

G	2002	2003
Grupo C		
2 primeros años de antigüedad en la empresa	22.355,04	23.249,24
Al inicio del 3er año de antigüedad en la empresa	23.667,89	24.614,55
Al inicio del 4º año de antigüedad en la empresa	26.293,18	27.345,00
(03.328.003)		

RESOLUCIÓN

TIC/4093/2003, de 28 de noviembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector del Cultivo de peces de acuicultura marina para los años 2003-2005 (código de convenio núm. 7901995).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector del Cultivo de peces de acuicultura marina para los años 2003-2005 (código de convenio núm. 7901995), suscrito por la parte empresarial por los representantes de la Asociación de Empresarios Marítimos y Pesqueros (EMPA) y por parte de los trabajadores por los representantes de UGT (Fed. de Alimentación), el día 22 de septiembre de 2003, y de conformidad con lo que establecen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 11.2 de la Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo del sector del Cultivo de peces de acuicultura marina para los años 2003-2005 en el Registro de convenios de la Dirección General de Relaciones Laborales.

—2 Disponer que el citado texto se publique en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Barcelona, 28 de noviembre de 2003

JAUME ABAT I DINARÈS

Director general de Relaciones Laborales

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO

colectivo de trabajo del sector del Cultivo de peces de acuicultura marina para los años 2003-2005 (código de convenio núm. 7901995)

CAPÍTULO 1

Disposiciones generales

Artículo 1

Determinación de las partes.

Este Convenio Colectivo se pacta entre la

organización empresarial Asociación de Empresarios Marítimos y Pesqueros (EMPA) por una parte, y la Federació Agroalimentaria UGT-Catalunya por la otra.

Artículo 2

Ambito funcional

El presente convenio es de aplicación a las actividades de cultivo de peces de acuicultura marina, de acuerdo con la Ley 23/1984, de 25 de junio, reguladora de los cultivos marinos y con el resto de la normativa aplicable.

Artículo 3

Ambito territorial

El presente Convenio colectivo es de aplicación en todo el territorio de Catalunya.

Artículo 4

Ambito personal

El presente Convenio afecta a la totalidad de empresas y trabajadores incluidos en el ámbito funcional y territorial.

Artículo 5

Ambito temporal

La duración de este Convenio Colectivo es de tres años, iniciando su vigencia el día 1 de enero del 2003 y finalizando el 31 de diciembre del 2005, excepto aquellos artículos dónde expresamente se establecen diferentes períodos de vigencia.

Artículo 6

Denuncia y prórroga

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este Convenio colectivo antes del día 1 de octubre del 2005. Para que la denuncia surta efectos deberá hacerse mediante comunicación escrita a las otras partes, comunicación que deberá registrarse en el Departamento de Trabajo de la Generalitat de Cataluña.

En caso de no producirse la referida denuncia, se entenderá que el Convenio se prorroga automáticamente por años naturales. En este caso, todos los conceptos económicos se incrementarán aplicando el IPC correspondiente al año anterior para todo el conjunto nacional, publicado por el Instituto Nacional de Estadística.

Artículo 7

Vigencia a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible por lo que no se pueden aplicar de forma separada ninguna de sus normas con independencia del resto.

Suponiendo que la autoridad laboral, en trámite de homologación, no apruebe alguna de sus cláusulas, éste queda nulo y sin ningún tipo de efecto vinculado. Las partes quedan obligadas a la reconsideración total de su articulado.

Artículo 8

Garantías personales

Se respetarán y mantendrán las condiciones personales consideradas en conjunto anual que, con carácter global, excedan las pactadas en este Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal.

Artículo 9

Compensación y absorción

Las condiciones que se establezcan en virtud del presente Convenio, compensarán y/o absor-

berán cualquiera otras existentes a su entrada en vigor, independientemente de su naturaleza o del origen de su existencia, así como las que puedan establecerse por normas publicadas durante su vigencia (excepto que éstas formen un conjunto más beneficioso para el trabajador, consideradas en su conjunto y cómputo anual, substituyendo íntegramente a las de este Convenio).

CAPÍTULO 2

Clasificación del personal

Artículo 10

Categorías

Se establece que los trabajadores afectados por este Convenio deben estar clasificados en las siguientes categorías.

Personal técnico:

Titulado superior.

