

Expediente número 03/220/0106.- Inculpado: Philippe Roland P. Monsieur.- Último domicilio conocido: avenida Fabraquer, número 21.- Campello (Alicante).- Fecha Apercebimiento de cobro en periodo voluntario: 13/12/04.

Expediente número 03/220/0123.- Inculpado: Antonio Sánchez Pérez.- Último domicilio conocido: calle Patricio Pérez, número 2.- Torrevieja (Alicante).- Fecha Apercebimiento de cobro en periodo voluntario: 13/12/04.

Alicante, 22 de enero de 2005.

El Instructor, José Víctor Cuesta Lerma.

0502169

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO ALICANTE

ANUNCIO

Unidad de Depósitos de Actas de Elecciones y Estatutos de Alicante.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 4º, apartado 4 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, se hace público, que en esta oficina y a las 12.00 horas del día 25 de enero de 2005, han sido depositados los estatutos de la Asociación de Calzado Chino en España (ASOCACHINE), cuyos ámbitos territorial y profesional son: provincial y todos los comerciantes de calzado de China, respectivamente.

Siendo los firmantes del acta de constitución: don Emilio Calderón Armedo, en nombre y representación de don Jin Miao Lei, don Guangzhong Liu y don Jiazhen Liu.

Lo que comunico a V.I. con el ruego de que, dada la perentoriedad del plazo de veinte días que la ley ha previsto para que se adquiera personalidad jurídica y plena capacidad de obrar de la Asociación a que se refiere el anuncio, sea publicado el mismo dentro de los tres días siguientes a la recepción del presente escrito.

Alicante, 25 de enero de 2005.

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

0502170

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto el escrito presentado en el día de hoy, por las representaciones de la Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de CC.OO. País Valencià y la Federación de Industrias Afines de U.G.T., y en aplicación de lo determinado en el artículo 5º, párrafo segundo del convenio colectivo de ámbito provincial de Hilos, Cuerdas y Redes, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 135-3, de fecha 15 de junio de 1993, en el que establece que la prórroga del convenio por períodos sucesivos de un año, llevará consigo el incremento salarial equivalente al aumento del I.P.C., y la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio, cuyas cláusulas de contenido económico y tablas salariales recogen un incremento del 3,20% sobre la vigente, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia número 34, de fecha 11 de febrero de 2004.

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 las representaciones del Sector.

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

CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE HILOS, CUERDAS Y REDES DE LA PROVINCIA DE ALICANTE.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Ámbito territorial.

El presente convenio de trabajo comprende a todas las empresas y centros de trabajo dedicados a la fabricación de hilos, cuerdas y redes, instalados en la provincia de Alicante, con excepción de las empresas sitas en Villajoyosa, que se rigen por convenio de Grupos de Empresas y las de Hilados, Cordelería de Sisal, Abacá y demás fibras, que se rigen por convenio de idéntico ámbito.

Afectará también a las empresas que se instalen en el ámbito territorial indicado durante la vigencia del convenio.

Artículo 2.- Ámbito funcional.

El convenio obliga a todas las empresas de hilos, cuerdas y redes incluidas en el Nomenclátor de Industrias Textiles (actividades industriales y de profesiones y oficios), aprobada por Orden Ministerial de Trabajo de fecha 28 de julio de 1966, que se rigen por la Ordenanza Laboral de la Industria Textil, aprobada por Orden de 28 de febrero de 1972 y de 17 de abril de 1972 (B.O.E. número 49 del 16 de febrero y número 97 del 22 de abril), y demás disposiciones laborales complementarias o de carácter general.

Artículo 3º.- Ámbito personal.

Se regirán por el presente convenio todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en las empresas mencionadas en los artículos precedente, tanto si realizan una función técnica como administrativa, como los que presten su esfuerzo físico o de atención, sin más excepción que a la que se establece en el vigente Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/80). Obliga también al personal que se integre en las empresas durante la vigencia del convenio.

Artículo 4º.- Vigencia y duración.

Vigencia: El presente convenio entrará en vigor el lunes siguiente al de su firma, sin perjuicio de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Los efectos económicos entrarán en vigor el día 1 de enero del 2005.

Duración: Se pacta un período de duración desde el día 1 de enero del 2005 al 31 de diciembre del 2005.

Artículo 5º.- Rescisión, revisión o prórroga.

La representación de los empresarios o de los trabajadores que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la representación que se ostente, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de Trabajadores, Ley 8/80, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación de esta comunicación se enviará copia a efectos de registro a la Dirección Provincial de Trabajo u Organismo competente en la materia. La denuncia deberá presentarse a la otra parte con la antelación mínima de 2 meses a la terminación del presente convenio. 30 días después de la denuncia se entregará el proyecto de convenio y la Mesa deberá estar constituida entre el 15 y el 25 de enero de 20.

