

RESOLUCION de 13 de marzo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, de «Empresas de Captación, Elevación y Depuración de Aguas Potables y Residuales de Extremadura».

Visto: El texto del Convenio Colectivo de Trabajo de Empresas de Captación, Elevación, Distribución y Depuración de Aguas Potables y Residuales de Extremadura, de ámbito de Comunidad Autónoma, suscrito el día 6-3-97 por la Asociación Empresarial de igual denominación a la expresada anteriormente, en representación de las empresas, de una parte y por U.G.T. y CC.OO., en representación de los trabajadores, de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 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 (B.O.E. de 29-3-95); art. 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (Ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. de 17 de mayo); Decreto del Presidente 14/1995, de 2 de mayo, por el que se asignan a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución de la legislación laboral (D.O.E. 9-5-95) y Decreto 76/1995, de 31 de julio (D.O.E. 3-8-95), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura sobre la distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96), D. Luis Felipe Revello Gómez, Director General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura:

A C U E R D A

PRIMERO.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Territorial de la Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 1/97, Código Informático 8100015, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.—Disponer su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura» y en el «Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz».

Mérida, 13 de marzo de 1997.

El Director General de Trabajo,
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

Convenio Colectivo de Trabajo de Empresas de Captación, Elevación, Distribución y Depuración de Aguas Potables y Residuales de Extremadura

TITULO I

AMBITO DE APLICACION

ARTICULO 1.—Ambito funcional

Este Convenio regula las relaciones de trabajo de las Empresas Privadas, dedicadas a actividades de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración, saneamiento y distribución de aguas públicas o privadas, tanto para usos domésticos como industriales.

ARTICULO 2.—Ambito territorial

Lo dispuesto en el presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo pertenecientes a las empresa y Organismos Públicos que operen en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

ARTICULO 3.—Ambito personal

Se regirán por las disposiciones reguladas en este Convenio todos los trabajadores, que, sujetos a relación laboral, presten servicios en las empresas del ámbito funcional en el momento de la entrada en vigor y a los que se incorporen con posterioridad.

ARTICULO 4.—Ambito temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1996, independientemente de su publicación en el D.O.E., y su duración será hasta el 31 de diciembre del 2000, excepto en las retribuciones económicas que serán revisadas, con efecto del 1-1-97, 1-1-98, 1-1-99 y el 1-1-2000, revisión que se hará como se especifica en el artículo 46 del presente Convenio.

ARTICULO 5.—Condiciones más beneficiosas

Las cantidades establecidas en el presente Convenio, son mínimas, de tal manera que las mejoras existentes se respetarán.

Las condiciones pactadas forman un mínimo, y serán compensadas anualmente.

Se garantiza a todos los trabajadores el incremento en salario base y antigüedad que tengan las tablas salariales del presente Convenio.

Los pluses y complementos no contemplados en el presente Convenio, que tengan los trabajadores, serán libremente negociados entre los operarios y su empresa.

ARTICULO 6.—Denuncia del Convenio

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las

partes firmantes con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su finalización, quedando prorrogado en todo su articulado hasta la consecución de un nuevo acuerdo.

En caso de no ser denunciado, el articulado íntegro del Convenio quedará prorrogado, estando obligadas las partes a negociar todos los aspectos retributivos del mismo.

ARTICULO 7.—Vinculación a la totalidad

En el supuesto de que por un Juzgado de lo Social se estimase que uno o varios de los artículos de este Convenio conculcan la legalidad vigente y fuese declarado nulo, las partes firmantes acuerdan a la mayor brevedad posible, negociar el Convenio como un todo único.

ARTICULO 8.—Comisión paritaria

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria formada por cinco miembros de la representación empresarial y cinco de las Centrales Sindicales U.G.T y CC.OO., de los que al menos dos por cada parte serán miembros de la Mesa Negociadora del presente Convenio.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de su miembros y, aquéllos que interpreten algún artículo de este convenio, tendrán plena eficacia.

Para su constitución, las partes acuerdan reunirse dentro de los 30 días siguientes de la publicación del presente Convenio en el D.O.E. Asimismo, la Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de cinco días desde la recepción por la misma de cualquier escrito de consulta o reclamación, que deberá ser enviado a cualquiera de las partes firmantes.

ARTICULO 9.—Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria

1.—La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

- a) vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del Convenio.
- d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente convenio.

2.—Como trámite que será previo y facultativo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 4 sin que haya emitido resolución o dictamen.

3.—Sin perjuicio de lo pactado en el punto d) del apartado anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienden le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4.—La Comisión Paritaria podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

TITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

CAPITULO I

ARTICULO 10.—Competencia

1.—la facultad de organización del trabajo corresponde a la Direc-

ción de la empresa, que la ejercerá respetando, en todo caso, las disposiciones pactadas en el presente Convenio.

2.—la misma tiene como objeto, alcanzar el nivel óptimo de productividad, basado en la mejor utilización de los recursos humanos y materiales. Para ello es necesario la mutua colaboración de las partes en todos aquellos aspectos que puedan incidir en la mejor prestación del servicio público encomendado.

Siendo potestativo de la Empresa el adoptar cuantos sistemas de modernización juzgue precisos, contará, no obstante, y de forma informativa, con la participación de los representantes legales de los trabajadores.

Igualmente, se establecerán fórmulas de participación con el fin de que los trabajadores sean informados y hagan sugerencias sobre la marcha del trabajo.

CAPITULO II

ARTICULO 11.—Estabilidad en el empleo

Con el fin de dar estabilidad en el empleo, dentro de este sector dedicado a la gestión de los servicios de aguas, atendiendo al carácter público y regularmente estable de los mismos, queda establecido que el personal que actualmente preste sus servicios en cualquiera de las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio Colectivo, y que tenga una antigüedad igual o superior a un año a 31 de diciembre de 1996, se transformará su contrato de trabajo en FIJO en el servicio de aguas donde presten sus servicios, al que quedarán adcritos a todos los efectos, incluida la aplicación del artículo de subrogación.