Titulado de grado medio.

Personal administrativo:

Jefe de administración.

Oficial 1º.

Oficial 2º.

Auxiliar.

Personal de planta:

Encargado.

Oficial 1º.

Oficial 2º.

Auxiliar.

Personal de envasado:

Responsable.

Envasador.

Personal de oficios diversos.

Operario.

Vigilante.

Artículo 11

definición de categorías

Personal técnico:

Titulado superior

Es el trabajador con posesión de titulación facultativa superior, o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, que dirige todo el apartado técnico de toda la producción. Ostentará la dirección de Investigación y Desarrollo.

Titulado de grado medio

Es el trabajador con posesión de titulación facultativa en grado de diplomatura, o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, que colabora y ayuda al Titulado Superior y a sus órdenes.

Personal administrativo:

Jefe de administración

Es el trabajador que teniendo o no poderes, tiene a su cargo la responsabilidad, organización y coordinación de funciones administrativas, relaciones laborales, de contabilidad facturación de una o más secciones de la empresa, distribuye el trabajo ordenándolo debidamente y aporta sus iniciativas para el correcto funcionamiento de la misión que tiene encomendada.

Oficial primera administrativo

Es el trabajador que, dependiendo del jefe de administración, tiene a su cargo un servicio determinado de ámbito administrativo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad con o sin otros empleados a sus órdenes.

Oficial segunda administrativo

Es el trabajador que desarrolla tareas administrativas de colaboración y complementa con el oficial primera en todas las especialidades

administrativas sin llegar al grado de conocimiento propio de éste, pero que desarrolla todas las labores propias de la administración en cualquiera de sus áreas, como pueden ser a modo de ejemplo: cajero, contable, responsable del área de facturación.

Auxiliar administrativo

Es el trabajador que se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas, inherente al trabajo de aquellas, como pueden ser a modo de ejemplo: las tareas de mecanografía, recepción y telefonía.

Personal planta:

Encargado

Es el trabajador que con la titulación necesaria o con los conocimientos y experiencia reconocidos por la empresa tiene a su cargo el mando del personal de la producción; en todas sus facetas, que comportan la custodia, la supervisión, la alimentación, el cultivo, la siembra, la cosecha y todas las tareas de mantenimiento y otras tareas inherentes al trabajo, tanto en la plataforma y/o gavias como en las barcas auxiliares, como las tareas propias en tierra.

Oficial de primera. Es el trabajador que con la titulación adecuada y necesaria, o con experiencia y conocimientos necesarios y reconocidos por la empresa, que bajo las órdenes directas del encargado, desarrolla con presteza y responsabilidad propia, todas las tareas que comportan la producción de pescado, como son a título ejemplificativo; los fondeos y su revisión submarina, mantenimiento, revisión y sustitución de estructuras, redes y aparatos submarinos, mantenimiento y reparación de los equipos, aparatos y redes en la plataforma, las barcas y otros objetos necesarios para la producción, así como la alimentación, pesca y tratamiento sanitario.

Oficial de segunda

Es el trabajador que desarrolla tareas de colaboración y complementa con el oficial primera en todas las tareas sin llegar al grado de conocimiento ni la pericia propia de éste. Su trabajo está supervisado por un oficial de 1ª, al que asistirá como apoyo y ayuda.

Auxiliar

Es el trabajador que ejecuta trabajos bajo la supervisión de otro sin necesidad de título, conocimientos o práctica operativa previa y que únicamente requieren la aportación de su atención y dedicación. Realiza las tareas más elementales de la producción, siempre en la superficie, excepto en casos excepcionales.

Personal de envasado:

Responsable

Es el trabajador que, bajo la dirección de la Gerencia, se ocupa del envasado, en todas sus facetas, como pueden ser a modo de ejemplo: la selección, manipulación, limpieza y conservación, preparación de pedidos y control del material necesario hasta la expedición.

Envasador

Es el trabajador que bajo las instrucciones del responsable efectúa las tareas y operaciones de envasado y expedición de pescado, así como las tareas de limpieza y mantenimiento de las instalaciones.

El personal de envasado no tiene una única tarea definida, o tuviéndola no ocupa todas las horas del día, o todas las horas de la semana, pudiendo realizar otras tareas en función de las necesidades de la empresa.