Si se desiste de la denuncia del convenio o si una vez denunciado, la desaparición de una de las partes hiciera imposible la negociación de un nuevo convenio, éste será prorrogado por períodos de 1 año, llevando aparejada dicha prórroga el incremento del índice al consumo de los últimos 12 meses.

Artículo 6º.- Compensación y garantía personal.

Las condiciones pactadas podrán ser compensadas en su totalidad con los que anteriormente se hubieran establecido de cualquier clase, contrato individual, usos o costumbres y mejoras voluntarias concedidas por las empresas. Cualquier norma que en el futuro se dicte mejorando las condiciones económicas actualmente en vigor, quedará absorbida si no mejora las condiciones del presente convenio. La situación económica personal referida a cada trabajador será mantenida si es superior a la que resulte de aplicar las normas del presente convenio, por respeto al principio regulador de la condición más beneficiosa como «garantía al personal».

CAPÍTULO II

CONCILIACIÓN, MEDIACIÓN Y ARBITRAJE.

Artículo 7º.- Comisión para la aplicación e interpretación del convenio.

Se crea una Comisión Paritaria de representación de las partes firmantes para las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación del presente convenio, a la que se someterán las partes ineludibles en primera instancia.

Estará compuesta por un presidente, que lo será el del convenio o, en su defecto, el que las partes firmantes designen y por 4 representantes de los empresario y 4 de los trabajadores, elegidos por las respectivas representaciones.

También podrán designar ambas partes los asesores correspondientes que actuarán con voz y sin voto. La Comisión se reunirá en el plazo de 10 días desde la solicitud de una de las partes, y ésta se dirigirá por escrito al presidente de la Comisión conteniendo la motivación de la misma; la resolución se emitirá en el plazo de 7 días.

Artículo 8º.- Competencia.

Las competencias y funciones de la Comisión para la aplicación e interpretación del convenio, se atenderá a las disposiciones legales sobre convenios y normas reglamentarias de aplicación que rijan en cada momento de su actuación.

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9º.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con sujeción a lo dispuesto en los artículos 7 y siguientes de la Ordenanza Laboral Textil, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, la que deberá dar conocimiento de las medidas de organización a las representaciones sindicales de los trabajadores. Las materias referidas a la organización del trabajo se someterán a la aprobación de la Autoridad Laboral, como consecuencia de medición científica o estimación subjetiva.

Artículo 10º.- Productividad.

El establecimiento del nivel del índice de productividad que se considere normal para las empresas que no lo tengan establecido y al que corresponde el salario pactado en el convenio, se realizará a nivel de empresa, con la participación de la Dirección y de los representantes de los trabajadores en la misma y atendiendo preferentemente a la parte de producción del año inmediatamente anterior.

En caso de desacuerdo se someterán al a Comisión Mixta del Convenio que deberá resolver en el plazo de 10 días. De no obtenerse acuerdo en el seno de dicha Comisión, se elevará lo actuado a la Dirección Provincial de la Conselleria de Trabajo, u Organismo competente para que resuelva lo oportuno.

CAPÍTULO IV

DEL SALARIO Y DE SUS COMPLEMENTOS

Artículo 11º.- Del salario y sus complementos. Régimen salarial.

El sistema retributivo que se establece, sustituye al régimen de emolumentos que de derecho o de hecho viniesen aplicando las empresas desde el momento de entrada en vigor de las condiciones económicas del convenio y es el que figura en la tablas salariales que como anexo se unen al presente convenio.

Artículo 12º.- Plus de asistencia y puntualidad.

El plus de puntualidad, asistencia y permanencia será el que figura en las tablas salariales del convenio y se percibirá por día efectivamente trabajado, si bien se computará a efectos de vacaciones o jornadas festivas recuperables, así como en las fiestas laborables a que se refiere el apartado 2 del artículo 37 de la Ley 8/80, del Estatuto de los Trabajadores.

A estos efectos debe entenderse que la falta de asistencia será siempre por motivos legales justificados. La falta de puntualidad superior a 3 minutos llevará consigo la pérdida del plus, sin perjuicio de los que al respecto determina la Ordenanza Laboral Textil.

Para el turno de las 6 de la mañana la pérdida del plus se operaría cuando la falta de puntualidad fuese superior a 5 minutos.

Artículo 13º.- Prima transitoria de carencia de incentivos.

Se establece para los trabajadores con coeficiente al 1 al 1,5 una prima de carencia de incentivos que figura en la

tabla salarial del convenio, por día efectivamente trabajado. Este plus transitorio se concede a los trabajadores, mientras duren los estudios de organización y obtención de rendimientos como contraprestación a la colaboración que para dichos estudios se obligan a prestar.

Las empresas que no hubieran establecido un sistema de retribución por incentivos o no hubieran establecido los rendimientos normales por causas Imputables a las misma, continuarán abonando dicha prima a los trabajadores.

