

**RESOLUCION de 20 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 en la Empresa SERAGUA, S.A.**

VISTO: El texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa SERAGUA, S.A., de ámbito de Comunidad Autónoma, suscrito el día 27-2-97 por la representación legal de la empresa, de una parte, y por el comité de empresa, 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 (BOE de 29-3-95); art. 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (BOE de 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) (BOE de 17-5-95); 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 (DOE de 9-5-95); Decreto 76/1995, de 31 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo (DOE de 3-8-95); y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en materia laboral (DOE de 27-2-96); don 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 la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 2/97, Código Informático 8100022, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura».

Mérida, 20 de marzo de 1997.

El Director General de Trabajo,  
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

**I CONVENIO COLECTIVO DE SERAGUA, S.A. BADAJOZ  
PARA EL PERIODO 1997-2000.**

**PREAMBULO**

En Badajoz, a veintisiete de febrero de mil novecientos noventa y

siete, reunida la Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo de la Empresa Seragua, S.A. para sus centros de trabajo de Extremadura, compuesta según la relación que se incorpora a continuación por la representación de la Dirección y del Comité de Empresa, asesorados estos últimos por U.G.T., previo reconocimiento mutuo de su legitimación, acuerdan por unanimidad suscribir el siguiente Convenio Colectivo de Empresa.

Representación de la Dirección de Seragua, S.A. - Badajoz:

—Don Santiago Gómez Zanón  
—Don Luis de Francisco Fonteriz  
—Don Javier Compaired Miranda

Miembros del Comité de Empresa:

—Don Pedro Rubio Vázquez  
—Don Juan Rico Acevedo  
—Don Vicente Ruiz Fajardo  
—Don Carlos Borrega Lumbreras  
—Don Manuel Aguilar Trujillo  
—Asesor de U.G.T. Don Angel Monroy

**TITULO I**

**CONDICIONES GENERALES**

**Artículo 1.- AMBITO TERRITORIAL**

El presente Convenio Colectivo regula las actividades laborales que la Empresa Seragua, S.A. desarrolla en sus centros de trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

**Artículo 2. - AMBITO PERSONAL**

Lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de Seragua. S.A., que presten sus servicios mediante una relación de carácter laboral.

Quedan expresamente excluidos aquellos trabajadores cuya relación laboral se regule por el Acuerdo firmado entre el Excelentísimo Ayuntamiento de Badajoz y sus trabajadores.

**Artículo 3. - AMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA DEL CONVENIO**

La vigencia del presente Convenio Colectivo tendrá una duración de CUATRO AÑOS que quedará comprendida entre los días uno de enero de mil novecientos noventa y siete y treinta y uno de diciembre del año dos mil con la excepción de los puntos en que expresamente se convenga otra cosa.

Cualquiera de ambas partes negociadoras podrá denunciar por escrito el presente Convenio Colectivo, con una antelación mínima de

dos meses antes de su finalización, quedando en tal caso prorrogado el Convenio íntegro, excepto lo pactado sobre incrementos salariales, hasta la consecución de un nuevo acuerdo.

De no existir denuncia del Convenio Colectivo se prorrogará tácitamente el contenido del mismo por periodos anuales.

#### Artículo 4. - ABSORCION Y COMPENSACION

Las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio Colectivo, podrán absorber o compensar las que pudieran establecerse por disposición legal. Igualmente podrán ser absorbidas por futuras mejoras las situaciones más beneficiosas que se pacten «ad personam», en el supuesto de promociones.

#### Artículo 5. - VINCULACION A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo único e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual, no pudiéndose aplicar parcialmente.

#### Artículo 6. - COMISION PARITARIA

Se constituye una Comisión Paritaria de SEIS miembros, tres de los cuales serán de la representación de la dirección de la empresa y los otros tres del Comité de Empresa, como órgano de vigilancia e interpretación de este Convenio. Se acuerda además que ambas partes podrán acudir a las reuniones acompañadas por un asesor.

Dicha Comisión tendrá que actuar con carácter previo al planteamiento de reclamaciones ante las jurisdicciones legales que le correspondan, dentro del plazo de los quince días naturales siguientes a partir de la fecha en que se les dé traslado de la reclamación.