Personal de oficios diversos:

Operario

Es el trabajador que no tiene una única tarea definida, o que tuviéndola no ocupa todas las horas del día, o todas las horas de la semana. Podrán integrar tareas de otras categorías, o desarrollar tareas auxiliares, como pueden ser a modo de ejemplo la conducción de vehículos, el mantenimiento de la maquinaria o la limpieza de redes.

Vigilante

Es el trabajador que, sin tener título de vigilante jurado, tiene como función principal la vigilancia de las instalaciones de la empresa, colaborando en las funciones básicas que se le encarguen, como pueden ser a modo de ejemplo la carga de botellas o la preparación de piensos.

CAPÍTULO 3

Ingresos y contratación

Artículo 12

Ingresos

El ingreso del personal de todas las categorías a la empresa debe hacerse de acuerdo con la legislación laboral vigente en materia de contratación.

Artículo 13

Contratación

Los contratos eventuales por acumulación de tareas, exceso de pedidos o necesidades de la producción pueden tener una duración máxima de nueve meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se producen estas causas.

Los contratos vigentes a la entrada en vigor de este convenio pueden ser prorrogados hasta el término máximo previsto en este artículo.

CAPÍTULO 4

Condiciones de trabajo

Artículo 14

Jornada laboral

El personal afectado por este convenio tendrá una jornada laboral ordinaria de 40 horas semanales con un cómputo anual de 1776 horas al año de trabajo efectivo.

En caso que las circunstancias determinen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o períodos, las empresas tendrán la facultad de modificar la jornada con los límites legalmente establecidos.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente transcurrirán, como mínimo 12 horas.

Artículo 15

Horas extraordinarias

La compensación de las horas extraordinarias, como criterio general y preferente será mediante, el otorgamiento de tiempo libre retribuido igual al realizado, tan pronto como cese la actividad productiva y en un término no superior a tres meses.

Subsidiariamente se podrán compensar las horas extraordinarias con una retribución económica equivalente al valor de la hora ordinaria incrementada en un 10 %.

Artículo 16

Vacaciones y fiestas

Todo el personal afectado por este convenio debe gozar de un período anual de vacaciones de veintidós días laborales. En el supuesto de existir alguna fiesta durante el período, se deberá incrementar con un día más de vacaciones una sola vez al año.

El calendario deberá elaborarse de común acuerdo entre la empresa y el Comité, dentro de los dos meses siguientes a la publicación del correspondiente Calendario Oficial del Departamento de Trabajo de la Generalitat.

Artículo 17

Movilidad funcional

El cambio de funciones en el seno de un grupo profesional tendrá como a únicas limitaciones las establecidas en los artículos 39.1 y 39.3 del TRET.

CAPÍTULO 5

Permisos

Artículo 18

Permisos y licencias

Avisando y justificándolo, todos los trabajadores tienen derecho a las licencias siguientes, sin pérdida económica:

a) Dos días de trabajo en los casos de nacimiento de hijos.

b) Dos días de trabajo en los casos de enfermedad grave, intervención quirúrgica o muerte del cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos de uno u otro cónyuge.

En los supuestos de los apartados a) y b), cuando el trabajador con este motivo necesita hacer un desplazamiento superior a 50 km se puede ampliar a 1 día más (un total de tres días), y si el desplazamiento se realiza fuera de la Comunidad Autónoma de Catalunya se puede ampliar a dos días más (un total de 4 días).

c) Los trabajadores pueden solicitar con un límite de cinco días al año, sin derecho a retribución, permisos para diferentes motivos a los expresados anteriormente. Quedan exceptuados los casos de permisos para el ejercicio de los deberes de carácter público o sindical que se consideran y retribuyen de acuerdo con lo establecido por las disposiciones legales vigentes.

d) La licencia por matrimonio tiene una duración que quince días naturales retribuidos.

La licencia de matrimonio mencionada debe hacerse extensiva a las parejas de hecho o parejas estables, el día en que realmente realizan su inscripción en el registro municipal.

CAPÍTULO 6

Garantías sindicales

Artículo 19

Representación sindical

Los delegados de personal y los miembros del Comité de empresa disponen del crédito de horas mensuales retribuidas que fija el Estatuto de los trabajadores.