Si el rendimiento normal no se hubiese podido determinar por causas imputables a los trabajadores, dejarán estos de percibirla, estableciéndose este artículo para el supuesto de que los trabajadores no presten la colaboración adecuada conforme a las normas reglamentarias en la materia. Al trabajador que opusiera resistencia y no colaborara en los estudios sobre rendimientos, se le suprimiría inmediatamente la prima transitoria de carencia de incentivos, sin perjuicio de aplicar las sanciones reglamentarias a que hubiere lugar, previo conocimiento del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

Determinados los rendimientos mínimos y establecida una remuneración por incentivo, ésta se calculará cuando sobrepase el rendimiento normal con el incremento mínimo de un 15% sobre el salario base del convenio más las partes proporcionales de domingos y festivos, en las cantidades de exceso sobre de rendimiento normal.

Esta prima no podrá descontar por falta de puntualidad.

Asimismo se abonará en las fiestas laborables a que se refiere el artículo 37, apartado 2 de la Ley 8180, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14º.- Antigüedad.

Con el fin de premiar la continuidad temporal en la prestación de servicios en una misma empresas, se establece como premio de antigüedad, según determina el artículo 88 de la Ordenanza Textil, hasta 5 quinquenios, de los que el primero se abonará al 4% y los restantes al 3%.

Artículo 15.- Participación en beneficios.

Por el concepto de participación en beneficios, se abonará un 10% del salario base del convenio, incrementado con el premio de antigüedad en su caso, cuyo importe se hará efectivo con el salario diario, bien semanal o mensualmente, según el sistema de cobro establecido para el personal obrero y técnico-administrativo.

Artículo 16º.- Absentismo.

A nivel de empresa y por la dirección de la misma y los representantes de los trabajadores en la misma, obtendrán el índice de absentismo de los años 1978 y 1979, promedio de los mismos; del índice así obtenido, se descontará el justificado de acuerdo con los criterios establecidos en el Acuerdo Marco Interconfederal firmado por la CEOE y por U.G.T., y cuyo criterio se adjuntan al presente convenio como anexo del mismo, y una vez obtenido el resultado quedará un índice de absentismo cuya reducción en un 20% se primará mensualmente con un 1% del salario del convenio más antigüedad, en su caso; el abono se realizará al término del mes siguiente al vencido y devengado y se denominará plus de reducción de absentismo.

El 20% fijado como reducción al índice de absentismo obtenido podrá tener un margen de tolerancia que se establezca en el 10% de dicho 20%.

Artículo 17º.- Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad establecidas en la Ordenanza Textil se fijan en 30 días de salario base de convenio, incrementado con el premio de antigüedad en su caso. Dichas pagas se abonarán en la primera quincena de julio y entre el 15 y el 22 de diciembre, respectivamente, más los beneficios, como se establece en el artículo anterior.

En las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad se abonará, además, el plus de asistencia y puntualidad de la categoría profesional correspondiente multiplicado por 30 días cada una de ellas.

Artículo 18º.- Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de pago existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan

la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

Horas extraordinarias habituales: supresión.

Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños existentes y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materia prima: realización.

Horas extraordinarias necesarias por periodos de producción, ausencia imprevista, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley; en este supuesto deberá cumplirse con lo establecido en el Real Decreto del 20 de agosto de 1981, a efectos de comunicación conjunta de empresa y Delegados de Personal o Comités de Empresa a la Autoridad Laboral.

La dirección de la empresa informará al Comité de empresa y a los Delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Conforme determina el artículo 66 de la Ordenanza, las horas extraordinarias se abonarán con un recargo que será del 75%, y se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente en la materia.

Artículo 19º.- Plus de nocturnidad

Las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido a que el trabajo sea nocturno por propia naturaleza, tendrán una retribución específica que será el resultado de incrementar en un 21% el salario base más beneficios, más el plus de carencia de incentivos, más la antigüedad, en su caso.

Se abonará por las jornadas nocturnas realmente trabajadas; no obstante si la jornada del sábado no se realizara por haberse adelantado en los días precedentes de la semana, por ocupación de la hora diaria de descanso, se tendrá por realizada y se cobrará el plus de nocturnidad.

CAPÍTULO V

JORNADA, LICENCIAS, VACACIONES.

Artículo 20º.- Jornada.

La jornada laboral con carácter general a partir del 1 de enero de 1990, será de 1.810,27 horas anuales, sirviendo como orientación la jornada de 40 horas semanales.

La jornada de trabajo continuado, a partir del 1 de enero de 1990, en cómputo anual será de 1.748 horas y media, sirviendo como orientación la de 38 horas y media semanales de trabajo real y efectivo como hasta el momento presente, por lo que se prestará en las mismas condiciones que se venía realizando hasta el momento.

Artículo 21º.- Licencias.

