

CONSELLERIA D'ECONOMIA, HISENDA I OCUPACIÓ

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N.º 1311

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa AZUSER, S. L. de Onda (Código Convenio 1201962), que fue suscrito con fecha 6 de octubre de 2006, de una parte por la representación de la empresa y, de otra por la representación de sus trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 párrafos 2.º y 3.º 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, y del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, ACUERDA:
PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Remitir el texto original del acuerdo al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), para su depósito.

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

Castellón, 24 de octubre de 2006.- El Director Territorial de Empleo y Trabajo, Juan Tarancón Fandos.

CONVENIO COLECTIVO

EMPRESA AZUSER S.L.

AÑOS 2006-2008

ARTICULO 1.- AMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre la Empresa AZUSER, S.L., dedicada a las actividades de recogida y manipulación de residuos contaminantes y tóxicos industriales y limpiezas industriales, y sus empleados para enmarcar los derechos y obligaciones de ambas partes.

ARTICULO 2.- AMBITO TERRITORIAL

Este Convenio será de aplicación en la empresa AZUSER, S.L. en la provincia de Castellón.

ARTICULO 3.- AMBITO PERSONAL

Este Convenio afecta a todos los empleados que presten sus servicios en AZUSER, S.L. y que estén sujetos a ella por medio de contrato laboral. Quedan exceptuados el personal indicado en el nº 3 del art. 1º del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 4.- VIGENCIA, DURACIÓN Y DENUNCIA

El presente Convenio tendrá una vigencia de 3 años, a contar desde el 1 de Enero del 2.006 al 31 de Diciembre del 2.008. El Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, sin perjuicio de que sus efectos económicos se retrotraigan al día 1 de Enero del 2.006. La denuncia del Convenio deberá efectuarse con dos meses de antelación a la fecha de su caducidad, en la forma y manera que indique la normativa vigente. De no producirse la denuncia en el plazo de dos meses a la finalización del Convenio, éste continuará en vigor, prorrogándose su contenido de año en año.

ARTICULO 5.- VINCULACION

El contenido del presente Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

ARTICULO 6.- ORGANIZACIÓN

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de Empresa. Sin perjuicio de la facultad aludida en el párrafo anterior, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

ARTICULO 7.- CONTRATOS

Las formas de contratación serán de carácter indefinido. No obstante lo anterior, en función de la peculiaridad del trabajo en la Empresa, se podrá celebrar otros tipos de contratos que vengan regulados por las leyes vigentes. Los contratos eventuales por circunstancias de la producción tendrán la duración que marca la Ley.

ARTICULO 8.- PERIODO DE PRUEBA

Para el periodo de prueba se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 9.- PRINCIPIOS GENERALES DE LA CLASIFICACION PROFESIONAL.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, de acuerdo con las funciones que desarrollan y con las definiciones que se especifican, serán clasificados en categorías profesionales y éstas en grupos.

ARTICULO 10.- CLASIFICACION

Grupo I: TÉCNICO

Jefe Técnico
Técnico
Ayudante Técnico

Grupo II: ADMINISTRATIVOS

Jefe Administrativo
Oficial Administrativo
Auxiliar Administrativo

Grupo III: PRODUCCIÓN

Oficial Primera
Oficial Segunda
Especialista
Operario base

ARTICULO 11.- DEFINICIONES

GRUPO I: TÉCNICO

a) Jefe Técnico: Es quien, con título superior o nivel de conocimientos suficientes a juicio de la Dirección, ocupa puestos de trabajo cuyas funciones estén dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad conjunta con la Dirección de Empresa de establecer los objetivos y toma de decisiones que afectan a la actividad del conjunto de trabajadores.

b) Técnico: Es quien, con título superior o conocimientos profesionales técnicos, realiza tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y con cierto grado de autonomía iniciativa y responsabilidad. Depende directamente del Jefe Técnico y puede tener a su cargo, trabajadores.

c) Ayudante Técnico: Es quien, con mando directo sobre el personal operario, distribuye y controla el trabajo del personal de su equipo y realiza funciones propias de sus conocimientos profesionales. Depende directamente del Jefe Técnico.

GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO

a) Jefe administrativo: Es quien, con un nivel de conocimientos y experiencia, dirige y coordina el departamento. Tendrá mando sobre cualquier Oficial y Auxiliar administrativo.

b) Oficial administrativo: Es el que con una formación suficiente, tiene encomendadas funciones contables y administrativas, donde puede ejercer iniciativa y responsabilidad restringidas.

c) Auxiliar administrativo: Es el empleado que sin iniciativa ni responsabilidad se dedica dentro de la oficina a operaciones administrativas y a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en oficina.

GRUPO III: PRODUCCION

a) Oficial de 1º: Es quien, poseyendo un alto grado de conocimientos y experiencia profesionales, desarrolla sus funciones con cierta autonomía y razonamiento por su parte, comportando, bajo supervisión, un cierto nivel de responsabilidad.

b) Oficial de 2º: Es quien, sin llegar a la perfección exigida para los oficiales de primera, para realizar su trabajo necesita de algún tipo de formación específica y / o experiencia, estando su responsabilidad limitada a supervisión directa y sistemática.

c) Especialista: Es quien, mediante el oportuno período de entrenamiento y práctica, realiza sus funciones según instrucciones concretas, necesitando para su desempeño cierta experiencia profesional.

d) Operario base: Es quien realiza operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesiten formación específica.

ARTICULO 12.- TRABAJOS DE DISTINTA CATEGORIA

a) La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

b) Cuando se trate de categoría superior, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar u objeción, enfermedad, accidente de trabajo, licencias y / o excedencias especiales, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que las hayan motivado. Las retribuciones, en tanto se desempeña trabajo de categoría superior, serán las correspondientes a la categoría.

c) Cuando se trate de categoría inferior, esta situación no podrá prolongarse por un período superior a dos meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente a su categoría de origen.

d) En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido, la Empresa evitará reiterar el trabajo de inferior categoría con el mismo trabajador.

e) Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acondicionará según la nueva categoría profesional.

ARTICULO 13.- JORNADA

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán una jornada laboral de 1786 efectivas anuales en el 2006, de 1786 horas en el 2007 y de 1786 horas en el 2008. Se respetarán las jornadas actualmente existentes que, en su cómputo

anual sean más beneficiosas para los trabajadores. Debido a las características especiales de la Empresa no es necesario establecer una jornada diaria de trabajo, pero se respetará lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 14.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se efectuarán solamente aquellas horas extraordinarias que sean precisas para la realización del servicio y siempre a requerimiento del responsable del servicio. Serán nulos y sin efecto todas aquellas pactos en materia de horas extraordinarias anteriores al presente convenio.

Dadas las peculiaridades de la Empresa, se pacta la realización de horas extraordinarias estructurales, considerando como tales las necesarias para trabajos imprevistos u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad empresarial.

Las horas extraordinarias ordinarias se procurarán realizar las mínimas necesarias, según lo dispuesto en esta materia en el Estatuto de los Trabajadores. Tendrán la condición de horas extraordinarias todas las que sobrepasen la jornada de 1.786 horas pactada en el artículo anterior. Estas horas se abonarán según las cantidades establecidas en el Anexo.

ARTICULO 15.- VACACIONES

La época de disfrute de las vacaciones será fijada de común acuerdo entre la Empresa y los Delegados.

Las vacaciones se podrán disfrutar bien de forma ininterrumpida o en períodos, sin límite mínimo de duración en cada uno de ellos.

Salvo casos excepcionales las vacaciones se disfrutarán íntegramente en el año natural. Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico.

El cuadrante de vacaciones se confeccionará y expondrá en los tres primeros meses del año en los tablones de anuncio para conocimiento de los trabajadores. Durante la duración del presente Convenio el periodo anual de vacaciones será de 27 días laborables.

ARTICULO 16.- SISTEMA RETRIBUTIVO

Las retribuciones de los trabajadores comprendidas en este Convenio están constituidas por el salario base y los complementos.

ARTICULO 17.- SALARIOS

Los salarios que se establecen en este Convenio se entienden por la prestación de servicios en jornada completa.

