



Convenio Colectivo Captación, Elevación, Conducción y Distribución de Aguas de Riego de Alicante

ÁREA	Alicante	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	03002523011994	ACTUALIZACIÓN	2010/03/11
VIGENCIA	2009/01/01 — 2009/12/31	DURACIÓN	UN AÑO
PUBLICACIÓN	BOP 48		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-captacion-elevacion-conduccion-y-distribucion-de-aguas-de-riego-de-alicante/		

Resumen

Convenio Colectivo Captación, Elevación, Conducción y Distribución De Aguas De Riego. Última actualización a: 11-03-2010 Vigencia de: 01-01-2009 a 31-12-2009. Duración UN AÑO. Última publicación en BOP 48.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP n.º 48 - 11 marzo 2010)

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 de Grupo de Empresas de captación, elevación, conducción y distribución de agua para riego -Código de Convenio 030252-3-.

Visto el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo con fecha 10 de los corrientes, suscrito por las representaciones de la Comunidad de Regantes «Virgen de las Nieves», de Aspe, Comunidad de Aguas de Novelda, Comunidad de Regantes de Monforte del Cid, Comunidad de Regantes de La Romana, Comunidad de Regantes Alicante-Norte, Comunidad de Regantes «Virgen de la Paz» de Agost y Comunitat de Regants de Monteagut y por la C. S. Sindicato Independiente (S.I.), y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos.

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

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

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

CONVENIO COLECTIVO DE GRUPO DE EMPRESAS PARA LA ACTIVIDAD DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA PARA RIEGO

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito Territorial.

El presente Convenio es de Grupo de Empresas para la provincia de Alicante.

Artículo 2.- Ámbito funcional.

El Convenio regula las condiciones de trabajo de las Empresas Comunidad de Regantes «Virgen de las Nieves» de Aspe, Comunidad de Aguas de Novelda, Comunidad de Regantes de Monforte del Cid; Comunidad de Regantes de La Romana, Comunidad de Regantes Alicante-Norte, Comunidad de Regantes «Virgen de la Paz» de Agost y Comunitat de Regants de Monteagut, dedicadas a la actividad de captación, elevación, conducción y distribución de agua para riego en la provincia de Alicante.

Artículo 3.- Ámbito Personal.

Se regirán por el Convenio todos los trabajadores que presten sus actividades en las Empresas enunciadas en el artículo anterior, cualquiera que fuese su categoría profesional, sin más excepciones que las señaladas en el Estatuto de los Trabajadores, R.D. Leg. 1/95.

Artículo 4.- Vigencia, efectos económicos.

Este Convenio entrará en vigor a efectos económicos a partir del día 1 de enero de 2009, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

La duración del Convenio será la comprendida entre el 1 de enero de 2009 y el 31 de diciembre de 2009.

El incremento salarial y económico del Convenio es del 2% sobre las tablas revisadas del año 2008 y sobre todos los conceptos salariales que el trabajador venga percibiendo.

Artículo 5.- Rescisión, Revisión o Prórroga.

Las partes podrán promover la rescisión, revisión o prórroga del Convenio antes de su vencimiento, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Si no se denunciara el Convenio, las partes vienen obligadas, en todo caso, a negociar el régimen económico.

El Convenio podrá denunciarse por escrito por cualquiera de las partes en cualquier momento durante la vigencia del mismo.

Artículo 6.- Garantía «ad personam».

Todas las condiciones económicas y de otra índole concedidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas actualmente en las Empresas, que impliquen condición más beneficiosa para el personal en relación con 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 presente Convenio, serán de aplicación inmediata.

CAPÍTULO II.- CONCILIACIÓN, MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

Artículo 7.- Comisión Paritaria.

Para resolver cuantas dudas puedan surgir en la interpretación del presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria, que se nombrará durante el acto de la firma del mismo y que estará formada por seis vocales, tres en representación de los trabajadores que hayan participado en la elaboración del mismo y tres por la parte empresarial, actuando como Presidente el del Convenio o, en su defecto, la persona designada por ambas partes, que, a su vez, podrán nombrar Asesores. Tanto el Presidente como los Asesores tendrán voz pero no voto.