El trabajador/a avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá ausentarse de trabajo por algún de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) En caso de matrimonio, 15 días naturales retribuidos.

b) Por alumbramiento de la esposa y enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos y padres, 3 días naturales retribuidos, ampliándose a 2 días naturales retribuidos cuando el trabajador/a precise realizar un desplazamiento al efecto. Por enfermedad grave o fallecimiento de padres políticos, hermanos, nietos y abuelos, durante 3 días naturales retribuidos, cuando el trabajador/a precise realizar un desplazamiento al efecto a lugar que diste 20 km. o más de su residencia.

c) Por fallecimiento de tíos, tíos políticos o sobrinos, así como de persona que conviva bajo el mismo techo, 1 día con retribución.

d) Por fallecimiento de hermanos políticos, 2 días retribuidos.

e) Por boda de un hijo, 1 día con retribución, en caso de boda de un hermano tendrá derecho a 1 día de ausencia sin retribución.

f) Por traslado de su domicilio habitual, 3 días con retribución

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en los casos, duración y con la retribución que la ley establezca.

La retribución correspondiente a los días de licencia estará constituida por el salario base, beneficios y premio de antigüedad, en su caso, salvo la licencia motivada por el fallecimiento de cónyuge, padre y madre de ambos cónyuges, incluso políticos, cuya ausencia se retribuirá al salario que percibirá por jornada ordinaria.

Artículo 22º.- Vacaciones.

En cuanto al período de vacaciones a que se refieren los artículos 36 y 91 de la Ordenanza Textil, se establece para todo el personal que sean 24 días laborables.

Su disfrute se realizará durante 3 semanas, como mínimo, de forma continuada, independientemente de los días laborables que coincidan en las citadas 3 semanas, y coincidiendo con las fiestas patronales de la localidad.

Los trabajadores/as que estén en I.L.T. derivada de enfermedad común o de accidente laboral, en el período de vacaciones, cobrarán de las empresas las diferencias existentes entre el salario y la prestación.

Este complemento será incompatible con lo establecido en el artículo 26, asimismo este complemento no supondrá deducción alguna de las correspondientes pagas extraordinarias.

CAPÍTULO VI

SUSPENSIÓN TEMPORAL DE ACTIVIDADES.

Artículo 23º.- Procedimiento.

Las empresas podrán solicitar de sus trabajadores, por medio del Comité de empresa o representantes legales de los mismos, la conformidad inmediata a expedientes de suspensión temporal de actividades, fundada exclusivamente en falta de pedidos.

Los representantes de los trabajadores vendrán obligados a dar la conformidad inmediata en estos casos.

Estas solicitudes sólo se podrán formular como máximo 2 veces al año y por un período máximo de 30 días en cada ocasión.

Los trabajadores afectados por estos expedientes percibirán la totalidad de las gratificaciones extraordinarias en el momento de su devengo.

Estos expedientes no se podrán solicitar en periodo vacacional. Para cualquier otro tipo de suspensión de actividades, fundado en otra causa que no sea la falta de pedidos, o por duración superior a los 30 días señalados, se seguirán los trámites ordinarios previstos en la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO VII

BENEFICIOS ASISTENCIALES

Artículo 24º.- Premio de jubilación.

Las empresas afectadas por el convenio concederán un premio de jubilación a aquellos trabajadores/as que teniendo más de 10 años de permanencia en la empresa se jubilen voluntariamente y siempre que no alcancen con motivo de la jubilación el 100% de la base reguladora por aplicación de coeficientes reductores en función de la edad de jubilación, atendiendo a las siguientes escalas:

- Jubilación a los 60 años, 4.013,31 euros.

- Jubilación a los 61 años, 3.135,39 euros.

- Jubilación a los 62 años, 2.508,31 euros.

- Jubilación a los 63 años, 1.504,97 euros.

- Jubilación a los 64 años, 877,86 euros.

La condición de los 10 años de permanencia en la empresa no será de aplicación para aquellos trabajadores/as que al 1 de enero de 1988, estuviesen formando parte de las plantillas fijas de las empresas.

En los supuestos de jubilación anticipadas, las empresas cubrirán las vacantes producidas mediante contratos temporales, dentro de los límites permitidos por la legislación vigente en cada momento y hasta el máximo temporal que dicha contratación permita, sirviendo únicamente como tope la fecha en que el trabajador jubilado anticipadamente hubiere llegado a la edad de jubilación ordinaria.

Así mismo, se abonará la cantidad de 1.402,27 euros a todo trabajador que pase a invalidez absoluta antes de la jubilación y que por tanto cese en la empresa.

Artículo 25º.- Ayuda por escolaridad.

Se establece una ayuda de 37,60 euros anuales, para los hijos de los trabajadores que cursen la Enseñanza General Básica, siempre que en el curso anterior hayan obtenido la calificación de suficiente.