Los salarios para el presente año son los que figuran en la tabla salarial y aparecen reflejados en los Anexos.

Los conceptos económicos recogidos en el presente convenio se incrementarán anualmente de la siguiente manera:

Para el año 2.006: IPC previsto para dicho año incrementado en 0,5 ptos.

Para el año 2.007: IPC previsto para dicho año incrementado en 0,6 ptos.

Para el año 2.008: IPC previsto para dicho año incrementado en 0,8 ptos.

ARTICULO 18.- REVISION SALARIAL

En el caso de que el IPC real a 31 de diciembre de cada año fuese superior al IPC previsto por el gobierno para ese mismo año, se efectuará una revisión por la diferencia con efectos retroactivos desde 1 de enero de ese año.

Se entenderá por IPC, a los efectos indicados, el general a nivel nacional publicado por el INE (Instituto Nacional de Estadística) u Organismo que pudiera sustituirle en el futuro.

Las acciones previstas se efectuarán una vez conocidos los datos publicados por el INE y sin perjuicio de su efectividad retroactiva.

ARTICULO 19.- GRATIFICACIONES

El personal que esté regulado por el presente Convenio percibirá tres pagas extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de Marzo, Junio, y Diciembre, y cuya cuantía bruta, para cada una de ellas, será de 30 días de salario base más antigüedad.

En cuanto al pago de las mismas se harán efectivas junto con el mes correspondiente excepto la de Diciembre que se abonará el día 20 o día hábil anterior.

Para el personal que cause alta o baja durante los períodos indicados, las gratificaciones consistirán en la parte proporcional en relación al tiempo trabajado.

ARTICULO 20.- ANTIGÜEDAD

A la firma del presente convenio la antigüedad de la totalidad de trabajadores afectados por el presente convenio se devengará a razón de un 5% cada tres años del salario base de cada categoría profesional, hasta un máximo del 60% del salario base existente en ese momento, contándose los citados trienios a partir de la fecha de efectividad del anterior convenio, es decir, desde el 1 de enero de 2003

El derecho a la percepción de antigüedad se contará desde el día de ingreso del trabajador, con independencia del período de prueba, baja por incapacidad temporal o accidente de trabajo.

Igualmente será compensado el tiempo por licencias y / o excedencias obligatorias en los períodos previstos por la legislación vigente.

Al producirse un ascenso de categoría, el importe de la antigüedad quedará fijado por el salario de la categoría corres-

pondiente.

Los porcentajes de antigüedad se percibirá en cada uno de los pagos mensuales y gratificaciones extraordinarias.

El trabajador que estuviera percibiendo una cantidad por el concepto de antigüedad a fecha 1 de enero de 2003, se le consolidará la misma, en su cuantía.

ARTICULO 21.- PLUS GUARDIA

Se entenderá por guardia el tiempo que el trabajador permanezca localizable para efectuar trabajos, fuera de su horario habitual y del local de la Empresa.

Por dicha guardia, en sábado, domingo o festivo se percibirán 55,91 euros diarios, además de las horas extraordinarias que se trabajen. Se entiende que la guardia cubre los días laborales de esa semana.

Estas horas tendrán el carácter de estructurales. La guardia se organizará de modo que queden cubiertas las necesidades del servicio y de forma rotativa.

ARTICULO 22.- PLUS DETRABAJOS ESPECIALES

En aquellos trabajos que se realicen durante medio día en espacios confinados, con equipos de respiración autónomos o semiautónomos, en depósitos, y/o torres cuyas dimensiones interiores, en la zona donde el operario trabaja, sean menores de 1,5 metros de diámetro y/o 2 metros de altura e intercambiables con latiguillo el trabajador recibirá un plus diario, en concepto de penosidad, cuyo importe figura en la tabla salarial anexa.

Para los trabajadores que realicen sus funciones habitualmente en refinerías en marcha, mientras estas estén en funcionamiento habitual, percibirán un plus de 3,5 euros por día trabajado, siempre que no cobren plus de trabajos especiales por otros conceptos.

ARTICULO 23.- PLUS DETRANORTE.

Todos los trabajadores cobrarán un plus de transporte consistente según tabla anexa por día efectivamente trabajado.