Quedarán expresamente excluidos del párrafo anterior aquellos trabajadores que prestando sus servicio en cualquiera de las mencionadas Empresas y aun cumpliendo un año de antigüedad, estén vinculados al servicio por contrato de interinidad o de obra o servicio determinado.

ARTICULO 12.—Subrogación

Con el fin de regular la estabilidad de los trabajadores en el sector, cuando una empresa o entidad pública pierda la adjudicación de un contrato de cualquier prestación de servicios, la entrante estará obligada a continuar con el personal de la saliente, respetando todos los derechos laborales que vinieran disfrutando.

Se considerará personal de la Empresa saliente adcritos a dichos servicios, todos los trabajadores, que lleven al menos seis meses de antigüedad en dicho centro de trabajo, independientemente del tipo de contrato que tenga suscrito.

No habrá subrogación en el personal directivo del servicio concreto de que se trate, pues dicho personal corresponde a los servicios generales de cada Empresa.

La Empresa cesante en el servicio, deberá preavisar por escrito, con una antelación mínima de quince días a la fecha que deba abandonar el mismo, al personal afectado y a la nueva empresa adjudicataria, a la que deberá entregar, acompañando al citado escrito, los documentos siguientes:

1.—Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidente de trabajo, de todos los trabajadores, cuya subrogación se pretende o corresponda.

2.—Fotocopia de las seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.

3.—Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos seis meses.

4.—Relación de todo el personal objeto de la subrogación en la que se especifique, nombre y apellido, Documento Nacional de Identidad, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social. Antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de vacaciones.

5.—Documentación acreditativa de la situación de baja de incapacidad temporal, de aquellos trabajadores que, encontrándose en tal situación, deban ser absorbidos, indicando el periodo que llevan en tal situación y causas de la misma. Así como los que se encuentran en excedencia, servicio militar o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro o centros objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión del contrato de trabajo.

6.—Copia de documentos diligenciados, por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes, hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

7.—La Empresa saliente abonará a la entrante la parte de vacaciones que le corresponda a cada trabajador, incluida la parte correspondiente a la cotización de Seguridad Social, hasta la fecha de dejar el servicio,

8.—La Empresa entrante respetará el calendario de vacaciones fijado por la saliente, cuando falte menos de dos meses para el periodo vacacional.

CAPITULO III

ARTICULO 13.—Movilidad funcional

Por razones técnicas u organizativas, el trabajador podrá ser desti-

nado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida, por un plazo no superior a seis meses, durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

Trascurridos tres meses ininterrumpidos o seis alternos en los últimos doce meses, al trabajador se le respetará su salario y demás conceptos retributivos de la categoría superior que ha venido desempeñando, ocupando la vacante si le correspondiese de acuerdo a las normas de ascenso o en caso contrario reintegrándose a su puesto primitivo.

ARTICULO 14.—Trabajos de inferior categoría

La Empresa por necesidades perentorias e imprevisibles podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible, y previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores, respetándoseles siempre el salario y demás conceptos retributivos de la categoría superior de la que proviniesen, siempre que este destino no perjudique su formación profesional y por un plazo no superior a 90 días.

A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos de inferior categoría durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría profesional no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerará a efectos de cómputo los supuesto de avería o fuerza mayor.

Si el destino de inferior categoría es solicitado por el propio trabajador, pero sin recomendación facultativa, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se podrá exigir que realice trabajos de la categoría a la que renuncia.

Si el destino de inferior categoría es consecuencia de alguna incapacidad física o psíquica se asignará al trabajador la retribución correspondiente de la nueva categoría.

Con independencia de todo lo anteriormente expuesto la Empresa sólo podrá ejercitar la movilidad funcional entre trabajadores del mismo grupo profesional y oficio.

ARTICULO 15.—Permutas

Los trabajadores pertenecientes a la misma empresa, al mismo grupo y categoría profesional con destino en localidades diferentes, podrán solicitar de mutuo acuerdo la permuta entre sus respectivos puestos de trabajo, resolviendo la Dirección a la vista de las necesidades del servicio y demás circunstancias, una vez oído el

Comité de Empresa, o Delegados de Personal, sin que ello conlleve derecho a indemnización alguna.

ARTICULO 16.—Movilidad geográfica

1.º - El traslado de trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma Empresa que exija cambios de residencia, requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

La decisión de traslado deberá ser notificada por la Empresa al trabajador o trabajadores afectados con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

2.º - El traslado a que se refiere el apartado anterior, deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no inferior a quince días.

Dicho periodo de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La apertura del periodo de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la Autoridad Laboral para su conocimiento y resolución, en el supuesto de no existir acuerdo.

Si, definitivamente, el traslado se hiciera efectivo, cada trabajador afectado tendrá derecho a recibir como compensación económica, cuatro mensualidades netas y los gastos de desplazamiento de su familia y muebles siempre y cuando sea a más de veinte kilómetros de su antiguo centro de trabajo.

3.º - Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, las Empresas podrán efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios correspondientes, los gastos de viajes y dietas a justificar.

La Empresa está obligada a comunicar al trabajador o trabajadores afectados la decisión adoptada con una antelación de al menos cinco días laborables a la fecha del traslado, siempre y cuando éste tenga una duración igual o superior a tres meses.

Cada trabajador trasladado tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, cuyos gastos de viaje correrán a cargo del empresario.

4.º - Contra el traslado definitivo temporal, los trabajadores afectados podrán recurrir ante la jurisdicción competente.

CAPITULO IV

ARTICULO 17.—Jornada y horario

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, lo cual hace un máximo de 1.776 horas anuales de trabajo efectivo.

Se entenderá como trabajo efectivo los 20 minutos de bocadillo en la jornada laboral.

La jornada de trabajo, será intensiva, desde el 2 de mayo hasta el 30 de septiembre.