Artículo 26º.- Complemento de Incapacidad Laboral Transitoria.**A. Enfermedad.**

1.- La empresa complementará con el 25% la base reguladora de la prestación al trabajador/a que se encuentre en supuesto de hospitalización y también en los procesos preoperatorios y postoperatorios, con un plazo máximo de 15 días desde la salida del hospital, entendiéndose por operación el día de internamiento en el hospital.

2.- La empresa complementará con el 25% de la base reguladora de la prestación en ILT, en los procesos de larga duración, a partir del día vigésimo de la baja y hasta septuagésimo quinto de la misma, siempre que no sea de aplicación en el párrafo anterior.

El trabajador en situación de incapacidad laboral transitoria que por prescripción facultativo debidamente acreditada, tuviere que guardar reposo absoluto en cama, percibirá el 25% de la base reguladora del subsidio, a partir del tercer parte semanal de confirmación mientras permanezca en reposo absoluto.

B. Accidente.

En los casos de ILT por accidente de trabajo, el trabajador accidentado con fractura o con herida abierta o herida interna, percibirá el complemento del 25% de la base reguladora de su prestación desde el decimoquinto día y por un plazo máximo de sesenta días.

Artículo 27º.- Asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social

Los trabajadores que lo precisen podrán asistir a consulta del médico de medicina general hasta un máximo de 16 horas al año, con retribución a cargo de la empresa, siempre y cuando el horario de consulta coincida con su jornada de trabajo.

Artículo 28º.- Póliza de accidentes.

Las empresas, en el plazo de 40 días a la firma del presente convenio, concertarán obligatoriamente una póliza de seguro por accidentes de trabajo que cubra la indemnización de 8.365,32 euros como consecuencia de muerte o invalidez absoluta derivada de accidente de trabajo.

CAPÍTULO VIII**DE LOS SINDICATOS****Artículo 29º.- Ayuda a la gestión de los sindicatos.**

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, para ayudar a cubrir los gastos producidos por la elaboración y negociación del convenio, podrán aportar, por una sola vez, la cantidad de 8,50 euros, que se descontaría de la mensualidad en que cobren el aumento de convenio por las empresas a petición escrita de los trabajadores. Debiéndose pronunciar los trabajadores en el plazo de 15 días desde la publicación del convenio. Las empresas depositarán lo recaudado por este concepto en la cuenta corriente N.877/00/49 del Banco de Valencia, S.A., agencia urbana 2 de Elche, a nombre de la Federación de Industrias Textil-Piel y Químicas de CC.OO. del País Valenciano y Federación Provincial Textil Piel de U.G.T., y su reparto será al 50% entre ambas.

Artículo 30º.- Funciones de los comités de empresa o delegados/as de personal.

El Comité de empresa y los delegados de personal, como órganos representativos de los trabajadores del centro de trabajo o de la empresa, tienen como fundamental misión, la defensa de los intereses de sus representados, así como la negociación y representación de los trabajadores ante el empresario y en su caso ante la Administración.

Artículo 31º.- Garantías de los representantes de los trabajadores.

Los miembros elegidos en cada empresa por los trabajadores para la representación y defensa de sus intereses, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que establece el R.D. 3.149/77 del 6 de diciembre, o las que en cada momento establezca la legislación vigente sobre la materia.

Las horas de los distintos miembros del Comité de empresa podrán ser acumuladas en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total. No se computará dentro del máximo legal de horas, las que se consuman con motivo de la designación de delegados de personal o miembros del Comité como componentes de comisiones negociadoras de convenio colectivo en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Artículo 32º.- Secciones sindicales.

En materia de constitución de las secciones sindicales en la empresa se estará a lo dispuesto de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Las secciones sindicales representarán los intereses sindicales de sus afiliados a un representante para comunicarse con aquella. La Central Sindical otorgará al elegido o designado, una credencial que justifique ante la dirección de la empresa dicha cualidad. Se presumirá dicho carácter hasta tanto la Central no comunique por escrito la revocación del mismo.

Para cobro de cuotas de los afiliados a las Centrales Sindicales, se podrán utilizar los servicios administrativos la empresa, que vendrá obligada a descontarlas del salario del mes, según detalle que facilite la Central y que tenga la firma de los trabajadores aceptando dicho descuento.

En los distintos centros de trabajo se pondrá a disposición de los representantes sindicales un tablón de anuncios que podrá ser utilizado para fijar comunicaciones e información de contenido sindical o de interés específico de la empresa.

Artículo 33º - Derechos de reunión.

Las empresas reconocen el derecho de reunión de los trabajadores de su empresa en los siguientes términos:

1.- Que se trate exclusivamente de asuntos laborales o sindicales relacionados con la propia empresa, previa inclusión en el orden del día.

2.- Que se lleve a cabo fuera de la jornada laboral.