Los distintos miembros del Comité y si procede los delegados de personal, pueden acumular las horas que tengan como tiempo sindical en uno o diversos de sus componentes sin exceder el máximo total. Cuando haya un único representante sindical puede acumular las horas

por trimestre como máximo, quedando pendientes las que no haya utilizado dentro del trimestre.

Las horas utilizadas en la negociación colectiva, no computan como horas sindicales, pero sí deben ser retribuidas.

La empresa facilitará a los Representantes de los trabajadores información de las altas y las bajas en la seguridad social. Sin embargo, si lo requiere, podrá ver y comprobar la documentación que avale el pagamiento de las cuotas de la seguridad social al personal, debidamente sellada por el organismo competente.

La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores tabloneros de anuncios para fijar documentos informativos.

Independientemente de lo anterior, se entregará a los representantes de los trabajadores toda la información necesaria para llevar a cabo competencias que le son asignadas en el Estatuto de los Trabajadores y en las restantes normas y acuerdos aplicables a las relaciones laborales.

CAPÍTULO 7

Organización del trabajo

Artículo 20

Organización del trabajo

La organización práctica y teórica del trabajo corresponde a la empresa la cual debe actuar dentro de las normas establecidas en este convenio y del resto de disposiciones legales que le sean aplicables.

CAPÍTULO 8

Condiciones salariales

Artículo 21

Retribuciones

La estructura salarial formada por el salario base y por los complementos salariales son las que se establecen en las tablas que se adjuntan como anexos a este convenio.

Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio se refieren siempre a percepciones brutas.

Artículo 22

Salario base

El salario mínimo garantizado, pactado para cada categoría, es el que figura en la tabla de retribuciones del anexo. Debe abonarse por días naturales.

Artículo 23

Plus de convenio o incentivo

Se establece un plus de convenio o incentivo, para los trabajadores con las categorías y los importes que se reflejan en la tabla del anexo. Debe abonarse por días naturales.

Artículo 24

Complemento específico para actividades subacuáticas

Se establece un complemento específico con carácter individual para determinados puestos de trabajo para la realización de actividades subacuáticas, que se reflejan en la tabla del anexo.

Artículo 25

Complemento específico para la conducción de embarcaciones

Se establece un complemento específico con carácter individual para determinados puestos de trabajo por la tenencia y/o obtención del título reglamentario para llevar embarcaciones auxiliares (lista 4ª) y se realice la conducción efectiva de embarcaciones auxiliares, que se reflejan en la tabla del anexo.

Artículo 26

Gratificaciones extraordinarias

Los trabajadores de la empresa incluida en este convenio tienen derecho a percibir dos pagas extraordinarias, la de verano el 22 de junio, a razón de 30 días de salario base, más el plus de convenio o incentivo.

La gratificación de Navidad debe abonarse el día 20 de diciembre a razón de treinta días de salario base, más el importe del plus de convenio o incentivo.

Las gratificaciones extraordinarias pueden ser prorrateadas, en doce mensualidades, de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

El personal que ingresa o cesa durante el año debe percibir las gratificaciones en proporción al tiempo trabajado.

CAPÍTULO 9

Faltas y sanciones

Artículo 27

Faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasifican teniendo en cuenta su importancia en leves, graves y muy graves.

1. Son faltas leves, las de puntualidad, las discusiones con los compañeros de trabajo, las faltas de higiene o limpieza, no comunicar con tiempo, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquiera otra de análoga naturaleza.

Se entiende por falta de puntualidad el retraso de más de tres veces a la entrada del trabajo o si el total de retrasos totalizan más de treinta minutos al mes.

2. Son faltas graves, las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a los superiores, a los compañeros, a los subordinados, a los clientes y a los proveedores; simular la presencia de otro trabajador fichando por él; ausentarse del trabajo sin licencia durante la jornada; simular enfermedad o pedir permiso alegando causas inexistentes; y en general, más de dos faltas leves durante el término de tres meses, así como las violaciones graves de la buena fe contractual.

3. Son faltas muy graves, el fraude, el hurto o robo, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo, así como a los clientes o a los proveedores; los maltratos de palabra o obra o la falta grave de respeto o consideración a los directivos o a sus familiares, a los compañeros de trabajo y los subordinados, a los clientes o a los proveedores; la violación de secretos de empresa; el acoso sexual; la embriaguez habitual o la toxicomanía, la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo; la reincidencia en faltas graves durante el término de seis meses y la falta de puntualidad o de asistencia al trabajo más de cinco veces en el período de un mes en relación a la entrada en

el trabajo y más de tres faltas de asistencia injustificada en el período de un mes.