La jornada de trabajo para los trabajadores afectados por el presente Convenio podrá ser establecida en Régimen de turnos cuando las necesidades del servicio lo requiera, previo acuerdo entre Empresa y representación legal de los trabajadores.

ARTICULO 18.—Calendario Laboral

Anualmente, en el primer mes del año, se elaborará por la Empresa el calendario laboral, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, a quienes se entregará una copia una vez firmado por ambas partes, exponiéndose en un lugar visible de cada centro de trabajo.

El citado calendario laboral deberá contener como mínimo lo siguiente:

- Horario de trabajo diario.
- Jornada semanal de trabajo.
- Los descansos semanales y entre jornada.
- Los días festivos y otros días inhábiles.

ARTICULO 19.—Descanso semanal

El presente Convenio establece un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpidos.

ARTICULO 20.—Trabajos de duración superior a la jornada habitual

Dado el carácter público de los servicios prestados por las Empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio, en caso de averías o causas análogas todos los trabajadores afectados por el mismo están obligados a prolongar su jornada diaria. En el supuesto que los trabajos encomendados no pudieran interrumpirse para almorzar o cenar. La Empresa está obligada a proporcionar a sus trabajadores los alimentos adecuados.

El exceso de jornada sobre la habitual, será remunerada como se establece en el artículo siguiente.

ARTICULO 21.—Horas extraordinarias

Ante la situación de paro existente y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión total de las horas extraordinarias habituales.

No obstante, se realizarán aquellas que vengan motivadas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños que pongan en peligro las instalaciones de la empresa o por avería que requieran reparación inmediata. Serán consideradas como estructurales y obligatorias, para realizar por los trabajadores.

Las horas extraordinarias realizadas, serán compensadas según la Tabla anexa, si bien, podrá pactarse entre Empresa y trabajador la compensación de las mismas en tiempo de descanso, incrementándose en un 100% el periodo de descanso.

Las Empresas entregarán mensualmente relación nominal de las horas extraordinarias realizadas a la representación legal de los trabajadores.

ARTICULO 22.—Trabajos nocturnos

Tendrán la consideración de trabajo nocturno el realizado entre las 22 y las 6 horas.

La bonificación por trabajo nocturno se incrementará en un 25% sobre el salario base del trabajador. Se regirá por las siguientes normas:

- 1.—Trabajando en dicho periodo nocturno hasta tres horas, la bonificación se percibirá por horas trabajadas.
- 2.—Si las horas trabajadas en dicho periodo superan las tres horas, la bonificación se percibirá por toda la jornada realizada.

Las empresas procurarán, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, que ningún trabajador permanezca más de dos semanas ininterrumpidas realizando trabajos nocturnos, salvo adscripción voluntaria.

ARTICULO 23.—Servicios especiales

Todo el personal afectado por este Convenio, que, por exigencias del servicio, tenga que estar pendiente de ser avisado o llamado por estar de guardia localizada, percibirá una bonificación que consistirá en lo siguiente:

	Año 96	Año 97
Por domingos y días festivos	3.304 Ptas.	3.406 Ptas.
Por los sábados	1.652 Ptas.	1.703 Ptas.
De lunes a viernes	826 Ptas.	852 Ptas.

En los años sucesivos estos importes serán revisados en la misma forma y cuantía establecida para los salarios en el artículo 46 del presente Convenio.

Todos ellos independientemente de los recargos que por horas extraordinarias pudieran corresponderles.

Se entiende por guardia localizada, la situación de aquellas personas que al finalizar su jornada laboral diaria siguen estando localizadas en prevención de posibles catástrofes o averías que pudieran surgir durante las restantes horas del día.

Las Empresas facilitarán a los trabajadores los medios técnicos adecuados para que estén localizados.

ARTICULO 24.—Vacaciones

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutará de treinta y un días de vacaciones anuales, siendo retribuidas las vacaciones por los conceptos de jornada ordinaria. Las partes de común acuerdo podrán fraccionarla en dos periodos.

El calendario de vacaciones se fijará de acuerdo entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores dentro de los tres primeros meses de cada año, teniendo en cuenta que cada trabajador debe conocer el inicio de sus vacaciones con una antelación mínima de dos meses. Estas vacaciones se disfrutarán durante los meses de junio a septiembre.

ARTICULO 25.—Permisos y licencias

1.—PERMISOS RETRIBUIDOS

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho, a las siguientes licencias, con percepción del salario o sueldo total que disfrute en esos momentos.

- a) Matrimonio 15 días naturales, que podrán disfrutarse unidos a las vacaciones anuales, a elección del trabajador.
- b) Muerte de cónyuge o persona con quien conviva, padres o hijos, cinco días de licencia.
- c) Muerte de abuelos, nietos o hermanos, dos días de licencia.
- d) Muerte de padres, hijos o hermanos políticos, dos días de licencia.
- e) Enfermedad grave del cónyuge o persona con quien conviva, padre, hijos o hermanos, tres días con licencia.
- f) Nacimiento de hijo, tres días de licencia, si ocurriese enfermedad grave aumentará a cinco días.
- g) Matrimonio de hijos, padres o hermanos, un día de licencia.

h) Se concederán cinco días hábiles de licencia retribuida al año, juntos o separados, según las necesidades del trabajador y previa justificación, caso de solicitarla el Jefe de Servicios.

i) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por la reducción de la jornada habitual en una hora con esta misma finalidad.

Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo. En el caso de maternidad de la trabajadora, el permiso retribuido se establecerá de acuerdo con la Legislación vigente en tal materia.

En los apartados b), e), f) y g), para los casos que sucedan en la misma localidad.

Para cuando sea fuera de la misma localidad, se aumentará tres días más, si la distancia es superior a 175 Kms. de su domicilio habitual.

Y en lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 26.—Excedencias

1.—EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Los trabajadores fijos que lleven como mínimo un año de servicio en la Empresa, tendrán derecho a situarse en excedencia voluntaria por tiempo no inferior a dos años ni superior a cinco. Para ello, se tendrá en cuenta lo siguiente:

Deberá solicitarse por escrito con veinte días de antelación y podrá ser aplazada cuando la ausencia del solicitante cause trastorno o perjuicios a la organización de la Empresa.