#### Artículo 7. - SUBROGACION

En lo relativo a este artículo, se estará a lo que en el futuro se determine en un posible Acuerdo Marco Nacional o Convenio de Sector en el ámbito de Extremadura.

## TITULO II CONDICIONES DE TRABAJO

#### Artículo 8. - ORGANIZACION DEL TRABAJO

La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, respetando en todo caso los acuerdos incluidos en el presente Convenio Colectivo, y teniendo siempre como objetivo el alcanzar el nivel óptimo de productividad y de mejor prestación del servicio público encomendado.

Para ello, es necesaria la mutua colaboración de dirección y trabajadores, y aun siendo facultad de la dirección el adoptar cuantos sistemas de modernización juzgue precisos con el objetivo mencionado, no obstante, contará de forma informativa con la participación de los representantes de los trabajadores para que siendo éstos informados, puedan hacer las sugerencias que estimen oportunas sobre la marcha del trabajo.

#### Artículo 9. - JORNADA LABORAL

Se pacta una jornada laboral de 1.776 horas anuales de trabajo efectivo. La distribución de esta jornada anual, no podrá exceder de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

#### Artículo 10. - CALENDARIO LABORAL Y HORARIOS

El calendario de los días laborables anuales y los horarios de trabajo se establecerán por acuerdo entre la representación de la dirección de la empresa y la de los trabajadores, tomándose como base las horas de jornada anual pactada.

Durante los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre, la jornada de trabajo se desarrollará de forma continuada o intensiva.

Se establecen veinte minutos de descanso para el bocadillo durante la jornada, considerándose este tiempo como si fuera de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada laboral.

Cuando las necesidades del servicio así lo requieran, la Dirección de la Empresa podrá establecer la jornada de trabajo en Régimen de Turnos, debiendo en todo caso informar de ello y acordarlo con los representantes de los trabajadores.

Este calendario se elaborará y pactará dentro del mes de enero de cada año.

#### Artículo 11. - VACACIONES

Se establece un periodo de treinta y un días naturales de vacaciones anuales, cuyo disfrute deberá realizarse entre los meses de junio y septiembre de cada año (ambos meses incluidos).

La determinación del calendario de vacaciones se realizará de mutuo acuerdo entre la dirección y los trabajadores, respetando en todo caso las necesidades del servicio y la posibilidad del trabajador de fraccionar su disfrute en dos periodos iguales. El trabajador conocerá con dos meses de antelación, las fechas que le corresponden de vacaciones.

Las vacaciones se retribuirán de la misma forma que la jornada ordinaria.

#### Artículo 12. - HORAS EXTRAORDINARIAS

Ambas partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias habituales, con la finalidad de crear empleo cuando exista una necesidad continuada de realizar horas extraordinarias que no respondan realmente a situaciones extraordinarias o inciertas.

No obstante y dado el carácter de servicio público de la actividad principal de esta empresa, los trabajadores se obligan a prolongar su jornada de trabajo hasta reparar la avería que pueda producirse o hasta concluir los trabajos encomendados que no sean susceptibles de interrupción. En estos supuestos, la empresa remunerará este exceso de jornada como horas extraordinarias de la forma que se indica a continuación.

Las horas extraordinarias se compensarán, dentro de los cuatro meses siguientes, por tiempo de descanso en una proporción de dos horas de descanso por una hora extraordinaria completa realizada. No obstante y por mutuo acuerdo, cada hora extraordinaria podrá abonarse por el importe determinado para cada categoría en la tabla salarial que se adjunta como Anexo I, que en todo caso responde a un incremento del 100% sobre el valor de la hora ordinaria.

La representación de los trabajadores recibirá, con carácter mensual, relación nominal de las horas extraordinarias realizadas.

#### Artículo 13. - TRABAJOS NOCTURNOS

A los efectos del cómputo de trabajo nocturno, se entenderá por este, el realizado entre las 22:00 y las 6:00 horas.

Para la retribución de trabajos nocturnos, se calculará el importe del Plus de Nocturnidad en base a un 25% del salario base del trabajador y al número de horas realizadas dentro del periodo de nocturnidad, de modo que:

- Si realiza hasta tres horas en dicho periodo, se calculará por las horas realizadas.
- Si excede de tres horas en dicho periodo, se calculará por toda la jornada.