La Comisión Paritaria se reunirá a solicitud, de cualquiera de las partes, dirigida por escrito al Presidente, quien la convocará en el plazo de diez días desde la recepción de la solicitud.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría de cada una de las representaciones.

CAPÍTULO III.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y VARIOS.

En materia de organización y prestación del trabajo, clasificación profesional, etc., se estará a lo que disponía la Ordenanza de Trabajo de 27 de enero de 1972, por lo que a los trabajadores afectados por este Convenio les será de aplicación los ingresos, ascensos y vacantes que a continuación se señalan:

Artículo 8.- Ingresos, Ascensos y Vacantes.

Ingresos.- El ingreso en la empresa se efectuará por la categoría inferior de cada grupo, salvo en las plazas cuya provisión sea de libre designación de la empresa; en los casos expresamente previstos en este Convenio y el derecho de opción que se regula a continuación:

Para el ingreso se observarán las siguientes normas: antes de anunciarse públicamente la vacante se dará opción a todos los empleados de la empresa sin distinción de antigüedad, categoría ni grupo para que soliciten la plaza, celebrándose el correspondiente concurso-oposición entre los peticionarios.

Si no optase nadie a la plaza quedará desierta y se seguirá el siguiente orden para cubrirla:

a) La primera plaza de libre designación de la empresa.

b) La segunda entre huérfanos o hijos de empleados de plantilla o jubilados, dando preferencia a los que no tengan otro hermano en la empresa. En todo caso, la provisión de las plazas de este turno se efectuará por el sistema de concurso oposición..

Ascensos y Vacantes.- El ascenso del personal habrá de realizarse necesariamente dentro del plazo de dos meses de producida la vacante.

El sistema para cubrir las vacantes del personal titulado y técnico será el siguiente:

a) Las plazas comprendidas en la primera categoría se proveerán libremente por las empresas.

b) Las vacantes que se produzcan en las restantes categorías serán cubiertas mediante los dos turnos siguientes:

1º De concurso-oposición entre los trabajadores de la categoría inmediata inferior.

2º De libre designación de la empresa entre la totalidad de su personal (cualquiera que sea el escalafón a que pertenezca), que lleve al servicio de la misma un mínimo de dos años.

En los ascensos por vacantes del grupo segundo, personal administrativo, se observarán las siguientes normas:

a) Las plazas correspondientes a la primera y segunda categorías del subgrupo primero, se proveerán libremente por la empresa.

b) Las vacantes que se produzcan en la tercera categoría habrán de proveerse mediante concurso-oposición entre oficiales primeros y segundos que lleven al servicio de la empresa un mínimo de dos años.

c) Las vacantes que se produzcan en las categorías de oficiales primeros y oficiales segundos se proveerán mediante el juego de los tres turnos consecutivos siguientes:

1º De rigurosa antigüedad a favor de los que cuenten con mayor tiempo de servicio en la categoría inmediata inferior.

2º De libre designación por la empresa entre el personal de la categoría inmediata inferior.

3º De concurso-oposición entre la totalidad del personal de la empresa, cualquiera que sea el escalafón a que pertenezca, siempre que lleve al servicio de la misma un mínimo de dos años.

Las vacantes del subgrupo segundo del personal administrativo, auxiliares de oficina, se proveerán con sujeción a las siguientes normas:

Las plazas de la primera categoría se cubrirán por libre elección de la empresa entre el personal de la categoría inferior que lleve en la misma dos años como mínimo.

Las plazas de la segunda categoría se cubrirán mediante concurso-oposición entre el personal de los escalafones de personal subalterno y obrero.

Las vacantes que se produzcan en las plazas de la primera categoría del grupo tercero, personal obrero, se cubrirán por libre designación de la empresa o entidad, entre trabajadores comprendidos en la segunda categoría y oficiales primeros, salvo los correspondientes a fieles de aguas, que habrán de ser cubiertas necesariamente entre guardias acequeros de canales. Las vacantes que se produzcan en la segunda categoría se proveerán por libre designación de la empresa entre oficiales primeros.