Si el trabajador no solicita el reingreso treinta días antes del término del plazo concedido de excedencia o del máximo fijado en este artículo, perderá el derecho a su puesto de trabajo.

En el caso de que no exista una vacante de la categoría del trabajador, la Empresa se lo comunicará.

El trabajador que solicite su ingreso dentro del límite fijado, 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.

El tiempo de excedencia no será computable a ningún efecto y,

una vez encuadrado en su categoría será escalafonado con el número que le corresponda según tiempo de servicio activo.

La excedencia no podrá ser utilizada para prestar servicios en Empresas similares o que impliquen competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello.

Si el excedente infringiese esta norma se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

2.—EXCEDENCIA FORZOSA

Todo trabajador que sea designado o elegido para un cargo público o sindical, tendrá derecho a la excedencia forzosa mientras dure tal situación.

La incorporación a su anterior puesto de trabajo será inmediata a la solicitud que por escrito debe realizar el interesado. Si transcurrido un mes desde que causó baja como cargo público o sindical no solicita el reingreso, quedará extinguida la relación laboral.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, turno y centro donde prestaba servicios y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

3.—EXCEDENCIA ESPECIAL

Para atender al cuidado de cada hijo se tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido anteriormente, será computable a efectos de antigüedad. Asimismo, la reincorporación será inmediata y se producirá en la misma categoría, turno y centro de trabajo.

TITULO III

CLASIFICACION PROFESIONAL

ARTICULO 27.—Clasificación profesional

El personal afectado por el presente Convenio estará clasificado en eventual, interino y fijo.

A efectos de clasificación, las definiciones serán las siguientes:

PERSONAL EVENTUAL.—Es el contratado en ocasiones circunstancia-

les para realizar trabajos extraordinarios de duración limitada. Se considerarán trabajos de esta condición:

a) Los trabajos de puesta en marcha de nuevos elementos de producción hasta su entrada en servicio y los de temporada cuyo régimen normal no exceda de tres meses cada año (obra o servicio determinado); y para relizar obras y servicios determinados con autonomía, dentro de la actividad de la empresa, y con una duración en el tiempo incierta.

b) Por acumulación de tareas con una duración máxima de seis meses (por circunstancias de la producción).

c) El contrato de lanzamiento de nueva actividad no podrá tener una duración superior a dos años.

PERSONAL INTERINO.—Es el contratado específicamente para sustituir a determinado trabajador fijo, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

En estos casos deberá formalizarse el oportuno contrato de trabajo, haciéndose constar las causas de la sustitución y el nombre de aquél a quien se sustituye, así como la categoría profesional.

Si una vez reincorporado el trabajador sustituido continuase prestando sus servicios el sustituto interino pasará a ser fijo en la Empresa, con la categoría profesional que venía desempeñando. De igual manera pasará a ser fijo si hubiera transcurrido quince días sin que se haya reincorporado el trabajador sustituido, una vez finalizado el motivo que originó el contrato interino.

En lo no previsto en los dos apartados anteriores se aplicará el R.D. 2546/1994, de 29 de diciembre, o normativa que lo sustituya o complete.

PERSONAL FIJO.—Será considerado trabajador fijo todo aquél que no haya sido contratado por el procedimiento señalado en los apartados anteriores.

ARTICULO 28.—Clasificación según la función a desarrollar

CLASIFICACION FUNCIONAL

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican a continuación, serán clasificadas en grupos profesionales.

DEFINICION DE LOS GRUPOS PROFESIONALES

En este apartado se definen los grupos profesionales que agrupan las diferentes tareas y funciones, dichas divisiones orgánicas funcionales son:

Grupo 1.º - Personal técnico y mandos.

Grupo 2.º - Personal administrativo,

Grupo 3.º - Personal de oficios.

Grupo 4.º - Personal subalterno

La definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional:

1.—Conocimientos: factor para cuya elaboración, se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquirida, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

2.—Formación: Se considera el nivel inicial mínimo de conocimiento teórico que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo, después de un periodo de formación práctica.

3.—Experiencia: Este factor determina el periodo de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

4.—Iniciativa y/o autonomía: Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

5.—Complejidad: Este factor se puede considerar en dos puntos.

5.1.—Dificultad en el trabajo, se considera la complejidad en la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

5.2.—Esfuerzos físicos.—Este factor determina la intensidad y continuidad del esfuerzo físico requerido y la fatiga ocasionada por éstos. Se tendrá en cuenta el grado de intermitencia en los esfuerzos.

6.—Mando: Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la Empresa en las que se requieren conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

ARTICULO 29.—Categorías profesionales

Los grupos señalados en el artículo anterior están formados por las categorías profesionales siguientes:

PERSONAL TECNICO Y MANDOS

—Titulado de Grado Superior.

—Titulado de Grado Medio.

—Encargado General.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

—Jefe de Administración.

—Oficial primera Administrativo.

—Oficial segunda Administrativo

—Auxiliar Administrativo.

—Lector-cobrador.

PERSONAL DE OFICIOS

—Capataz.

—Oficial 1.ª (Electromecánica, fontanería y planta).

—Oficial 2.ª (Electromecánica, fontanería y planta).

—Oficial 3.ª (Electromecánica, fontanería y planta).

—Peón.

PERSONAL SUBALTERNO

—Vigilante.

—Limpiador/a.

La categoría de Oficial segunda Administrativo, se extinguirá a 31 de diciembre de 1997, pasando dicha categoría donde exista, a Oficial primera Administrativo.

ARTICULO 30.—Grupos profesionales

Grupo profesional 1.—Técnicos y mandos

Se incluye en este grupo profesional aquéllos que requieran un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que ejercen sobre uno o varios sectores y/o centros de trabajo de la Empresa.