En cualquier caso, se procurará que en la asignación de los turnos de trabajo, ningún trabajador permanezca más de dos semanas adscrito al turno de noche, salvo adscripción voluntaria del trabajador al mismo.

#### Artículo 14. - SERVICIOS DE RETEN

Se considera que un trabajador se encuentra en Situación de Retén, cuando por necesidades del servicio y una vez concluida la jornada laboral, deba permanecer localizado a través de los medios

técnicos que la empresa le facilite, con el fin de poder ser llamado para acudir a reparar una avería o siniestro que se produzca.

Los Servicios de Retén, que se realizarán por los días que se establecen a continuación, se compensarán mediante el abono de las siguientes cantidades:

Días	Compensación
Domingos y días festivos	3.406 Ptas.
Sábados	1.703 Ptas.
De lunes a viernes	852 Ptas.

El abono de estas cantidades compensará los Servicios de Retén, con independencia de que las Horas Extraordinarias que realice y posteriormente liquide.

#### Artículo 15. - PERMISOS RETRIBUIDOS

Con carácter general, el personal podrá disfrutar de los permisos retribuidos que a continuación se detallan, mediante la justificación correspondiente en los supuestos en que se considere necesario:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 5 días naturales en caso de muerte del cónyuge o persona con quien conviva, padres o hijos.
- c) 2 días naturales en caso de muerte de abuelos, nietos o hermanos, o bien padres, hijos o hermanos políticos.
- d) 3 días naturales en caso de enfermedad grave del cónyuge o persona con quien conviva, padres, hijos o hermanos.
- e) 3 días naturales en caso de nacimiento de hijo. Serán 5 días naturales si como consecuencia del nacimiento se produjese enfermedad grave ya fuese en la madre o en el hijo.
- f) 1 día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos.
- g) 5 días por asuntos particulares, que podrán ser disfrutados unidos o por separado, teniendo en cuenta en ambos casos las propias necesidades del trabajador, avisando al Jefe de Servicio con al menos 7 días de antelación, salvo casos excepcionales. Dichos días no podrán ser acumulados a las vacaciones anuales, siendo los mismos computables como jornada efectiva de trabajo. El Jefe de Servicio, en supuestos de excepcionales necesidades del servicio, comunicará al trabajador la imposibilidad del disfrute de esas fechas solicitadas, previo informe al Comité de Empresa.
- h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá

sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen y no lo utilicen ambos simultáneamente.

Los días mencionados en los supuestos b), d), e) y f) se incrementarán en tres días más, si el motivo que justifica el permiso se produjera fuera de la localidad de residencia habitual del trabajador, con una distancia igual o superior a 175 kilómetros.

### TITULO III

#### REGIMEN DISCIPLINARIO

##### Artículo 16. - REGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES

###### Faltas Leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.—Tres faltas de puntualidad en un mes, en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos del horario de entrada.
- 2.—No cursar en tiempo oportuno la baja médica o los partes de confirmación, cuando se falte al puesto de trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3.—El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si a consecuencia de dicho abandono se produjese perjuicio a la Empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 4.—Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5.—Falta de aseo y limpieza personal.
- 6.—No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
- 7.—No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 8.—Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
- 9.—Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

###### Faltas Graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- 1.—Más de tres faltas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo, en el periodo de un mes.
- 2.—Ausencia sin causa justificada por dos días durante un periodo de un mes.

3.—No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las obligaciones empresariales frente a la Administración Pública. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

4.—Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5.—La simulación de enfermedad o accidente.

6.—La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7.—Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de cualquier medio.

8.—Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9.—La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10.—Emplear herramientas de la empresa para uso propio sin la debida autorización.

11.—La embriaguez fuera del acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

12.—La intoxicación por alcohol, drogas o estupefacientes en el desempeño de sus funciones.

13.—La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado comunicación escrita.

###### Faltas Muy Graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- 1.—Más de diez faltas no justificadas de puntualidad de más de cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un 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 o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- 3.—Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
- 4.—La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que

puedan implicar para la empresa desconfianza respecto al autor, y en todo caso, la condena de cualquier tipo prevista en las Leyes Penales, y que implique privación de libertad en cualquiera de sus grados, incluyendo arrestos de fines de semana.