3.- Que puedan asistir técnicos y asesores de las Centrales Sindicales, previa comunicación a la empresa y aceptación de ello.

4.- La celebración de estas reuniones se comunicará a la empresa con 2 días de antelación, expresando el objeto de la reunión y los nombres de los asesores jurídicos que han de asistir.

5.- No se permitirán más de 2 reuniones al mes, salvo circunstancias extraordinarias.

6.- Las reuniones se celebrarán en el local que designe la empresa, dentro del centro de trabajo.

Artículo 34º.- Vigencia de las cláusulas sindicales.

Los acuerdos alcanzados en esta materia permanecerán vigentes en tanto subsista la actual legislación vigente en la materia sindical y de representación colectiva fuera modificada, derogada o ampliada, los acuerdos alcanzados quedarán en vigor y se tendrán por no puestos y las partes negociadoras del convenio deberán sentarse a negociar estas materias.

Disposiciones Adicionales**Primera.- Salario hora anual**

A los solos efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/80, relativo al salario hora anual, se refleja el mismo en tabla salarial anexa; habiéndose obtenido como resultado de dividir el salario del convenio referido al año, más las pagas extraordinarias y beneficios por 1.810,27 horas anuales de trabajo en jornada partida y 1.748,50 horas de trabajo efectivo en jornada continuada. No se han tenido en cuenta para dichos cálculos los complementos personales y otros que puedan derivarse de la mayor actividad del trabajador/a, por lo que se prohíbe expresamente el pago de las horas extraordinarias en base a dicho cálculo.

Segunda.- Dado que en el presente convenio subsisten cláusulas relativas al Acuerdo Marco Interconfederal firmado en su día por la CEOE y la Central Sindical U.G.T., se

mantiene el texto de la disposición adicional del convenio anterior en todo aquello que le sea de aplicación y que literalmente decía así: «dado que este convenio colectivo ha sido negociado y pactado atendiendo a las directrices del Acuerdo Marco Interconfederal firmado por la CEOE y por la U.G.T., las partes se remiten al contenido de dicho Acuerdo Marco, que refrendan en su totalidad y que unen debidamente firmado al presente convenio como anexo del mismo».

Tercera.- Se crea una comisión de estudio de la problemática del claudestinidad y de búsqueda de soluciones adecuadas. Esta comisión estará integrada de modo paritario por representantes de las Centrales Sindicales firmantes del convenio, 2 representantes por U.G.T. y 2 representantes por CC.OO., y por 4 representantes de la parte patronal.

Los objetivos esenciales de la citada Comisión serán un estudio profundo del claudestinidad y la competencia desleal que tan gravemente está perjudicando al sector, y a la vista de ello efectuar cuantas acciones y gestiones sean necesarias para solucionar dicha problemática.

A fin de lograr tales objetivos, los partes firmantes del presente convenio se comprometen a que dicha Comisión actúe fundamentalmente con estas dos posiciones:

1.- Lograr un conocimiento lo más amplio y exacto posible de todas las empresas y trabajadores/as que desarrollen su actividad de forma clandestina.

2.- Constatados debidamente los datos anteriormente referidos, presentar conjuntamente ante la Administración cuantas denuncias sean procedentes en derecho para lograr la erradicación del claudestinidad en el sector.

Cuarta.- Cláusula de revisión salarial.

En caso de que el I.P.C. del año 2005 fuese superior al 2% se procederá a una revisión de los salarios en los siguientes términos: Tomando como base a los salarios vigentes al 31-12-2004, se procederá aplicar el 2% pactado, más el porcentaje que exceda del 2%, es decir, se sumará el 2% al tanto por ciento de exceso sobre el 2%, lo que totalizará un incremento total y final a aplicar sobre los salarios del año 2004. Este porcentaje así aplicado daría como resultado los salarios vigentes para todo el año 2005.

Quinta.- Contratación laboral

En materia de contratación se estará a lo dispuesto en la Ley 2/91, y demás disposiciones de legal aplicación.

Disposiciones finales

Primera.- De conformidad con la resolución del A.I., el presente texto recoge todas las cláusulas, derechos y obligaciones del mismo, declarando expresamente las partes, que el contenido del presente acuerdo constituye un todo unitario, sin que quepa en modo alguno modificación individual de cualquiera de sus cláusulas.

Segunda.- A los efectos de los pluses de asistencia y puntualidad y prima transitoria de carencia de incentivos recogidos en los artículos 12 y 13 de este convenio, se hace constar que los sábados tienen carácter de día efectivamente trabajado, ya que la jornada laboral correspondiente a dichos días, normalmente se realiza en los días anteriores de la misma semana.