Artículo 28

Sanciones

Las sanciones que proceden imponer en cada caso, según las faltas cometidas son las siguientes:

1. Para faltas leves: amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y sueldo.

2. Para faltas graves: suspensión de ocupación y sueldo de dos a quince días.

3. Para faltas muy graves: suspensión de ocupación y sueldo durante más de quince días hasta sesenta o despido.

CAPÍTULO 10

Seguridad y salud laboral

Artículo 29

EPI

La empresa pondrá a disposición del trabajador, en caso de que sea necesario, los Equipos de Protección Individual (E.P.I.) correspondientes a cada puesto de trabajo.

Artículo 30

Seguridad y salud laboral

Se dará cumplimiento a la normativa existente en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El empresario garantizará la seguridad y la salud de sus trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Y por esto organizará las tareas que conduzcan a la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo, efectuando:

1. Evaluación inicial de riesgos.
2. Adopción de las medidas necesarias para la cobertura de la seguridad y la salud en el trabajo.
3. Adoptará medidas de información para los trabajadores y sus representantes, asimismo para los servicios de prevención y autoridades competentes.
4. Organizará la formación necesaria de los Delegados de Prevención.
5. Garantizará que anualmente se realice una revisión médica adecuada y específica a cada puesto de trabajo.

CAPÍTULO 11

Comisión paritaria

Artículo 31

Comisión paritaria

Se establece una Comisión paritaria con las funciones de: interpretación, aplicación y vigilancia de los pactos del presente Convenio.

La Comisión paritaria estará formada por cuatro miembros, dos en representación de las organizaciones empresariales y dos en representación de las organizaciones sindicales, de entre los integrantes de la Comisión negociadora del Convenio colectivo. Los vocales de la Comisión podrán ser substituidos a petición de la parte a quien representen.

La Comisión paritaria se reunirá a petición de dos de sus vocales, celebrándose las reuniones dentro de los quince días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud de la convocatoria. La solicitud de la convocatoria de la reunión deberá dirigirse al resto de vocales no promotores y

haciendo constar la determinación clara y detallada de los asuntos que se someten a su consideración y la identificación de los vocales que la promueven.

La Comisión paritaria toma sus acuerdos por mayoría de sus miembros; es de obligado cumplimiento y se entiende auténtica interpretación del convenio. En caso de no existir acuerdo, la controversia puede someterse al Tribunal Laboral de Catalunya, para que, de acuerdo con la normativa, previa la posible conciliación o mediación, en el supuesto de no lograrse el acuerdo, dicte la resolución administrativa a la cual deben someterse las partes expresamente.

El domicilio de la Comisión paritaria, será a todos los efectos el de la Asociación de Empresarios Marítimos y Pesqueros - EMPA, en Barcelona (08011), c. Consell de Cent, núm. 263, bajos.

ANEXO

Categorías profesionales Tablas salariales

SB=Salario base; PC=Plus Convenio; CS=Compl. sub.; CP=Compl. Patrón; PEA=Pagas extras anuales; RM=Retribución mes; RA=Retribución año.

Categorías	SB	PC	CS	CP	PEA	RM	RA
<i>Personal técnico</i>							
Titulado Superior	1.172,00	175,80	150,00	75,00	2.695,60	1.572,80	21.569,20
Titulado de grado medio	975,86	146,38	150,00	75,00	2.244,48	1.347,24	18.411,35
<i>Personal administrativo</i>							
Jefe de administración	975,86	146,38	—	—	2.244,48	1.122,24	15.711,35
Oficial 1º	735,51	110,38	—	—	1.691,67	845,84	11.841,71
Oficial 2º	696,69	104,50	—	—	1.602,39	801,19	11.216,71
Auxiliar	567,00	85,05	—	—	1.304,10	652,05	9.128,70
<i>Personal de planta</i>							
Encargado	975,13	146,27	150,00	75,00	2.242,80	1.346,40	18.399,59
Oficial 1ª	735,51	110,33	150,00	75,00	1.691,67	1.070,84	14.541,71
Oficial 2ª	696,69	104,50	150,00	75,00	1.602,39	1.026,19	13.916,71
Auxiliar	567,00	85,05	150,00	75,00	1.304,10	877,05	11.828,70
<i>Personal de envasado</i>							
Responsable	735,13	110,27	—	—	1.690,80	845,40	11.835,59
Envasador	596,69	89,50	—	—	1.372,39	686,19	9.606,71
<i>Personal de oficios diversos</i>							
Operario	635,51	95,33	—	—	1.461,67	730,84	10.231,71
Vigilante	567,00	85,05	—	—	1.304,10	652,05	9.128,70