5.—La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6.—La embriaguez y toxicomanía habitual, dentro de su jornada laboral.

7.—Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

8.—Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9.—Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10.—Abandonar el puesto de trabajo, sin causa justificada cuando fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad de la empresa o cause daño o accidentes a sus compañeros de trabajo.

11.—La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

12.—El originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13.—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.

14.—El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo por parte de los trabajadores, tendrá siempre la consideración de falta muy grave.

15.—Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares dentro de la jornada.

16.—El acoso sexual, previa sentencia firme por parte de la Autoridad Judicial.

#### Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

En cualquier caso la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que se imponga.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, y en función de la gravedad, la Rescisión del contrato de trabajo.

#### Artículo 17. - PRESCRIPCION

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

#### TITULO IV

##### MODIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

#### Artículo 18. - MOVILIDAD FUNCIONAL

Cualquier trabajador podrá desempeñar funciones de inferior o superior categoría, con las únicas limitaciones derivadas de la titulación académica o profesional requerida y de la pertenencia a un grupo profesional, siempre y cuando existan razones técnicas u organizativas que así lo justifiquen.

Para realizar funciones de un grupo profesional distinto o de categoría inferior, deberán existir razones técnicas u organizativas de carácter imprevisibles o perentorio, que expresamente lo justifiquen. En este caso, se realizarán con la previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores y siempre por el tiempo indispensable para la atención de esas razones.

En los supuestos de trabajos de superior categoría, el trabajador percibirá la retribución de esta categoría, que no podrá desarrollar por un periodo superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años. En el supuesto de realizar estas funciones superiores durante un período de tres meses ininterrumpidos o seis meses alternos dentro de un periodo de doce, el trabajador tendrá derecho a que se le respete el salario y demás conceptos retributivos de esta categoría superior, ocupando la vacante de este puesto si le correspondiese según las normas que se fijen para ascensos, reintegrándose en su puesto primitivo en caso contrario.

En los supuestos de trabajos de inferior categoría, debe añadirse a lo ya establecido en el segundo párrafo, que se le respetarán los salarios y demás conceptos retributivos de la categoría de origen, que el nuevo destino no producirá menoscabo de la dignidad del trabajador ni perjuicio de su formación y promoción, y que no po-

drán exceder de un período de noventa días al año, mientras todos los trabajadores de su misma categoría profesional no hayan rotado en la realización de dichos trabajos. No se computarán a estos efectos, los supuestos de avería o fuerza mayor.

Cuando la movilidad funcional a un puesto de inferior categoría, se produjera como consecuencia de una solicitud voluntaria del propio trabajador, o como consecuencia de alguna incapacidad física o psíquica sobrevenida al trabajador, se asignará a este trabajador la retribución correspondiente a la nueva categoría y funciones que desempeñe.

#### Artículo 19. - PERMUTA

Los trabajadores de distintos centros de trabajo, pero incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo y con categorías incluidas en el mismo grupo profesional, podrán solicitar de mutuo acuerdo la permuta de sus respectivos puestos de trabajo.

La dirección de la empresa resolverá esta solicitud a la vista de las necesidades del servicio y demás circunstancias, una vez oído el Comité de Empresa y sin que en caso afirmativo conlleve el derecho a indemnización alguna.

#### Artículo 20. - MOVILIDAD GEOGRAFICA

1.º El traslado de los 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, la empresa podrá 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 viaje 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 de 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 de la empresa.

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

### TITULO V

#### CLASIFICACION PROFESIONAL

#### Artículo 21. - CLASIFICACION 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 circunstanciales 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).

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

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 hubieran 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.

#### Artículo 22. - CLASIFICACION SEGUN LA FUNCION A DESARROLLAR

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 clasificados 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 Oficio

Grupo 4.º Personal Subalterno

La definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado Grupo Profesional es la siguiente:

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 por una persona de capacidad media en posesión de la formación especificada anteriormente, para poder alcanzar la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

4.—Iniciativa y/o autonomía: Es el 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 tanto la necesidad de detectar problemas, como la de improvisar soluciones a los mismos.