Las de oficiales primeros se proveerán mediante el juego consecutivo de los dos turnos siguientes:

a) De libre designación por la empresa entre los oficiales segundos y oficiales terceros o ayudantes.

b) De concurso-oposición entre la totalidad del personal de plantilla, cualquiera que sea el escalafón a que pertenezca.

Si con independencia del pase automático regulado se produjesen vacantes en la categoría de oficiales

segundos, éstas se cubrirán por los turnos de concurso-oposición y antigüedad entre los ayudantes u oficiales terceros.

A estos efectos se entenderá que el personal que ha pasado automáticamente a oficiales segundos ha cubierto hasta donde alcance las plazas reservadas al turno de antigüedad.

Las vacantes producidas en la sexta categoría, peones especialistas, se cubrirán con peones; de no existir o no reunir las condiciones precisas a juicio de la empresa, podrán cubrirse aquéllas con personal de nuevo ingreso.

Las vacantes pertenecientes a la primera categoría del grupo cuarto, personal subalterno, se cubrirán respectivamente, por personal encuadrado en la segunda categoría de dicho grupo, libremente designado por la empresa y que lleve a su servicio dos años como mínimo.

En las vacantes que correspondan a turno de concursooposición, si éste fuese declarado desierto por no presentarse concursantes o por no merecer la aprobación ninguno de los presentados, se celebrará una segunda convocatoria restringida entre todos los empleados sin distinción de categoría, antigüedad y grupo, considerándose méritos preferentes la categoría y antigüedad según la siguiente valoración:

Categoría: 0,10 puntos por cada escala del escalafón, empezando por la inferior dentro de su grupo.

Antigüedad: 0,05 puntos por año de antigüedad en la empresa.

Esta valoración se sumará a la calificación media final realizada por el tribunal, que será de 0 a 10 puntos.

Si la plaza tampoco quedara cubierta en esta segunda convocatoria, se celebrará una tercera libre, a la que pueden concurrir todas las personas que reúnan los requisitos reglamentarios.

Para cubrir una plaza por concurso-oposición se constituirá un tribunal calificador compuesto por un presidente y cuatro vocales, que actuarán en todas las convocatorias que hubieran de celebrarse. El presidente será el director o persona en quien delegue. Los vocales deberán ser del mismo grupo y de categoría no inferior a la vacante, siendo designados dos por la empresa y otros dos por el Comité de Empresa o representación sindical.

En materia de organización y prestación del trabajo, clasificación profesional, etc., se estará a lo dispuesto en los Capítulos I, III y V de la antigua Ordenanza de Trabajo, teniendo especial atención a lo dispuesto en materia de asimilación de retribuciones y ascensos, que establece lo siguientes:

Personal Administrativo.- Oficiales de primera.- Todos los oficiales primeros percibirán a los ocho años de su ingreso en la categoría la remuneración inicial correspondiente a la categoría inmediata superior si hasta entonces no ha sido posible su ascenso. Oficiales de segunda.- Todos los oficiales segundos percibirán a los ocho años de su ingreso en la categoría la remuneración inicial correspondiente a oficiales primeros si hasta entonces no ha sido posible su ascenso. A los seis años de asimilación de retribuciones sin haber obtenido el ascenso, consolidarán la categoría de oficiales primeros. Auxiliares.- Todos los auxiliares percibirán a los ocho años de su ingreso en la categoría la remuneración correspondiente a oficiales segundos si hasta entonces no ha sido posible su ascenso. A los seis años de asimilación de retribuciones sin haber obtenido el ascenso consolidarán la categoría de oficiales segundos.