Factores: La formación será equiparable a los niveles académicos de titulación superior o media contemplados en los estudios específicos necesarios para desarrollar su función, la formación académica en algún caso puede ser sustituida por una formación práctica dilatada y ampliamente contrastada.

En este grupo se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

—Planificación, ordenación y supervisión de los servicios.

—Ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.

—El desarrollo de tareas de gestión y responsabilidad por los resultados.

—Tareas de Análisis Físicos, químicos, biológicos etc, implicando además el cuidado de los instrumentos, preparación de reactivos obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis

—La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de información, etc.

—Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo, al frente de un conjunto de operarios de oficio, con la consiguiente función de dirigir y supervisar las tareas encomendadas.

—Tareas que impliquen la confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

Grupo profesional 2.—Administrativo

Funciones que consisten en realizar, integrar, coordinar y/o supervisar las tareas administrativas con o sin personal a su mando.

Factores. Conocimientos equivalentes a formación académica de BUP, FP, o experiencia asimilable debidamente contrastable por la Empresa.

En este grupo se incluyen todas aquellas actividades que por analogía, son asimilables a las siguientes y bajo la supervisión de sus superiores:

—Realización de funciones técnicas en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia y control de procesos o servicios de asesoramiento.

—Responsabilidad de ordenar y supervisar, tareas de producción, mantenimiento, servicios y administración.

—Responsabilidad de programación, elaboración, control y supervisión de horarios de trabajo y grupos de trabajo.

—Tareas que impliquen la responsabilidad de vigilancia y aplicación de medidas de seguridad.

—Las tareas de contabilidad, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos.

—Todas las tareas de administración del personal, cálculos salariales, siempre bajo supervisión.

—Tareas de lecturas, cobro y facturación de contadores así como la grabación y operación en ordenadores.

—Tareas consistentes en recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia, etc.

—Labores elementales en laboratorios.

—Trabajos de repografía.

—Funciones de recepcionista, etc.

Grupo profesional 3.—Personal de oficio

Son los trabajadores que poseen los conocimientos y prácticas de las artes y oficios clásicos o de los propios de la industria.

Factores: En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que, con conocimiento o experiencia profesional son equiparables a las siguientes:

—Las tareas de fontanería, mecánica, electricidad, pintura, albañilería, carpintería, conductores, etc. con capacidad suficiente para desarrollar las tareas normales de su oficio.

—Actividades de tipo manual.

—Ayudantes del personal de oficio o grupos superiores.

—Trabajos de verificación, control, despiece y manejo de utensilios propios de su oficio, etc.

—Manejo de Maquinaria muy sencilla.

—Operaciones elementales que no requieren adiestramiento, y conocimientos específicos.

—Actividades de carga y descarga de cualquier tipo de material.

Grupo profesional 4.—Personal subalterno

Son los trabajadores que ejecuten operaciones según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente, esfuerzo físico, y/o atención y que no necesitan de formación específica.

Factores: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía son equiparables a las siguientes:

—Operaciones de limpieza.

—Desarrollo de actividades de vigilancia.

ARTICULO 31.—Definiciones de categorías profesionales

Las definiciones profesionales serán las siguientes:

PERSONAL TECNICO Y MANDOS

a) Titulados de Grado Superior.—Son los contratados para las misiones correspondientes a su titulación.

b) Titulados de Grado Medio.—Son los contratados para las misiones correspondientes al nivel de su titulación, que tienen a su cargo otros titulados de igual grado.

c) Encargado General.—Pertencen a esta categoría profesional los

trabajadores técnicos cuyas funciones consisten en dirigir y supervisar al personal que le sea asignado, ejerciendo el control sobre los resultados del trabajo, debiendo tener perfecto conocimiento de todas las labores que efectúan y siendo responsables de la disciplina y seguridad de los mismos.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

a) Jefe de Administración.—Dirigen los cometidos asignados a su Negociado o Sección, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.

b) Oficial Administrativo.—Son los que a las ordenes inmediatas de un Jefe, y con completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, realizan tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requiera la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. A modo de orientación, realizan trabajos de redacción de propuestas, despacho de correspondencia, contabilidad, liquidación de salarios y Seguridad Social y demás trabajos propios de oficinas.

c) Auxiliar Administrativo.—Son los que ayudan a sus superiores en trabajos de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos elementales de carácter burocrático, tales como mecanógrafos en general, manejo de máquinas de calcular, cálculo numérico, manipulación de efectos y documentos, justificantes, costes y preparación de recibos y cargos, y trabajos de ordenador a nivel de usuario.

d) Lectores-cobradores.—Son los que anotan el consumo señalado por los contadores de los abonados en los registros de la Empresa, realizando el conjunto de operaciones de restas y similares, que, con arreglo a las normas y costumbres propias de la organización de cada Empresa, son necesarias y oportunas para proceder a la posterior facturación de suministros, debiendo dar cuenta a sus superiores de las anomalías que observen con motivo de las lecturas de contadores. En los periodos que no realicen esas funciones harán las administrativas.

Son los encargados de cobrar en el domicilio de los abonados los recibos realizando después la liquidación del cargo de acuerdo con las normas propias de la organización de cada Empresa.