5.—Complejidad: Este factor se puede considerar desde dos puntos de vista:

5.1.—Dificultad en el trabajo: Se contemplará la complejidad en la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

5.2.—Esfuerzos físicos: Determina la intensidad y continuidad de este tipo de esfuerzos y la fatiga ocasionada por los mismos. 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, y en las que se requieren conocimientos específicos para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

#### Artículo 23. - CATEGORIAS PROFESIONALES

Los Grupos señalados en el artículo anterior están formados por las Categorías Profesionales que se detallan y definen a continuación:

Grupo de Personal Técnico y Mandos:

- Titulado de Grado Superior
- Titulado de Grado Medio
- Encargado General

Grupo de Personal Administrativo:

- Jefe de Administración
- Oficial Administrativo de 1.ª
- Oficial Administrativo de 2.ª
- Auxiliar Administrativo
- Lector-Cobrador

Grupo de 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

Grupo de Personal Subalterno:

- Vigilante
- Limpiadora

#### DEFINICION DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES:

\* **TITULADO DE GRADO SUPERIOR:** Son los contratados para las

misiones correspondientes a su titulación, que pueden tener bajo su mando a subordinados de igual grado.

\* **TITULADO DE GRADO MEDIO:** Son los contratados para las misiones correspondientes al nivel de su titulación, que pueden tener bajo su mando a otros subordinados.

\* **ENCARCADO GENERAL:** Pertenecen 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 responsable de la disciplina y seguridad de los mismos.

\* **JEFE DE ADMINISTRACION:** Son los que a las órdenes de la Dirección, dirigen los cometidos asignados a su Negociado o Sección, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.

\* **OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO:** Son los que a las órdenes 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 requieran 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 oficina.

\* **OFICIAL 2.ª ADMINISTRATIVO:** Son los empleados que, con perfecto conocimiento del trabajo de categoría inferior y a las órdenes de un Jefe u Oficial de primera, desarrollan trabajos de mediana responsabilidad o que requieren menor iniciativa, correspondiente al Negociado o sección a que pertenezcan, tales como confección de nóminas, control y liquidación de efectos al cobro, operaciones fáciles de contabilidad, transcripción en los libros, organización de archivos o ficheros y demás trabajos auxiliares.

\* **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.

\* **LECTOR-COBRADOR:** Son los trabajadores que realizan, conjuntamente, las funciones del lector y esporádicamente del cobrador. Como lector, anotan el consumo señalado por los contadores de los abonados en los registros de la Empresa, realizando el conjunto de operaciones necesarias para proceder a la posterior facturación de suministros, debiendo dar cuenta a sus superiores de las anomalías

que observen con motivo de estas actuaciones. Como cobrador, y en los supuestos que esporádicamente se puedan producir, cobran en el domicilio de los abonados los recibos, realizando después la liquidación del cargo de acuerdo con las indicaciones que reciba de sus superiores.

\* **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 obrero, 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.

\* **OFICIAL DE 1.ª (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 aquellos otros que suponen 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.

\* **OFICIAL DE 2.ª (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 de personal de superior categoría o tener a su cargo personal de categoría inferior cuando el cometido asignado no sea de mayor responsabilidad.

\* **OFICIAL DE 3.ª (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.

\* **PEON:** Son los obreros 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.

\* **VIGILANTE:** Pertenecen a esta categoría los trabajadores que desarrollan actividades de vigilancia de recintos, de instalaciones y de materiales.

\* **LIMPIADOR/A:** Es el personal que tiene por misión la limpieza de las distintas dependencias de la Empresa.

#### Artículo 24. - GRUPOS PROFESIONALES

##### GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL TECNICO Y MANDOS

Se incluyen en este grupo profesional a aquellas categorías cuyas



funciones requieran un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades, que se ejercerán sobre uno o varios sectores y/o centro de trabajo de la Empresa.

En cuanto a la valoración específica de algún factor, la formación común a este grupo será equiparable a los niveles académicos de Titulación Superior o Media contemplados en los estudios específicos necesarios para desarrollar su función. Esta 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 DE PERSONAL ADMINISTRATIVO

Lo integran categorías profesionales que desarrollan funciones consistentes en realizar, integrar, coordinar y/o supervisar las tareas administrativas con o sin personal a su mando.

Un factor común a las categorías de este grupo es el referido a los conocimientos profesionales de todo tipo de labores administrativas, con una formación académica de B.U.P. o de Formación Profesional en su rama administrativa, o bien con una experiencia asimilable debidamente contrastable por la Empresa.