Personal obrero.- Oficiales de primera.- Todos los oficiales primeros percibirán a los ocho años de su ingreso en la categoría la remuneración inicial correspondiente a la categoría inmediata superior si hasta entonces no ha sido posible su ascenso. Oficiales de segunda.- Todos los oficiales segundos pasarán automáticamente a oficiales primeros al cumplir ocho años de su ingreso en aquella categoría, sin que para ello sea necesaria la existencia de vacantes en oficiales primeros. Oficiales de tercera o Ayudantes.- Todos los ayudantes u oficiales terceros pasarán automáticamente a oficiales segundos al cumplir los ocho años de su ingreso en aquella categoría, sin que para ello sea necesaria la existencia de vacantes en oficiales segundos.

Artículo 9.- Jornada Laboral.

La jornada semanal de trabajo será la establecida con carácter general en cada momento.

Artículo 10.-Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales, independientemente de la categoría laboral de cada trabajador.

Las vacaciones anuales se concederán con arreglo 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 éste primer año.
- 2.- El trabajador con derecho a vacaciones que cese por cualquier causa en el transcurso del año, tendrá derecho a percibir el importe de la parte proporcional de las mismas, contándose ésta por dozavas partes, computándose la fracción de un mes como completa.
- 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.
- 4.- Cuando coincidan en fecha 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, salvo que hubiera ejercido dicha preferencia con anterioridad. En caso de igualdad de categoría, se tendrán en cuenta las mismas circunstancias.
- 5.- 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.
- 6.- La vacación anual se iniciará siempre en día laborable.
- 7.- Queda prohibido descontar del período de vacaciones reglamentarias cualquier permiso extraordinario concedido por la Empresa al trabajador durante el año.

Artículo 11.- Licencias.

Todos los trabajadores al servicio de la empresa tendrán derecho al disfrute de licencias en la forma y condiciones que se establecen a continuación:

Quince días por matrimonio.

Cinco días en caso de fallecimiento de cónyuge o hijo.

Dos días por intervención quirúrgica o enfermedad grave de cónyuge o hijos.

Tres días en caso de alumbramiento de la esposa.

Dos días en caso de muerte de padres, hermanos, abuelos o padres políticos.

Un día en caso de fallecimiento de familiares políticos o consanguíneos.

Para asuntos propios podrán ser concedidos dos días de licencia con sueldo dentro del periodo de un año, siempre que a juicio de la Dirección sea compatible con la organización de los servicios.

También se pondrán solicitar dos licencias especiales al año sin sueldo, de diez días naturales cada una, siempre potestativo de la empresa su concesión.

Artículo 12.- Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria es la que se concede por una sola vez y por plazo no inferior a seis meses ni superior a tres años.

Deberá solicitarse por escrito con veinte días de antelación.

Su concesión será obligatoria para la Empresa en los casos que justificadamente se alegue como causas para la misma, importantes razones de orden familiar, terminación o ampliación de estudios u otras análogas; en los restantes casos, su concesión quedará supeditada a las necesidades del servicio.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto y, una vez encuadrado en su categoría, será escalafonado con el número que le corresponda según su tiempo de servicio activo.

La excedencia no podrá ser utilizada para prestar servicio en empresas similares o que impliquen competencia.

Si el trabajador no solicitase el reingreso 30 días antes del término del plazo concedido de excedencia, perderá el derecho a su puesto de trabajo. En el caso de que no exista vacante de la categoría del trabajador, la Empresa se lo comunicará, y éste tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante existente fuera de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de su categoría.

Artículo 13.- Trabajos nocturnos.

Se considerarán trabajos nocturnos los comprendidos entre las veintidós y las seis horas.

La bonificación por trabajos nocturnos se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

a) Trabajando en dicho periodo nocturno más de una hora, sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas durante el periodo nocturno exceden de cuatro, se cobrará con la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, se hallen comprendidos o no en tal periodo.

Queda exceptuado del cobro de las bonificaciones por trabajo nocturno el personal de vigilancia de noche, como porteros o guardas, que hubieran sido contratados expresamente para realizar su función durante el periodo nocturno.

De igual manera quedan excluidos del mencionado suplemento todos aquellos trabajadores ocupados en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en periodos nocturnos a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.