PERSONAL DE OFICIOS

a) Capataz.—Son aquellos obreros de superior categoría que, interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, cuidan de su cumplimiento y dirigen personalmente los trabajos del personal de oficio, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos

efectúan, siendo responsables de su disciplina, seguridad y rendimiento, así como de la perfecta ejecución del trabajo.

b) Oficial de Primera (Electromecánica, Fontanería y Planta).—Son los que poseyendo un oficio determinado, lo practican y aplican con tal grado de perfección que no sólo le permiten llevar a cabo los trabajos generales de su oficio, sino aquéllos otros que superen especial empeño y delicadeza dentro de él, con conocimiento completo de los trabajos de taller, de las instalaciones de producción o de la red de distribución.

e) Oficial de Segunda. (Electromecánica, Fontanería y Planta).—Integran esta categoría aquellos operarios que, sin llegar a la especialización exigida para el trabajo más perfecto, ejecutan con la suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o específicas en los talleres, en las instalaciones de producción o en la red de distribución. Este personal podrá estar actuando a las órdenes del personal de superior categoría, o tener a su cargo personal de categoría inferior, cuando el cometido asignado no sea de mayor responsabilidad.

d) Oficial de Tercera (Electromecánica, Fontanería y Planta).—Se consideran como tales los que con la formación profesional elemental de las funciones que integran un oficio ejecutan los trabajos acordes con la referida formación, bajo la dirección o encargo de un superior.

e) Peón.—Son los trabajadores mayores de 18 años que para el desempeño de sus funciones aportan su esfuerzo físico y no precisan práctica previa ni conocimientos de especialidad alguna.

PERSONAL SUBALTERNO

a) Vigilante.—Pertenece a esta categoría profesional los trabajadores que desarrollan actividades de vigilancia de recintos, de instalaciones y de materiales.

b) Limpiador/a.—Es el personal que tiene por misión la limpieza de las distintas dependencias de la Empresa.

ARTICULO 32.—Periodo de prueba

El periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso queda establecido como sigue:

—Personal Técnico y Mandos, 6 meses.

—Personal Administrativo, de oficios, 2 meses.

—Personal Subalterno, 15 días.

En las Empresas de menos de 25 trabajadores, el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

En lo no previsto en este artículo le será de aplicación el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

TITULO IV
PROMOCION Y FORMACION

CAPITULO I

ARTICULO 33.—Promoción

Todos los Trabajadores afectados por el presente Convenio tienen derecho a la Promoción interna. Para ello cada Empresa debe tener confeccionado su organigrama de funcionamiento con expresión de la plantilla necesaria y detallando las distintas categorías profesionales previstas para la realización de los servicios a desarrollar.

Cualquier vacante que se produzca, excepto las de libre designación, serán ofertadas previamente en turno de Promoción interna, por el procedimiento de concurso-oposición. Para ello, la Empresa realizará las pruebas teóricas y prácticas más concernientes para el puesto de trabajo a cubrir. En caso de igualdad entre dos o más opositores, primará la mayor antigüedad. Caso de no superar las pruebas el personal interno se cubrirá la plaza con personal externo.

En todo proceso intervendrá un miembro de la representación legal de los trabajadores.

ARTICULO 34.—Libre designación

Los puestos de trabajo correspondientes a las categorías profesionales del personal técnico y mandos serán cubiertos mediante libre designación de cada Empresa entre los trabajadores de su plantilla, salvo para aquellos puestos que por sus exigencias de formación, responsabilidad o mando lo sean por libre contratación.

CAPITULO II

ARTICULO 35.—Formación

Las empresas promoverán la formación de su personal de plantilla. Para ello realizarán anualmente el pertinente estudio con objeto de determinar las necesidades y elaborar el correspondiente Plan de formación, contando con la colaboración de la representación legal de los trabajadores.

ARTICULO 36.—Modalidades formativas

Se programarán cursos dirigidos a proporcionar al personal conocimientos y habilidades adecuadas en relación con:

a) Formación para el adecuado desempeño del puesto de trabajo.

—Sobre nuevos métodos de trabajo o perfeccionamiento de los actuales y aplicación de técnicas específicas.

—En materia de prevención de riesgos laborales.

b) Formación para la promoción profesional: sobre aquellas materias, métodos y técnicas encaminadas a favorecer el ascenso a categorías profesionales y puesto de trabajo de nivel superior.

c) Formación para la promoción personal: consistente en dar permiso retribuido para la asistencia a exámenes, dirigidos a la obtención de un título de cualquier grado educativo.

ARTICULO 37.—Financiación de la formación

Con el fin de atender económicamente el Plan de formación, las partes firmantes acuerdan hacer las gestiones oportunas ante la Fundación de la Formación Continua en las Empresas (FORCEM).

TITULO V
RETRIBUCIONES ECONOMICAS

ARTICULO 38.—Retribuciones

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio están constituidas por el salario base de su categoría profesional y los complementos correspondientes.

La estructura retributiva del Convenio queda configurada por los siguientes conceptos económicos:

SALARIALES

- Salario Base.
- Antigüedad consolidada.
- Plus de nocturnidad.
- Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Participación en Beneficios.
- Guardias por servicios especiales.
- Premio de permanencia.

EXTRASALARIALES

- Plus de quebranto de moneda.
- Premio de Jubilación anticipada.
- Dietas y Kilometraje.
- Ayuda escolar.

ARTICULO 39.—Salario Base

Los salarios de este Convenio serán los que se establezcan en la tabla salarial que se une a este Convenio como Anexo I.

ARTICULO 40.—Plus compensatorio de vinculación

Los trabajadores que a 31 de diciembre de 1996 tuvieran consolidada cualquier cantidad en concepto de antigüedad, mantendrán a título personal dicha cantidad, en un concepto que será denominado Antigüedad consolidada, desapareciendo a todos los efectos el concepto de antigüedad. Este concepto se incrementará en la cuantía de las tablas anualmente.

Se establece para todo el personal actualmente adscrito a cualquiera de la Empresas incluidas en el ámbito del Convenio en cuestión, una cantidad cuyo importe será invariable por cualquier circunstancia en los diez años que a continuación se mencionan, y será el resultante de la diferencia existente a 31 de diciembre de 1996, entre el porcentaje del salario base que percibe por antigüedad y la cantidad obtenida de la aplicación de un 20%, sobre el salario base de la categoría que le corresponda a 31 de diciembre de 1996.

Este importe se abonará por incrementos lineales resultantes de dividir el importe total del párrafo anterior entre los años que falten para alcanzar los diez años de permanencia en la Empresa.

La cantidad resultante se sumará al concepto de antigüedad consolidada.

ARTICULO 41.—Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad

Los trabajadores que realicen cometidos en los que se den algunas de las citadas circunstancias percibirán una bonificación del 25% sobre su salario base.