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

- Realización de funciones administrativas 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.

- Gestión de la programación, elaboración, control y supervisión de horarios y grupos de trabajo.
- Tareas de vigilancia y aplicación de medidas de seguridad.
- Las tareas de elaboración y control de la contabilidad, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos.
- Tareas relacionadas con la administración de personal y cálculos salariales.
- Lectura de contadores, facturación y cobro de recibo, así como la grabación y operación en ordenadores de todas estas actuaciones.
- Labores elementales en el laboratorio.
- Trabajos de reprografía, recepcionista, correo, etc.

#### GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL DE OFICIOS

Las categorías profesionales incluidas en este grupo, engloban a aquellos trabajadores que poseen los conocimientos y prácticas de las artes y oficios clásicos o de los propios de la industria.

Como factor común a este grupo prevalecen los conocimientos profesionales y experiencia continuada en este tipo de actividades, así como la posible autonomía y mando sobre subordinados en situaciones extraordinarias de averías.

Dentro de las categorías de este grupo profesional se desarrollan todas aquellas actividades que son equiparables a las siguientes:

- 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 relacionadas con su oficio.
- Tareas de apoyo y asistencia en este tipo de actividades, a otras categorías de este grupo jerárquicamente superiores.
- Trabajos de verificación, control, despiece y manejo de utensilios y herramientas propias de su oficio.

#### GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL SUBALTERNO.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o un alto grado de atención, no siendo precisa una formación específica o unos conocimientos profesionales relevantes.

Desarrollan funciones y tareas asimilables a las siguientes:

- Operaciones elementales que no requieren adiestramiento y/o conocimientos específicos.
- Labores de limpieza y recogida de basuras producidas en los centros de trabajo.
- Desarrollo de actividades de vigilancia y seguridad de las instalaciones.

- Actividades de carga y descarga de cualquier tipo de material.
- Tareas consistentes en recados, encargos, transporte manual y llevar o recoger correspondencia, etc.

## TITULO VI

### INGRESOS, PROMOCION Y FORMACION DE TRABAJADORES

#### Artículo 25. - INGRESOS

Los ingresos de personal se harán de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

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

- Personal Técnico y Mandos, 6 meses
- Personal Administrativo, 2 meses
- Personal de Oficios y Subalterno, 15 días

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto por el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 26. - PROMOCION

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tienen derecho a la promoción interna. Para ello Seragua, S.A. confeccionará 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, será ofertadas previamente en turno de Promoción Interna, por el procedimiento de concurso-oposición. Para ello, la Dirección realizará las pruebas teóricas y prácticas que estime más oportunas para el puesto de trabajo a cubrir. En caso de igualdad entre dos o más opositores, primará el de mayor antigüedad en la empresa. En el supuesto de que no se superen las pruebas por el personal interno, se buscarán candidatos externos que habrán de demostrar igualmente su aptitud por medio de esas mismas pruebas.

En todo proceso participarán puntualmente los miembros del Comité de Empresa.

Se entenderán por vacantes de libre designación las de aquellos puestos de confianza, que por exigencias de formación y responsabilidad quedarán a la libre contratación de la Dirección de Seragua, S.A.

#### Artículo 27. - FORMACION

Seragua, S.A. promoverá la formación de su personal, mediante la

realización del correspondiente estudio de necesidades y la posterior elaboración del Plan de Formación, contando en todo momento con la colaboración del Comité de Empresa.

Para financiar los cursos que se vayan a impartir como consecuencia del Plan de Formación, las partes firmantes se comprometen a hacer las gestiones necesarias ante el FORCEM encaminadas a conseguir las subvenciones a que pueda optar la empresa.

## TITULO VII

### CONDICIONES ECONOMICAS

#### Artículo 28. - ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio Colectivo están constituidas por el Salario Base de su categoría profesional y los complementos correspondientes, de forma que la estructura retributiva del presente convenio quedará configurada de la siguiente forma:

Conceptos Salariales:

- Salario Base
- Antigüedad Consolidada
- Plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad
- Plus de Nocturnidad
- Gratificaciones Extraordinarias
- Participación en Beneficios
- Servicios de Retén
- Premio de Permanencia
- Premio de Jubilación Anticipada

Conceptos Extrasalariales:

- Plus de Quebranto de Moneda
- Dietas y Kilometraje
- Ayuda Escolar

#### Artículo 29. - SALARIO BASE

Las cantidades a percibir por este concepto serán las que se establecen en la Tabla Salarial que se adjunta a este Convenio Colectivo como Anexo I.