La distribución del personal en los distintos relevos es de la incumbencia de la Dirección de la empresa, la cual con objeto de que aquél no trabaje de noche de manera continua debe cambiar los turnos mensualmente como mínimo, dentro de una misma categoría u oficio, salvo en los casos probados de absoluta imposibilidad, en cuyo supuesto oirá el informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

La bonificación por trabajo nocturno consistirá en el 20 por ciento del salario diario asignado a la categoría profesional del trabajador, siendo independiente de los recargos que por horas extraordinarias pudieran corresponderle.

Artículo 14.- Dietas.

El trabajador que por necesidades del servicio se desplace fuera del radio de acción de su zona o centro de trabajo, percibirá por el concepto de dietas las siguientes cantidades, sin distinción de categorías:

Almuerzo o cena, 75 por ciento del salario diario del Oficial segundo administrativo.

Habitación y desayuno, 100 por ciento.

Para el devengo de esta dietas será condición indispensable que el desplazamiento obligue, respectivamente, a comer o cenar fuera de la localidad, entendiéndose que esta circunstancia se produce cuando la ausencia supera las dieciséis o veintitrés horas.

Independientemente de estas cantidades, las empresas facilitarán para los desplazamientos, o bien medios propios, o en su defecto el importe del billete de autobús o primera clase de ferrocarril.

Las empresas que tengan establecidos sistemas de dietas o locomoción más beneficiosos deberán mantener los mismos.

Artículo 15.- Horas Extraordinarias.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, teniéndose especial atención al cumplimiento del apartado 5: «A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente».

En relación con las horas estructurales, se estará a lo dispuesto en los artículos 40, 41, 42 y 53 del Decreto 2.001/ 83, de 28 de julio, o disposiciones que lo sustituyan.

CAPÍTULO IV.-EL SALARIO Y SUS COMPLEMENTOS

Artículo 16.- Del salario.

Es de aplicación la tabla salarial vigente desde el día 1 de enero de 2009, que como anexo I se adjunta al final de éste Convenio, más un Plus que se denomina Plus de Convenio, que consiste en 183,21 euros brutos, sin distinción de categorías, a percibir por el trabajador en cada una de las dieciséis pagas que anualmente tiene establecidas.

El mencionado Plus no repercutirá en el salario base y sus complementos salariales, ni se computará para el pago de las horas extraordinarias, participación en beneficios ni dietas.

Los trabajadores que no realicen la jornada legal completa, solo percibirán de éste Plus la parte proporcional que corresponda a la jornada laboral que tengan establecida.

Artículo 17.- Antigüedad.

Con el fin de premiar la continuidad temporal de los trabajadores al servicio de la empresa, se establece un premio de antigüedad que se regirá por los siguientes principios generales:

1º.- Sobre los salarios mínimos por categorías profesionales fijados en el Convenio, los trabajadores percibirán

en concepto de aumentos periódicos por antigüedad el 2 por ciento del salario de dichas categorías, por cada uno de los diez primeros años de servicio en la empresa y un 1 por ciento en los siguientes hasta los sesenta y cinco años de edad.

2º.- El derecho a la percepción de estos aumentos por años de servicio se contará desde el día de ingreso en la empresa, con independencia del periodo de prueba, baja por incapacidad laboral transitoria o accidente de trabajo, o bien por licencias o excedencias que no tengan carácter voluntario.

3º.- Se sustituye a estos efectos la antigüedad en la categoría profesional por la antigüedad de ingreso en la empresa. Esto no obstante, al producirse un ascenso, quedará fijo el importe del premio o los premios de antigüedad alcanzados, girando el nuevo aumento sobre el salario de la categoría de ascenso al vencimiento de la anualidad correspondiente.

4º.- El premio se percibirá hasta que el trabajador cumpla sesenta y cinco años de edad, en cuyo momento quedará congelado, sin que se devengue más porcentaje.

5º.- La fecha de partida de los premios será de 1 de enero o la de 1 de julio, según que el ingreso en la empresa se haya producido en el primero o segundo semestre del año.

