTRA FESTIVA	
PRIMERA CATEGORÍA A (TITULADO GRADO SUPERIOR CON JEFATURA).	5	TÉCNICA	1	1.481,64 €	26.546,43 €	9,88 €	12,35 €	15,34 €	26,85 €	30,68 €	
PRIMERA CATEGORÍA B (TITULADO GRADO SUPERIOR, TITULADO GRADO MEDIO CON JEFATURA)	5	TÉCNICA	2	1.377,88 €	24.699,50 €	9,19 €	11,48 €	14,28 €	24,99 €	28,56 €	
JEFE DE GRUPO.	5	ADMINISTRATIVA	2	1.377,88 €	24.699,50 €	9,19 €	11,48 €	14,28 €	24,99 €	28,56 €	
SEGUNDA CATEGORÍA (JEFE DE SERVICIO, TITULADO GRADO MEDIO).	4	TÉCNICA	1	1.127,46 €	20.242,03 €	7,52 €	9,40 €	11,70 €	20,48 €	23,40 €	
JEFE DE SECCIÓN	4	ADMINISTRATIVA	2	1.127,46 €	20.242,03 €	7,52 €	9,40 €	11,70 €	20,48 €	23,40 €	
SUBJEFE DE SECCIÓN, ANALISTA DE INFORMÁTICA	3	ADMINISTRATIVA	1	1.025,64 €	18.429,63 €	6,84 €	8,55 €	10,65 €	18,64 €	21,30 €	
TERCERA CATEGORÍA (TOPÓGRAFO 1º, DELINEANTE, ENCARGADO DE SECCIÓN)	3	TÉCNICA	1	1.025,64 €	18.429,63 €	6,84 €	8,55 €	10,65 €	18,64 €	21,30 €	
CAPATAZ, ENCARGADO DE TALLER	3	TÉCNICA	2	947,97 €	17.047,11 €	6,32 €	7,90 €	9,85 €	17,24 €	19,70 €	
CUARTA CATEGORÍA (TOPÓGRAFO 2º, DELINEANTE, INSPECTOR OBRAS, ANALISTA LABORATORIO).	3	TÉCNICA	3	823,09 €	14.824,24 €	5,49 €	6,86 €	8,57 €	15,00 €	17,14 €	
QUINTA CATEGORÍA (AUXILIAR TÉCNICO)	3	TÉCNICA	4	782,19 €	14.096,22 €	5,21 €	6,52 €	8,15 €	14,26 €	16,30 €	
OFICIAL 1º, PROGRAMADOR	2	ADMINISTRATIVA	1	954,78 €	17.168,32 €	6,37 €	7,96 €	9,92 €	17,36 €	19,84 €	
AUXILIARES OFICINA. PRIMERA CATEGORÍA	2	ADMINISTRATIVA	2	838,64 €	15.101,03 €	5,59 €	6,99 €	8,73 €	15,28 €	17,46 €	
OFICIAL 2º, OPERADOR ORDENADOR	2	ADMINISTRATIVA	3	797,17 €	14.362,87 €	5,31 €	6,64 €	8,30 €	14,53 €	16,60 €	
SUBALTERNOS. CONSERJES	2	ADMINISTRATIVA	4	763,38 €	13.761,40 €	5,09 €	6,36 €	7,95 €	13,91 €	15,90 €	
AUXILIARES OFICINA. SEGUNDA Y TERCERA CATEGORÍA. ORDENANZAS	2	ADMINISTRATIVA	5	760,38 €	13.708,00 €	5,07 €	6,34 €	7,92 €	13,86 €	15,84 €	
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	2	ADMINISTRATIVA	6	727,08 €	13.115,26 €	4,85 €	6,06 €	7,58 €	13,27 €	15,16 €	
SUBCAPATAZ	2	TÉCNICA	1	878,17 €	15.804,67 €	5,85 €	7,32 €	9,14 €	16,00 €	18,28 €	
OFICIAL 1º	2	TÉCNICA	2	839,51 €	15.116,52 €	5,60 €	7,00 €	8,74 €	15,30 €	17,48 €	
OFICIAL 2º	2	TÉCNICA	3	797,17 €	14.362,87 €	5,31 €	6,64 €	8,30 €	14,53 €	16,60 €	
OFICIAL 3º	2	TÉCNICA	4	760,38 €	13.708,00 €	5,07 €	6,34 €	7,92 €	13,86 €	15,84 €	
PEONES ESPECIALISTAS	2	TÉCNICA	5	755,23 €	13.616,33 €	5,03 €	6,29 €	7,87 €	13,77 €	15,74 €	
PEONES, PERSONAL DE LIMPIEZA	1	TÉCNICA	1	751,41 €	13.548,34 €	5,01 €	6,26 €	7,83 €	13,70 €	15,66 €	

Alicante, 4 de agosto de 2004.

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

0421119

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del texto del convenio colectivo del Grupo de Empresa Relleno y Aderezo de Aceitunas, que afecta a Cándido Miró, S. A., Aceitunas Cazorla S. L. y La Española Alimentaria Alcoyana S. A., de Alcoy (Código de Convenio 030070-3).

Visto el texto articulado del convenio colectivo arriba citado, recibido en este centro directivo con fecha de hoy, suscrito por las representaciones de las empresas y de los trabajadores 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 establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 65/00, de 22 de mayo, del Gobierno Autónomo, 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.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS RELLENO Y ADEREZO DE ACEITUNAS

TÍTULO 1.- DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1º.- El presente Convenio tiene como objetivo fundamental la mejora de condiciones laborales y de vida de los trabajadores, el incremento de la productividad, la integración en una comunidad de intereses y la unidad de los elementos que intervienen en el proceso económico, así como el fortalecimiento de la paz social.

Artículo 2º.- Ámbito.

El Convenio es de aplicación a todos los trabajadores y empresas que han intervenido en su negociación y que son:

- La Española Alimentaria Alcoyana, S.A.
- Candido Miro, S.A.
- Aceitunas Cazorla, S. L.

Todas de la provincia de Alicante.

Artículo 3º.- Vigencia.

El Convenio tendrá una duración de un año, comenzando su vigencia el día 1 de abril de 2004, finalizará a todos los efectos el día 31 de marzo del año 2005.

Artículo 4º.- Rescisión, Revisión y Prórroga.

La representación de los trabajadores o de los empresarios, que promueva la negociación, o revisión del Convenio, lo comunicará a la otra parte, expresamente detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral correspondiente en función del ámbito del convenio.

Cuando se trate de proceder a la revisión del presente Convenio, la precitada comunicación se podrá realizar a partir del mes anterior a la finalización de la vigencia del convenio. En cualquier caso de no haberse hecho esta comunicación en la referida antelación, también podrá con anterioridad efectuarse.

Iniciada la negociación para la revisión del Convenio, si la misma se prolongase por plazo que excediere la vigencia del anterior, este se entenderá por prorrogado hasta la entrada en vigor del nuevo pacto.

En el supuesto de rescisión o resolución del Convenio, este continuará aplicándose en sus propios términos, en tanto no sea sustituido por otro nuevo o norma específica de aplicación, salvo disposición legal que disponga otra cosa al efecto.