#### Artículo 30. - ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

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 se denominará Antigüedad Consolidada, desapareciendo a todos los efectos el concepto de Antigüedad tal y como lo definía la Ordenanza Laboral. La cantidad a abonar por este concepto regis-

trará los mismos incrementos salariales que los determinados para el resto de conceptos.

Se establece para todo el personal de SERAGUA-BADAJOS, como compensación del concepto de antigüedad, las cantidades (no acumulativas) que se detallan a continuación y exclusivamente en los años que se establecen a continuación. Estos importes incrementarán el concepto de salario base mensual, de forma que en el año 2000 el salario base actual se incrementará por este concepto en 7.000 ptas. brutas/mensuales.

- Año 1997: 1.750 ptas. brutas/mensuales.
- Año 1998: 3.500 ptas. brutas/mensuales.
- Año 1999: 5.250 ptas. brutas/mensuales.
- Año 2000: 7.000 ptas. brutas/mensuales.

Estas cantidades la percibirán de forma lineal la totalidad de los trabajadores.

#### Artículo 31. - 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.

#### Artículo 32. - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

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

Las referidas gratificaciones serán hechas efectivas, respectivamente, el 15 de marzo, el 15 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 al año, percibirán las ratificaciones extraordinaria calculada en proporción al tiempo trabajado en dicho trimestre.

B) Los trabajadores que presten servicio a tiempo parcial percibirán estas gratificaciones en la misma proporción que el número de horas contratadas.

#### Artículo 33. - PARTICIPACION EN BENEFICIOS

Consistirá en un 15% de la suma del Salario Base mensual (incluido el importe que cada año establece el artículo 30 de este convenio) más la Antigüedad Consolidada mensual. Se percibirá exclusivamente en las 12 mensualidades ordinarias anuales.

#### Artículo 34. - QUEBRANTO DE MONEDA

Se fija en 4.256 ptas./brutas mensuales, la cantidad a percibir en concepto de quebranto de moneda. Este importe se abonará únicamente al personal que de una manera continuada maneje fondos de la Empresa.

#### Artículo 35. - PREMIO DE PERMANENCIA

El trabajador que cumpla diez años de permanencia en la Empresa, percibirá la cantidad equivalente a una mensualidad de salario base de su categoría profesional.

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

#### Artículo 36. - JUBILACION

##### JUBILACION VOLUNTARIA A LOS 64 AÑOS

Todos los trabajadores de la empresa podrán jubilarse a los sesenta y cuatro años de edad, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto Ley 1.994/1985, de julio. A este respecto siempre que el trabajador solicite la jubilación a los 64 años, estará obligada la empresa a contratar a otra persona en las condiciones establecidas en la normativa anteriormente mencionada.

##### PREMIO POR JUBILACION ANTICIPADA

Durante la vigencia de este convenio se establece un premio por jubilación anticipada y de mutuo acuerdo entre ambas partes, cuya cuantía irá en función de la siguiente escala:

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

#### Artículo 37. - 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: 3.000 Pts./brutas

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 Pts./Km.

**Artículo 38 - INCREMENTOS SALARIALES Y CLAUSULA DE REVISION**

En lo que se refiere al pasado año 1996, y por el concepto de atrasos correspondientes a la revisión salarial del mencionado año, se abonará un importe lineal para todos los trabajadores de 65.000 Pts. 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 diferencias de la Jornada anual realizada durante 1996.

Año 1997.—El importe de los salarios para este año son los reflejados en la tabla salarial adjunta como anexo I.

Año 1998.—Se pacta un incremento igual al I.P.C. nacional previsto por el gobierno más 0,5 puntos sobre todos los conceptos retributivos.

Años 1999 y 2.000.—Se pacta para ambos años un incremento, igual al I.P.C. nacional previsto por el gobierno, sobre todos los conceptos retributivos.