6º.- El premio de antigüedad se percibirá en cada uno de los pagos mensuales y gratificaciones extraordinarias.

Artículo 18.- Gratificaciones Extraordinarias.

El personal afectado por el Convenio percibirá anualmente cuatro gratificaciones, equivalente cada una de ellas a una mensualidad de su retribución base, más antigüedad.

Las referidas gratificaciones serán hechas efectivas, respectivamente, el 15 de marzo, el 17 de julio, el 1 de octubre y el 22 de diciembre.

El importe de las gratificaciones extraordinarias para el personal que en razón de su permanencia no tenga derecho a la totalidad de su cuantía se calculará según las normas siguientes:

a) El personal que ingrese o cese durante el primer trimestre del año percibirá únicamente las gratificaciones de marzo y julio, calculadas en proporción al tiempo trabajado en dicho semestre. La misma norma se seguirá para el segundo semestre de cada año respecto a las gratificaciones de octubre y Navidad.

b) Las empresas que tengan prestando servicio únicamente por horas, le abonarán las gratificaciones en proporción al salario que perciban.

Artículo 19.- Participación en Beneficios.

En tanto no se legisle con carácter general la participación de los trabajadores en beneficios de la empresa, éstos percibirán, con el nombre de «participación en beneficios», una cantidad equivalente al quince por ciento de la retribución base correspondiente a doce mensualidades de cada categoría, incrementada con el importe de los premios de antigüedad que le correspondan a cada trabajador. Esta participación en beneficios se percibirá mensualmente.

Artículo 20.- Liquidación de Salarios.

Las nóminas mensuales se calcularán en base a treinta días y medio, independientemente del número de días del mes de que se trate.

CAPÍTULO V.- MEJORAS SOCIALES

Artículo 21.- Ayuda por bolsa de estudios.

Aquellas Empresas afectadas por éste Convenio que no tuviesen con anterioridad pactadas con su personal ayudas para estudios de sus hijos, concederán a sus trabajadores que tengan hijos que se encuentren comprendidos en edades de 6 a 23 años y estén realizando estudios oficiales, acreditados mediante certificación de matrícula, ayudas económicas que consistirán, para el primer año de vigencia de este Convenio en 115,76 euros por un hijo, 248.12 euros por dos y 330,83 euros por tres o más hijos, las cuales serán abonadas anualmente en el mes de octubre.

Artículo 22.- Ayuda por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de algún trabajador de las Empresas afectadas por este Convenio, y en favor de su cónyuge, descendientes o ascendientes, las Empresas abonarán la cantidad correspondiente a tres meses de salario base, antigüedad, beneficios y plus convenio, 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 prestación socialasistencial y, por tanto, no cotizable a la Seguridad Social.

Artículo 23.- Ayuda a la Jubilación.

El personal afectado por este Convenio que solicite la jubilación antes de cumplir los 65 años, tendrá derecho, al causar baja, a una gratificación, de acuerdo a la siguiente escala:

60 años: 6 mensualidades.

61 años: 5 mensualidades.

62 años: 4 mensualidades.

63 años: 3 mensualidades.

64 años: 2 mensualidades.

Artículo 24.- Seguro Colectivo.

Todos los trabajadores, o en su caso sus beneficiarios, afectados por el presente Convenio, percibirán, en caso de accidente de trabajo, la cantidad de 18.030,36 euros, en los supuestos de que del mismo se derive una invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, o que como consecuencia del mismo se produjera el fallecimiento del trabajador. A tal efecto, las empresas firmantes se comprometen a formalizar con una compañía de seguros las correspondientes pólizas que amparen estas circunstancias, debiendo formalizarse todas ellas, como máximo, en el plazo de un mes después de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la provincia.

Artículo 25.- Compensación por accidente de trabajo.

En el supuesto de que un trabajador sufriese accidente de trabajo con fractura, se abonará al mismo el 100%

del salario que venga percibiendo durante un periodo máximo de tres meses, contados siempre desde el día siguiente al de la baja médica.