ARTICULO 24.- PREMIO DE VINCULACION

Se establece un premio de vinculación que comenzará a pagarse a los 20 años en la empresa y consistirá en una mensualidad de salario base más antigüedad; y así cada diez años sucesivamente.

JUBILACION.- Todos los trabajadores de Azuser, que cumplan los requisitos para poder acceder a la jubilación parcial anticipada, tendrán derecho a disfrutarla. La empresa estará obligada a concederla, mediante el contrato de relevo, cuando el trabajador que la solicite haya cumplido la edad que establezcan las disposiciones legales vigentes en la materia. Las condiciones del contrato a tiempo parcial, se pactarán entre la empresa, trabajador y representantes de los trabajadores. No obstante, en caso de desacuerdo, la jornada resultante, se realizará en días completos y consecutivos.

ARTICULO 25.- DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS

Los trabajadores, que por necesidades de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellos en que radique su centro de trabajo, dentro de la provincia de Castellón, percibirán una dieta de 9 euros por comida o cena. Para el resto de la península será 11 euros para los años 2006 y 2007, y de 9.35 y 11.35 respectivamente para el año 2008. Los trabajadores aportarán los justificantes oportunos.

En el caso de que los trabajadores debieran efectuar desplazamientos y tuviesen que pernoctar fuera de su domicilio, el alojamiento será reservado y abonado directamente por la empresa. El trabajador percibirá una dieta completa de 30 euros que comprenderá desayuno, comida y cena. Si fuese en sábados, domingos o festivo la dieta pasará a ser de 40 euros.

Estas cantidades de abonarán el día 21 de cada mes o el día hábil anterior.

ARTICULO 26.- ANTICIPOS

La Empresa podrá adelantar un anticipo lineal mensual de 250 euros que será abonado los días 15 de cada mes o el día hábil anterior. El anticipo tendrá que solicitarlo el trabajador a la Empresa como mínimo con cinco días de aviso, a la fecha de cobro.

ARTICULO 27.- ABSENTISMO

Las partes firmantes del presente Convenio reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de Empresa y la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía supone el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dando su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos acuerdan:

1- Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el puesto de trabajo.

2- Con el Objetivo de premiar la falta de absentismo, debido a enfermedad común, se Establece:

Todos los que durante un período de seis meses no hubieran estado en situación de IT por enfermedad común más de 10 días, al final de estos seis meses, se les complementará la cantidad que percibieron en el momento de estar de baja, hasta el 100 % del salario real.

Los primeros 15 días de IT por accidente no laboral se abonará el 70 % del salario real que perciba el trabajador, pasando a ser del 100 % a partir del día 16. La empresa se hará cargo los 15 primeros días del 70 %, del día 16 al 20 del 40 % y a partir del día 21 del 25 % del salario real del trabajador.

Todos los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal (IT) como consecuencia de accidente de trabajo se les complementará la cantidad que perciben hasta el 100 % del salario real.

ARTICULO 28.- SALUDY SEGURIDAD

Dado que los trabajadores afectados por el presente Convenio trabajan con elementos que requieren un exquisito cuidado, serán de inexcusable aplicación y cumplimiento las normas generales dictadas en materia de Seguridad, Salud e Higiene en el trabajo y cuantas pudieran promulgarse posteriormente tanto por las Administraciones Públicas como por la propia Empresa, así como el cumplimiento y utilización por parte de los trabajadores.

ARTICULO 29.- ROPA DETRABAJO

La empresa proporcionará anualmente a todo el personal, dos uniformes de invierno y dos de verano, acorde con las funciones a realizar cada uno de ellos. Asimismo les suministrará el calzado adecuado y necesario. A tal fin, negociarán con los representantes de los trabajadores, cuales son las prendas y calzado mas apropiado.

ARTICULO 30.- RIESGOS LABORALES

Las partes firmantes de este Convenio, con independencia de los derechos y obligaciones que se establecen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, acuerdan que los trabajadores deberán dar cuenta inmediata a sus superiores de los accidentes, riesgos e imperfecciones de las máquinas, instalaciones y materiales que utilicen, incurriendo en la responsabilidad a que hubiera lugar en caso de hacer y producirse víctimas o daños.