Estos incrementos estarán sujetos en los cuatro años a una cláusula de revisión respecto al I.P.C. nacional resultante al final de cada año. En los años 1997 y 1998 se garantizarán 0'5 puntos sobre el I.P.C. real.

**TITULO X****REGIMEN ASISTENCIAL Y SALUD LABORAL****Artículo 39. - REGIMEN ASISTENCIAL**

El régimen asistencial que se pacta en este 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 servicio en la empresa.

**Artículo 40. - ENFERMEDADES Y ACCIDENTES**

En caso de incapacidad temporal, derivada de enfermedad o accidente, la empresa abonará al trabajador afectado la diferencia hasta completar el 100% de sus retribuciones habituales.

**Artículo 41. - SEGURO DE ACCIDENTES**

La empresa abonará una indemnización extraordinaria de 4.000.000 de Ptas./brutas, a aquellos trabajadores que como consecuencia de accidente de trabajo queden en situación de invalidez permanente absoluta. Igualmente se abonará esta indemnización extraordinaria en los casos de fallecimiento del trabajador, siendo

percibido el importe de la misma por los herederos legales del trabajador.

**Artículo 42. - AYUDA ESCOLAR**

Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a una ayuda económica por cada hijo que esté estudiando y hasta los 18 años de edad.

Esta Ayuda Escolar consistirá en 5.527 Ptas. al año por cada hijo, pagaderas en el mes de octubre previa justificación.

**Artículo 43. - PRENDAS DE TRABAJO**

La empresa está obligada 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.
- Bota o zapato de seguridad.

Al Lector-Cobrador:

- Dos pares de zapatos adecuados.
- Traje de agua cuando lo necesite.

Bianual:

- Anorak.

Del mismo modo, la empresa facilitará otras prendas de trabajo adecuadas para el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, adaptadas a la peculiaridades de cada trabajo a realizar. Las fechas de entrega de las prendas serán en los meses de abril y octubre.

**Artículo 44. - SUMINISTRO DE AGUA AL PERSONAL**

A partir de enero de 1997, los trabajadores de la empresa que hayan superado el periodo de prueba disfrutará en el domicilio que ocupan habitualmente de la excepción de pago de 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 del consumo estaría en 15 metros cúbicos al mes, el exceso de dicha cantidad será abonada por el trabajador.

**Artículo 45. - SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

Será de aplicación lo dispuesto en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos que la desarrollen.

## TITULO XI

## DERECHO DE REPRESENTACION COLECTIVA

## Artículo 46. - COMPETENCIAS DEL COMITE DE EMPRESA

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

## Artículo 47. - DERECHOS Y GARANTIAS

a) Local y tablon de anuncios: La empresa pondrá a disposición del 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 tablon 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 del crédito horario que establece el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Para el 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.

## Artículo 48. - SECCIONES SINDICALES

Los trabajadores afiliados a los sindicatos, podrán crear secciones sindicales de acuerdo con lo establecido en sus Estatutos v Resoluciones.

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

## 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.

## ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 1.997 (\*)

CATEGORIAS	SALARIO BASE BRUTO - MES	SALARIO TOTAL BRUTO - AÑO	VALOR HORA EXTRAORDINARIA
TITULADO SUPERIOR	126.826	2.257.503	2.542
TITULADO GRADO MEDIO	123.829	2.204.156	2.482
ENCARGADO GENERAL	122.637	2.182.939	2.458
JEFE DE ADMINISTRACION	122.637	2.182.939	2.458
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	118.318	2.106.060	2.372
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	112.876	2.009.193	2.263
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	102.321	1.821.314	2.051
LECTOR - COBRADOR	102.321	1.821.314	2.051
CAPATAZ	102.321	1.821.314	2.051
OFICIAL 1ª (Electromecánica, Fontanería y Planta)	99.761	1.775.746	2.000
OFICIAL 2ª (Electromecánica, Fontanería y Planta)	97.837	1.741.499	1.961
OFICIAL 3ª (Electromecánica, Fontanería y Planta)	96.960	1.725.888	1.944
PEON	95.359	1.697.390	1.911
VIGILANTE	95.359	1.697.390	1.911
LIMPIADORA	95.359	1.697.390	1.911

(\*) Los importes de Salarios de esta tabla, incluyen la cantidad pactada en el artículo 30 del Convenio Colectivo para el año 1997.