CAPÍTULO VI.- DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES

Artículo 26.- 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:

A).- Ningún trabajador podrá ser discriminado en su 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.

B).- Las Secciones Sindicales de Empresa podrán difundir libremente las publicaciones de su Central, recaudar las cotizaciones de sus afiliados y no podrán ser obstaculizadas en sus tareas de afiliación sindical, sin mas limitaciones que las establecidas en éste texto.

C).- Las Empresas permitirán reuniones de los afiliados a Secciones Sindicales de Empresa fuera de las horas de trabajo en los locales del centro de trabajo.

A las reuniones de los afiliados a una Sección Sindical 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. Derechos de uso de tableros anunciadores para las Secciones Sindicales.

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

Artículo 27.- Delegados de Personal y Comités de Empresa.

El Delegado de Personal y los Comités de Empresa son los órganos de representación de los trabajadores.

Tendrán la composición y garantías que se señalen en la legislación vigente en cada momento. En las horas retribuidas establecidas para los miembros de estos órganos, 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:

A).- 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 B).- Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros en que por disposición legal fuera necesario.

C).- Ser informado de los puestos de trabajo que la Empresa piensa cubrir, así como de las condiciones generales de los nuevos contratos.

D).- Ser informado anualmente de la situación de Seguridad e Higiene en la Empresa y de las medidas adoptadas para su mejora.

E).- 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 a incentivos.
- Decisiones que afecten sustancialmente 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 Comités de Empresa tendrán las siguientes garantías comunes:

- 1.- Utilizar con conocimiento de la Empresa un tablón de anuncios para fijar comunicaciones de carácter sindical o laboral.
- 2.- 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.
- 3.- 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 VII.- Varios

Artículo 28.- Quebranto de moneda.

De acuerdo con lo determinado en la Disposición Adicional Quinta de la Ordenanza, se fija la cantidad mínima de quebranto de moneda para el primer año en 413,55 euros anuales.

Artículo 29.- Ropa de trabajo.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores ropa de trabajo adecuada, de verano e invierno.

Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieran de estar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

Las prendas y calzado de trabajo solo podrán ser usadas durante la ejecución de los trabajos para los que se conceden.

Artículo 30.- Situación Laboral,

En febrero de cada año se facilitará a los trabajadores que lo soliciten, una hoja en la que estarán detallados todos los datos de su situación en la Empresa o Entidad, devengos extrasalariales, vacaciones, importe de horas extras, etc., y el promedio del salario hora que haya dado el año anterior.

Artículo 31.- Divulgación de normas.

Las Empresas o Entidades afectadas por el Convenio quedan obligadas a entregar a todos los trabajadores una copia del Convenio Colectivo, para que los trabajadores conozcan sus derechos y obligaciones. También quedará un ejemplar permanentemente en cada sección, local o tajo separado, para consulta y examen.

Artículo 32.- Derecho de Asamblea.

Los trabajadores podrán celebrar asambleas en los centros de trabajo, preavisando a la Dirección de la Empresa con 24 horas de antelación a la fecha prevista para su celebración. Las Empresas vendrán obligadas a conceder a su personal, para estas asambleas, los locales de la Empresa y las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo.

Artículo 33.-Cláusula Especial.

Los componentes de la Comisión Negociadora reconocen y hacen constar que, dadas las circunstancias especiales de las Industrias, sujetas sus tarifas a disposiciones oficiales, consideran que la aplicación de los aumentos que representan los acuerdos de este Convenio habrán de repercutir en el precio del metro cúbico de agua, mediante la modificación de tarifas por las Empresas afectadas que lo soliciten.

Artículo 34.- Cláusula de Garantía Salarial.

En el caso de que el I.P.C. del año de vigencia de este Convenio excediera del 1 porcentaje de incremento salarial pactado para este año, y una vez constatado dicho exceso, se producirá una revisión salarial y económica en el exceso, de forma automática, y será de aplicación con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2009.