Tercera.- El presente convenio colectivo de ámbito provincial por unanimidad de las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO., quienes en reunión de fecha 9-3-93 y que hoy ratifican, se reconocieron mutua capacidad para negociar el convenio al estar legitimados para ello y por ostentar la mayoría absoluta de la representación de los Empresarios y Trabajadores del ámbito del presente convenio colectivo.

Anexo I

Criterios sobre absentismo justificado establecidos en el A.M.I.

Se considera absentismo justificado y por tanto no computable a efectos de la cuantificación establecida en el artículo 17 del convenio, el que a continuación se detalla:

Las ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente en los siguientes casos:

- Matrimonio.
- Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes que hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- Traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

- Realización de funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

- las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

- las ausencias derivadas de hospitalización.

- las ausencias debidas a accidentes laborales.

- las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así se decreta por la Autoridad Laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes de los trabajadores.

- Los permisos por maternidad de la trabajadora.

- Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas.

Notas informativas.

Al personal de cobro mensual se le incrementará al salario base el 10 por 100 de beneficios, más el plus de asistencia y puntualidad por día efectivamente trabajado, tal como en la presente tabla salarial se refleja. El plus de asistencia y puntualidad y la prima de incentivos se percibirá por día efectivamente trabajado, así como en los festivos a que se refiere el artículo 37, apartado 2 de la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores, y se abonará al personal que tuviere derecho a ello según los artículos 12 y 13 del presente convenio.

El premio de antigüedad se calculará sobre salario base. Los Auxiliares Administrativos percibirán además de la paga de beneficios, el plus de asistencia y puntualidad y la prima de carencia de incentivos. El plus de reducción de absentismo se percibirá de conformidad con lo establecido en el texto articulado del convenio.

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DE HILOS, CUERDAS Y REDES DE LA PROVINCIA DE ALICANTE, VIGOR DESDE EL 1-1-2005 AL 31-12-2005

CATEGORÍA	COEFICIENTE	S. BA/CON EUROS	BENEF EUROS	ASI/PUN EUROS	INCEN. EUROS	T. SEMANA EUROS
VARIOS	1 A 1'30	20,61	2,06	4,57	1,98	198,10
ESTRUSOR	1'50	23,17	2,31	4,53	1,97	217,57
CONDUCTOR 2	1'60	24,73	2,47	4,53		217,70
MECÁNICO 2	1'70	25,98	2,59	4,52		227,26
CONDUCTOR 1	1'80	26,99	2,69	4,50		234,98
MECÁNICO 1	1'90	28,56	2,85	4,50		247,08
APRENDIZ C. FORMACIÓN	0'70	15,85	1,58	4,66		150,03
AUXILIAR	1'20	618,60	61,86	4,55	1,97	
OFICIAL 2	1'75	800,34	80,03	4,52		
OFICIAL 1	2'05	924,24	92,42	4,49		
ENCARG. JEFE SECCIÓN	2'20	969,56	96,95	4,46		
JEFE ADMO. 2	2'35	1.029,76	102,97	4,43		
MAYORDOMO JEFE VENTAS	2'70	1.164,29	116,42	4,43		
JEFE DISTRIBUCIÓN	2'75	1.183,40	118,33	4,43		
JEFE ADMINISTRACIÓN	2'80	1.202,56	120,25	4,42		
GERENTE	3'20	1.355,49	135,54	4,37		

	SALARIO AÑO EUROS
VARIOS	11.591,47
ESTRUSOR	12.779,85
CONDUCTOR 2	12.912,94
MECÁNICO 2	13.508,20
CONDUCTOR 1	13.883,74
MECÁNICO 1	14.698,27
APRENDIZ C. FORMACIÓN	8.816,47
AUXILIAR	11.485,69
OFICIAL 2	13.676,86
OFICIAL 1	15.438,59
ENCARG. JEFE TÉCNICO	16.319,25
JEFE ADMO.	17.199,57
MAYORDOMO JEFE VENTAS	19.254,34
JEFE DISTRIBUCIÓN	19.547,79
JEFE ADMINISTRACIÓN 1	19.841,77
GERENTE	22.190,17

Notas informativas.- Al personal de cobro mensual se le incrementará al salario base el 10 por 100 de beneficios, más

el plus de asistencia y puntualidad por día efectivamente trabajado, tal como en la presente tabla salarial se refleja. El plus de asistencia y puntualidad y la prima de carencia de incentivos se percibirá por día efectivamente trabajado, así como en los festivos a que se refiere el artículo 37, apartado de la ley 8/80, del Estatuto de los Trabajadores, y se abonará al personal que tuviese derecho a ello según los artículos 12 y 13 del presente convenio.

El premio de la antigüedad se calculará sobre el salario base. Los auxiliares administrativos percibirán además de la paga de beneficios, el plus de asistencia y puntualidad y la prima de carencia de incentivo. El plus de reducción de absentismo se percibirá de conformidad con lo establecido en el texto articulado del convenio.

Alicante, 24 de enero de 2005.