(03.343.115)

RESOLUCIÓN

TIC/4094/2003, de 19 de diciembre, por la que se ordena la inscripción, el depósito y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Fontdor, SA, de Sant Hilari Sacalm, para 2003-2004 (código de convenio núm. 1700981).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Fontdor, SA, de Sant Hilari Sacalm, para 2003-2004, suscrito por los representantes de la empresa por una parte y por los de los trabajadores por otra el día 17 de julio de 2003, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el Decreto 326/1998, de 24 de diciembre; el artículo 11.2 de la Ley orgánica 4/1979,

CAPÍTULO 12

Sumisión al tribunal laboral de Catalunya

Artículo 32

Sumisión al Tribunal Laboral de Catalunya

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito del mismo, pactan expresamente la sumisión a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural que pudiesen suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias del referido Tribunal, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a efectos de lo establecido en los artículos 63 y 154 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

Girona, 19 de diciembre de 2003

MONTERRAT GONZÁLEZ I FALCÓ
Subdirectora General de Asuntos Laborales
y de Ocupación en Girona

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO

colectivo de la empresa Fontdor, SA, de Sant Hilari Sacalm, para 2003-2004

CAPÍTULO 1

Ámbito de aplicación del Convenio

Artículo 1

Ámbito personal y temporal

El presente Convenio regula las condiciones económicas, sociales y de trabajo entre la empresa Fontdor, SA, y los trabajadores de su centro de trabajo de la planta embotelladora sita en el término municipal de Sant Hilari Sacalm.

El presente Convenio será de aplicación desde el 1 de enero de 2003 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2004.

El presente Convenio se entenderá tácitamente prorrogado de año en año en tanto no sea formalmente denunciado por alguna de las partes.

La denuncia de las cláusulas pactadas deberá ejercitarse con una antelación no inferior a los 15 días respecto a la fecha de vencimiento señalada anteriormente o respecto a la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 2

Exclusión de otros convenios

El presente Convenio sustituye en su totalidad a todos los concertados anteriormente entre los representantes de la empresa Fontdor, SA, y los de su personal de la planta embotelladora de Sant Hilari Sacalm.

Durante su vigencia no será aplicable en la empresa ningún otro Convenio que pudiera ser homologado por la autoridad competente y afectar o referirse a actividades o trabajo desarrollado en la planta embotelladora, con excepción de lo que establecieran en materia de contratación y principalmente en los contratos para la formación y de servicio determinado.

El régimen retributivo pactado en el presente Convenio, valorado en el conjunto de conceptos que en él se estableciesen y en el cómputo anual, resulta superior en iguales circunstancias al establecido en la Reglamentación nacional de trabajo de establecimientos balnearios y al Convenio colectivo sindical interprovincial de embotelladores de aguas minerales naturales, por lo que sustituye íntegramente a aquéllos.

Artículo 3

Modificaciones, compensaciones y absorciones

Las modificaciones, en materia de condiciones de trabajo no económicas, y la representación sindical que pudiera establecerse por Ley, se entenderán incorporadas al presente Convenio, siempre que su regulación resulte más beneficiosa.

Las condiciones económicas pactadas, estimadas en conjunto, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, cualquiera que sea su naturaleza y origen, tanto si se trata de

de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas concordantes,

RESUELVO:

—1 Ordenar la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Fontdor, SA, de Sant Hilari Sacalm (código de convenio núm. 1700981), para 2003-2004, en el Registro de convenios de la Subdirección General de Asuntos Laborales y de Ocupación en Girona.

—2 Ordenar el depósito en la oficina correspondiente de esta Subdirección General.

—3 Disponer que el citado Convenio colectivo se publique en el DOGC.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.