Así mismo deberá utilizar obligatoriamente los medios de Protección personal que se le entreguen y cuidar de su buen estado y conservación.

ARTICULO 31.- MEDIO AMBIENTE

La creciente preocupación por el estado del medio ambiente en nuestra Comunidad lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente Convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental de las actuaciones desarrolladas por la empresa Azuser, S.L.

La cooperación en materia de medio ambiente entre la Dirección y los trabajadores tendrá como objetivos fundamentales los siguientes:

- Continuar mejorando la eficacia de la utilización de los recursos hídricos
- Reducir el consumo energético y estudiar la introducción de energías renovables.
- Disminuir el uso de materias primas y adecuarlas a las condiciones del entorno y a los requerimientos medioambientales.

- Adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades propias de la empresa.

- Establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigidas a los usuarios y clientes de la empresa.

- Incrementar la formación de los trabajadores y dirección en materia medioambiental.

ARTICULO 32.- LICENCIAS

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de licencias, avisando con la mayor antelación posible.

Duración y motivos de las licencias:

1. Quince días naturales por matrimonio.
2. Tres días naturales o dos días hábiles, a elección del trabajador, por alumbramiento de la esposa. Se podrán ampliar hasta cinco días cuando tuviera lugar fuera de la localidad de trabajo.
3. Tres días naturales por enfermedad grave, por intervención quirúrgica o muerte del cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos de ambos cónyuges.
4. Un día en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos del trabajador o su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.
5. Un día en caso de muerte de familiares políticos o consanguíneos hasta el tercer grado.
6. Un día laborable por traslado de domicilio.
7. Un día por muerte de primos carnales.
8. Un día natural por primera comunión de hijos del trabajador y / o cónyuge.
9. Por el tiempo indispensable para cumplir con un deber de carácter público y personal inexcusable.
10. Para exámenes, el número de días necesarios para concurrir a ellos.
11. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos por la Ley.

ARTICULO 33.- EXCEDENCIAS

Los trabajadores fijos, con un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de doce meses y no superior a cinco años. La aprobación o denegación tanto de la petición de excedencia como el ingreso a la Empresa, después de haber hecho uso de la excedencia, se registrarán por las norma-

tivas vigentes.

ARTICULO 34.- GRADUACION DE LAS FALTAS

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, en leve, grave o muy grave.

ARTICULO 35.- FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes sin causa justificada, con retrasos inferiores a los treinta minutos.
2. No notificar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado
3. El abandono del servicio sin causa fundada, cuando no afecte al proceso productivo
4. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea e tal indole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa
5. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio
6. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que afecten al proceso productivo.
7. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

ARTICULO 36.- FALTAS GRAVES

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en la asistencia al trabajo, en un periodo de treinta días.
2. Ausencia sin causa justificada por dos días, durante un periodo de treinta días.
3. No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos casos se considera falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. La imprudencia en acto de trabajo. Sí implicase riesgo de accidente para el trabajador o terceras personas o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

ARTICULO 37.- FALTAS MUY GRAVES

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante el año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar defectos en materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
4. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal indole que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.
5. La embriaguez habitual.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar, a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
7. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, subordinados, compañeros o familiares de éstos.
8. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia
9. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
10. Originar frecuentes riñas o alborotos en el trabajo.
11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
12. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de Empresa.

ARTICULO 38.- REGIMEN DE SANCIONES

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

Las sanciones de las faltas leves y graves requerirán comunicación escrita al trabajador, y las de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente.

En todos los casos, la Empresa dará cuenta a los Delegados de personal y / o sindical, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

ARTICULO 39.- SANCIONES MAXIMAS

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera considerada de un grado máximo.

ARTICULO 40.- PRESCRIPCIÓN

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá por las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha que la Empresa tuviera conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

ARTICULO 41.- DERECHOS SINDICALES

La Empresa reconoce el derecho de todos los trabajadores a afiliarse a cualquier Organización Sindical. La Empresa por medio de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las que en el futuro se vayan normalizando reconoce la figura de los delegados de Personal y las Secciones Sindicales.