Artículo 35.- Cláusula de inaplicabilidad salarial.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 82, apartado 3, párrafo tercero, del Real Decreto Legislativo 1/ 95, por el que se aprueba el texto del Estatuto de los Trabajadores, es decir, sólo podrá producirse la inaplicabilidad del régimen salarial pactado cuando así lo acuerden la Empresa y los Representantes Legales de los trabajadores y así lo requiera la situación económica de la Empresa. De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la Comisión Paritaria del Convenio. La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los trabajadores y, en su defecto, podrán encomendarla a la Comisión Paritaria del Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Jornada anual.

Se ha computado y se han fijado 1.826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo anual. El Salario hora anual profesional se obtiene dividiendo las retribuciones brutas anuales por las horas anuales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- Cláusula de formación.

En las Empresas afectadas por este Convenio que pudieran producirse innovaciones tecnológicas, éstas facilitarán a su personal la formación adecuada a través de programas de formación y preparación, procurando flexibilizar al máximo su adaptación, a fin de adecuarlos a las necesidades que puedan ir surgiendo de la evolución de la Empresa, e impedir la injustificada pérdida de empleo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.- Designación de representante del Grupo de Empresas firmantes.

Las Empresas que suscriben el presente Convenio, con el fin de facilitar y agilizar los trámites de notificaciones y los que sean necesarios para la rescisión, revisión o prórroga del mismo, acuerdan designar al representante legal de la Empresa Comunidad de Regantes «Virgen de las Nieves» de Aspe, en su domicilio social, para que en nombre y representación del Grupo de Empresas firmantes, ejercite las facultades reseñadas, surtiendo plenos efectos obligacionales.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Las Empresas afectadas por el presente Convenio, que no tengan establecidos con sus trabajadores acuerdos de revisión de las compensaciones económicas derivadas de la utilización de medios de locomoción propios para el servicio de la Empresa, en el plazo de un mes desde la firma del presente Convenio, las Empresas se comprometen a revisar dichas compensaciones, adaptándolas a las realidades de los costos que dicho servicio representa.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Aquellas Empresas y trabajadores de la actividad no comprendidos en el presente Convenio de Grupo de Empresas, podrán adherirse al mismo formalizando acta de acuerdo al respecto, que podrá remitirse para su depósito a la Delegación Territorial de la Consejería de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social de Alicante.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por unanimidad de las representaciones legitimadas de las Empresas que se relacionan en el artículo 2, y por unanimidad de la representación trabajadora, integrada por representaciones del Sindicato Independiente (S.I.), quienes en sesión de constitución de la Comisión Negociadora del Convenio del día veintiocho de Julio de dos mil nueve, se reconocieron y legitimaron para negociar el Convenio.

ANEXO I.- Tabla salarial para el año 2009.

CATEGORÍAS	SALARIO MES
TECNICOS	
1ª CATEGORIA A	1.742,98
1ª CATEGORIA B	1.565,49
2ª CATEGORIA	1.249,67
3ª CATEGORIA	1.121,38
4ª CATEGORIA	866,07
5ª CATEGORIA	814,48
LICENCIADOS	
1ª CATEGORIA	1.742,98
2ª CATEGORIA	1.565,49
3ª CATEGORIA	1.249,67
ADMINISTRATIVOS	
JEFES DE GRUPO	1.565,49
JEFES DE SECCION	1.249,67
SUB-JEFES	1.121,38
OFICIALES DE 1ª	1.032,05
OFICIALES DE 2ª	834,11
AUXILIARES	745,04
PERSONAL OBRERO	
CAPATACES	991,83
SUB-CAPATACES	903,83
OFICIALES DE 1ª	859,70
OFICIALES DE 2ª	813,20
OFICIALES DE 3ª	755,33
PEONES ESPECIALISTAS	751,59
PEONES	746,42
AUXILIARES OFICINAS	
1ª CATEGORIA	859,79
2ª CATEGORIA	755,33
3ª CATEGORIA	755,33
SUBALTERNOS	
CONSERJES	759,17
ORDENANZAS	755,33
PERSONAL LIMPIEZA	746,42

Alicante, 15 de diciembre de 2009.

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