ARTICULO 42.—Gratificaciones extraordinarias

El personal comprendido en este Convenio percibirá anualmente cuatro gratificaciones, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de su salario base, más Antigüedad consolidada.

Las referidas gratificaciones serán hechas efectivas, respectivamente, el 31 de marzo, el 30 de junio, el 30 de septiembre y el 15 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 cualquiera de los cuatro trimestres del año percibirán la gratificación extraordinaria calculada en proporción al tiempo trabajado en dicho trimestre.

b) Las Empresas que debidamente autorizadas tengan el personal prestando servicio únicamente por horas le abonarán las gratificaciones en proporción al salario que perciban.

c) No obstante lo anterior, la empresa y la representación legal de los trabajadores podrán pactar la distribución de las pagas como estimen conveniente.

ARTICULO 43.—Participación en beneficios

Consistirá en un 15% del salario base más la Antigüedad consolidada. Se percibirá en las doce mensualidades ordinarias anuales.

ARTICULO 44.—Plus quebranto de moneda

Se fija en 4.256 Ptas. mensuales la cantidad a percibir en concepto de quebranto de moneda, por el personal que realice labores de cobrador, lector-cobrador o todo trabajador que de una manera continuada maneje fondos de las Empresas afectadas por este Convenio.

ARTICULO 45.—Premio de permanencia

El Trabajador que cumpla diez años de permanencia en la Empresa, percibirá la cantidad equivalente a una mensualidad de Salario Base.

Este importe se abonará dentro de ese año, de la forma que la Empresa estime más oportuna.

ARTICULO 46.—Premio por jubilación anticipada

Todos los trabajadores de las Empresas y Organismos podrán jubilarse a los sesenta y cuatro años de edad, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto Ley 1194/1985, de 17 de julio. A este respecto siempre que el trabajador solicite la jubilación a los 64 años, las Empresas u Organismos estarán obligados a contratar a otra persona con un contrato de igual naturaleza al del Jubilado y a cumplir el resto de los requisitos establecidos en las normas antes citadas.

JUBILACION VOLUNTARIA

Durante la vigencia de este Convenio se establece una indemnización por jubilación voluntaria y de mutuo acuerdo entre las partes, cuya cuantía irá en función de la siguiente escala:

- Por jubilación voluntaria a los 60 años, diecisiete mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 61 años, catorce mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 62 años, once mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 63 años, seis mensualidades.

ARTICULO 47.—Dietas y kilometraje

El trabajador que por necesidades de la Empresa se desplace fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, le serán abonadas las siguientes cantidades:

Media Dieta: 3.093 Ptas.

Cuando el Trabajador pernocte por necesidades de la Empresa fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, los gastos originados serán por cuenta de la misma, debiendo justificarse los gastos.

En los casos en que por necesidades de servicio el trabajador utilice su vehículo particular, percibirá por este concepto la cantidad de 30 Ptas./Km.

ARTICULO 48.—Cláusula de revisión salarial

Año 1996.—En el año 1996 se abonará en concepto de atrasos un importe lineal e igual para todos los trabajadores de 65.000 Ptas brutas (o parte proporcional si el trabajador no estuvo en servicio todo el año). Este importe se hará efectivo en la nómina de febrero de 1997.

La cantidad mencionada en el párrafo anterior incluye las diferencias por todos los conceptos retributivos, y expresamente por la diferencia de la jornada anual, realizada durante el año 1996.

Años 1997 y 1998.—Se pacta un incremento para ambos años, igual al IPC nacional previsto por el Gobierno más un 0,5% cada año.

Este incremento estará sujeto en los dos años a una cláusula de revisión que mantendrá el IPC real más 0,5%.

Años 1999 y 2000.—Se pacta un incremento para ambos años, igual al IPC nacional previsto por el Gobierno.

Este incremento estará sujeto en los dos años a una cláusula de revisión respecto al IPC nacional resultante al final de cada año.

TITULO VI

REGIMEN ASISTENCIAL Y SALUD LABORAL

CAPITULO I

ARTICULO 49.—Régimen asistencial

El régimen asistencial que se pacta en el presente Convenio es el conjunto de medidas que complementan la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social y otro tipo de temas sociales para los trabajadores que prestan sus servicios en las Empresas del Sector.

ARTICULO 50.—Enfermedades y accidentes

En caso de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad o acci-

dente, la empresa abonará al trabajador afectado la diferencia hasta completar el 100% de sus retribuciones habituales.

En el supuesto de que se suscitara dudas sobre un posible abuso en la situación de incapacidad temporal, por parte de algún trabajador, la empresa, previo comunicado a la representación de los trabajadores legalmente constituida en la misma, podrá abonar al trabajador afectado lo estipulado en la legislación vigente.

ARTICULO 51.—Seguro de accidentes

Las Empresas y Organismos Públicos por el presente Convenio abonarán una indemnización extraordinaria de 4.000.000 de Ptas. a los herederos legales de los trabajadores que fallezcan o queden en invalidez permanente absoluta por accidentes de trabajo. Las Empresas podrán concertar un Seguro que cubra estas contingencias.

ARTICULO 52.—Ayuda escolar

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a las siguientes ayudas económicas por cada hijo que esté estudiando, hasta los 18 años de edad.

—5.527 Ptas. al año por cada hijo de edad escolar, pagaderas en el mes de octubre previa justificación.

ARTICULO 53.—Prendas de trabajo

Las Empresas están obligadas a facilitar a sus trabajadores (Personal de Oficios) las siguientes prendas de trabajo.

ANUAL

—Dos monos o trajes (chaquetilla o jersey y pantalón de invierno).

—Dos pantalones y camisas de verano.

—Al lector-cobrador: Dos pares de zapatos adecuados. Traje de agua cuando lo necesite.

BIANUAL

—Anorak.

Del mismo modo, las Empresas facilitarán otras prendas de trabajo adecuadas para el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, adaptadas a las peculiaridades de cada trabajo a realizar.