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

0502171

ANUNCIO

Habiéndose depositado en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo el acta de la reunión de la Comisión Negociadora del convenio colectivo de ámbito provincial de Industrias de la Madera y Corcho, celebrada el día 11 de noviembre del pasado año 2004, en el que se acuerda actualizar el calendario laboral del convenio para el año 2005 y que ha sido inscrita en el Registro de Convenios de esta Dirección Territorial con fecha de hoy, procede su publicación inmediata en el Boletín Oficial de la Provincia.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA INDUSTRIA DE LA MADERA Y CORCHO DE ALICANTE

Parte patronal

AEMMA

Nuria Atiénzar Pérez

Parte sindical

FECOMA-CC.OO.

Juan Menarguez Garri

Juan Manuel Fuentes González

Francisco López Sotos

José Lorenzo Fuentes Lázaro

Carmelo González Rincón

M.C.A.-U.G.T.

Manuel Jover Bailén

Fini Tenza Poveda

José Miguel Montoro Ruiz

José Manuel González Álvarez

En la sede de COEPA de Alicante, en fecha 11 de noviembre de 2004 se reúne la Comisión Negociadora del Convenio de la Industria de la Madera y Corcho de Alicante, con el siguiente único punto del orden del día:

- Establecimiento del calendario laboral par el año 2005.

Acuerdo adoptado: habida cuenta de que la jornada anual para el año 2005 es de 1764 horas según el artículo número 16 del Convenio

Colectivo Provincial de Industrias de la Madera y Corcho de Alicante, el posible exceso podrá compensarse con el disfrute como días libres y remunerados, con preferencia a otros de los siguientes:

- 7 de enero; 31 de octubre; 5, 7 y 9 de diciembre; y media jornada del día 30 de diciembre.

Este computo de días se ha realizado suponiendo que ninguna festividad patronal coincida en sábado en el calendario del año 2005.

Sin más asuntos que tratar se da por concluida la reunión y se levanta la presente acta de la sesión.

Alicante, 25 de enero de 2005.

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

0502172

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto el escrito presentado en el día de hoy, por las representaciones del Sindicato Comarcal de Trabajadores de L'Alacantí de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la U.G.T., y en aplicación de lo determinado en el artículo 4º, del convenio colectivo de ámbito provincial de Asentadores y Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Plátanos, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 260, de fecha 13 de noviembre de 2001, en el que se establece lo siguiente: «A la extinción de su período de duración o aplicación se considerará prorrogado tácitamente de año en año, siempre que no sea denunciado en los dos meses previos a su vencimiento por alguna de las partes que lo suscriben, aplicándole en tal caso el incremento del I.P.C. de los doce últimos meses más 0,25 puntos, a partir del 1 de enero de cada anualidad. Igualmente ocurrirá si una vez denunciado el convenio no llegase a constituirse la Mesa Negociadora durante los seis meses siguientes a la fecha en que termina el convenio anterior, situación en la que también se aplicará el I.P.C. + 0,25 puntos con efecto retroactivo desde el 1 de enero de cada anualidad», y la solicitud de registro, depósito y publicación de la correspondiente tabla salarial para el año 2005 que recoge un incremento del 3,45% sobre la vigente, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia número 173, de fecha 29 de julio de 2004.

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 las representaciones del Sector.

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

ANEXO ÚNICO

TABLA SALARIAL AÑO 2005

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ASENTADORES Y MAYORISTAS DE FRUTAS, HORTALIZAS Y PLÁTANOS

GRUPO 1º	667,73
GRUPO 2º	699,91
GRUPO 3º	764,27
GRUPO 4º	804,49
GRUPO 5º	884,94
TRABAJADORES CON CONTRATO DE FORMACION	523,39
ANTIGÜEDAD (LOS 5 PRIMEROS BIENIOS) ART. 9	5,57
ANTIGÜEDAD (A PARTIR DEL 5º BIENIO) ART. 9	6,29
PLUS DESPLAZAMIENTO ART. 12	31,48
GRATIFICACION POR FIESTAS LOCALES ART. 17	47,24
DIETA COMPLETA ART. 29	31,48
MEDIA DIETA ART. 29	11,80

Alicante, 25 de enero de 2005.

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

0502173

CONVENIOS COLECTIVOS

Corrección de errores.

En el Boletín Oficial de la Provincia número 29, de fecha 4 de febrero de 2005, edicto número 0501769, relativo a la revisión salarial retroactiva (diferencias I.P.C.) del convenio colectivo de Comercio de Metal se ha observado el siguiente error:

En las páginas 30 y 31 en las cabeceras de la tabla salarial definitiva del convenio de Comercio del Metal 2004, con vigencia desde el 1 de enero de 2004, donde dice:

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE
	2005

Debe decir:

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE
	2004

Lo que se comunica para general conocimiento

0502865