ARTICULO 42.- CARGOS SINDICALES

Todos los trabajadores que ostenten cargos sindicales disfrutarán de las suficientes facilidades para desempeñar los mismos. Percibirán íntegramente, durante las ausencias derivadas de su cargo, los devengos de todo orden que le hubiesen correspondido de estar en sus puestos de trabajo.

Los Delegados están obligados a comunicar a sus jefes las ausencias tan pronto como las conozcan sin perjuicio de los oportunos justificantes.

Los Delegados, para el ejercicio de su actividad sindical, disfrutarán de 20 horas mensuales, acumulables anualmente.

ARTICULO 43.- FORMACION PROFESIONAL

Las partes firmantes del presente Convenio entienden que recuperar el estímulo por la profesionalidad (la preparación y el reciclaje profesional) es garantía de mantenimiento del puesto de trabajo, además de una motivación para vivir y trabajar con mayores posibilidades, por tanto asumen el pleno derecho de acogerse al Plan de Formación Continua Nacional o cualquiera que se pudiera pactar, siempre que fuera favorable para ambas partes sociales.

ARTICULO 44.- COMISION MIXTA PARITARIA

Las partes negociadoras del presente Convenio acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

La Comisión Mixta Paritaria estará integrada por tres representantes de la Empresa y tres Delegados sindicales.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

ARTICULO 45.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan que, debido al carácter de mínimas que tienen las disposiciones de este Convenio, se respetarán las condiciones más beneficiosas, salvo las expresamente derogadas, que por pacto o costumbre, se consideren superiores a las previstas en este Convenio.

Se pagará en concepto de "Ad personam" aquellas cantidades que individualmente mejoren a algún trabajador. Esta cantidad no será absorbible.

CLAUSULAS ADICIONALES

PRIMERA

En febrero de cada año se facilitará a los trabajadores una hoja en la que estarán detallados todos los datos de su situación en la Empresa, incluyendo: clasificación, retribución, pluses, premios, primas, horas extras, pagas extraordinarias, vacaciones, etc.

SEGUNDA

Los atrasos producidos por la entrada en vigor del presente Convenio se liquidarán a los treinta días de la firma del Convenio, independientemente de cuando se publique en el Boletín Oficial de la Provincia.

TERCERA

Las alusiones que en el presente Convenio se hacen al cónyuge y / o a la esposa serán asimilables, en todos los sentidos, a la pareja de hecho, siempre que esté debidamente constatado.

CUARTA

Las partes firmantes, en la resolución de conflictos de trabajo, se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal de Arbitraje Laboral (TAL) de la Comunidad Valenciana.

QUINTA

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo deciden, para todo lo no contemplado en él, acogerse al Convenio Colectivo Nacional de la Industria Química.

SEXTA

El presente Convenio Colectivo ha sido concertado entre la empresa AZUSER, S.L., la representación legal de sus trabajadores y la FIA-UGT, habiéndose justificado las partes la suficiente capacidad, legitimación y reconocimiento recíproco como interlocutores válidos.

SÉPTIMA

Las personas que en la actualidad perciben un plus distancia, al que tuvieron derecho como consecuencia del traslado de centro de trabajo de Villarreal a Onda, lo continuarán percibiendo incrementado en el IPC anual.

TABLA SALARIAL 2006

CATEGORIA / CONCEPTOS NOMINA	SALARIO BASE	HORA EXTRAORD.	HH.EE. FESTIVOS TRANSPORTE	PLUS
Jefe Técnico	1563,13			5,5
Técnico	1525,3			5,5
Ayudante Técnico	1272,38			5,5
Jefe Administrativo	1563,13			5,5
Oficial Administrativo	970,7			5,5
Auxiliar Administrativo	904,42			5,5
Oficial primera	1026,66	11,79	16,27	5,5
Oficial segunda	997,27	10,96	15,88	5,5
Especialista	968,51	10,96	15,88	5,5
Operario base	902,55	9,84	14,22	5,5
PLUS GUARDIA	55,91			
PLUSTRABAJOS ESPECIALES	32,55			

C-10770