Las fechas de entrega de las prendas serán en los meses de abril y octubre.

ARTICULO 54.—Suministro de agua al personal

Los trabajadores de la empresa que hayan superado el período de

prueba disfrutará en el domicilio que ocupan habitualmente de la exención de pago del recibo, excepto impuestos y tasas, que serán a cargo del trabajador, siempre que la empresa tenga la concesión de la gestión del agua en dicha población.

El límite máximo de consumo estaría en 15 metros cúbicos al mes, el exceso de dicha cantidad será abonada por el trabajador.

ARTICULO 54 Bis.—Salud laboral

Las partes se someten a la Ley de prevención de Riesgos Laborales y reglamento que lo desarrolla.

TITULO VII

DERECHO DE REPRESENTACION COLECTIVA

ARTICULO 55.—Competencias de los Delegados de personal y Comité de Empresas.

Los Delegados del personal y miembros del Comité de Empresa tendrán las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, las contempladas en el presente Convenio y cuantas otras se regulan en las disposiciones legales vigentes.

ARTICULO 56.—Derechos y garantías

a) Local y tabloneros de anuncios: Las empresas pondrán a disposición de los Delegados de personal o Comité de Empresa, un local debidamente acondicionado, material de oficina y demás medios necesarios para que puedan ejercer sus funciones de representación.

Igualmente dispondrá de tabloneros de anuncios de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades correctas de comunicación a los trabajadores, en cada centro de trabajo.

b) Horas Sindicales: Los representantes legales de los trabajadores dispondrán para el ejercicio de sus funciones, horas, de acuerdo con la siguiente escala:

En Empresas de hasta 100 trabajadores.....	15 h/mes.
En Empresas de 101 a 250 trabajadores.....	20 h/mes.

En Empresas de 251 a 500 trabajadores.....	30 h/mes.
En Empresas de 501 a 750 trabajadores.....	35 h/mes.
En empresas con más de 751 trabajadores.....	40 h/mes.

Se excluye de este cómputo las que se empleen en reuniones convocadas o actuaciones que se lleven a cabo a instancias de las Empresas correspondientes. Igualmente se excluyen las horas empleadas en la negociación del Convenio de Sector

Para uso de las horas sindicales será necesario que exista comunicación previa a la Dirección de la Empresa, con una antelación mínima de veinticuatro horas.

Los representantes legales de los trabajadores podrán acordar, en acta levantada al efecto, la acumulación de horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos, pudiendo quedar relevados, en todo o en parte, de su trabajo, sin perjuicio de su remuneración, siendo necesario comunicarlo, con una antelación de siete días naturales, a la Dirección de la Empresa.

ARTICULO 57.—Secciones sindicales

Los Trabajadores afiliados a los sindicatos podrán crear secciones sindicales de acuerdo con lo establecido en sus Estatutos y Resoluciones.

Las secciones Sindicales Constituidas que tengan presencia en los Comités de Empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por los Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados.

Habrá un Delegado sindical por cada Sindicato que haya obtenido representación en el Comité de Empresa, en Empresas o centros de trabajos que tengan más de 250 trabajadores. Tendrán las mismas garantías que las establecidas en este Convenio para los miembros del Comité de Empresa.

DISPOSICION ADICIONAL

En lo no regulado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ordenanza Laboral del Sector y demás Disposiciones Legales Vigentes.

A N E X O I
TABLA SALARIAL AÑO 1996

CATEGORIAS	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	VALOR H. EXTRA
TITULADO GRADO SUPERIOR	121.315	2.159.402	2.432
TITULADO GRADO MEDIO	118.408	2.107.654	2.373
ENCARGADO GENERAL	117.252	2.087.080	2.350
JEFE DE ADMINISTRACION	117.252	2.087.080	2.350
OFICIAL 1. ^a ADMINISTRATIVO	113.063	2.012.518	2.266
OFICIAL 2. ^a ADMINISTRATIVO	107.785	1.918.576	2.161
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	97.547	1.736.331	1.955
LECTOR-COBRADOR	97.547	1.736.331	1.955
CAPATAZ	97.547	1.736.331	1.955
OFICIAL 1. ^a (ELECTROMECAICA, FONTANERIA Y PLANTA)	95.064	1.692.134	1.906
OFICIAL 2. ^a FONTANERIA (ELECTROMECAICA, FONTANERIA Y PLANTA)	93.198	1.658.922	1.868
OFICIAL 3. ^a FONTANERIA (ELECTROMECAICA, FONTANERIA Y PLANTA)	92.347	1.643.785	1.851
PEON, VIGILANTE Y LIMPIADORA	90.794	1.616.139	1.820

A N E X O II
TABLA SALARIAL AÑO 1997

CATEGORIAS	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	VALOR H. EXTRA
TITULADO GRADO SUPERIOR	125.075	2.226.343	2.507
TITULADO GRADO MEDIO	122.078	2.172.992	2.447
ENCARGADO GENERAL	120.887	2.151.780	2.423
JEFE DE ADMINISTRACION	120.887	2.151.780	2.423
OFICIAL 1. ^a ADMINISTRATIVO	116.568	2.074.906	2.337
OFICIAL 2. ^a ADMINISTRATIVO	111.127	1.978.052	2.228
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	100.571	1.790.158	2.016
LECTOR-COBRADOR	100.571	1.790.158	2.016
CAPATAZ	100.571	1.790.158	2.016
OFICIAL 1. ^a (ELECTROMECAICA, FONTANERIA Y PLANTA)	98.011	1.744.590	1.965
OFICIAL 2. ^a (ELECTROMECAICA, FONTANERIA Y PLANTA)	96.087	1.710.348	1.926
OFICIAL 3. ^a (ELECTROMECAICA, FONTANERIA Y PLANTA)	95.210	1.694.743	1.908
PEON, VIGILANTE Y LIMPIADORA	93.609	1.666.239	1.876