

CONSEJERIA DE TRABAJO

RESOLUCION de 24 de septiembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del Texto del Convenio Colectivo de Empresas de Captación, Elevación, Distribución y Depuración de Aguas Potables y Residuales de Extremadura, de ámbito de Comunidad Autónoma, de sector (Expte. 9/2001).

VISTO: El Texto del Convenio Colectivo de Empresas de Captación, Elevación, Distribución y Depuración de Aguas Potables y Residuales de Extremadura, con Código Informático 8100045, de ámbito de Comunidad Autónoma, de Sector, suscrito el día 25-07-2001, por la Asociación Empresarial de Empresas de Captación, Elevación, Distribución y Depuración de Aguas Potables y Residuales de Extremadura y por las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores, 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.c) 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 5/2000, de 8 de febrero de 2000, por el que se asignan competencias a la Consejería de Trabajo (DOE de 10-2-2000); Decreto 6/2000, de 10 de febrero de 2000, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo (DOE de 10-2-2000); y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en materia laboral (DOE de 27-2-96);

Esta Dirección General de Trabajo Acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería del mismo nombre, con el número 9/2001, con notificación de ello a las partes firmantes.

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

Mérida, 24 de septiembre de 2001.

El Director General de Trabajo,
JOSE LUIS VILLAR RODRIGUEZ

TITULO I

AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.—AMBITO FUNCIONAL:

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

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 4.—AMBITO TEMPORAL:

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2001, independientemente de su publicación en el D.O.E., y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2004, excepto en las retribuciones económicas que serán revisadas, con efecto del 01.01.02, 01.01.03, 01.01.04 y el 01.01.2005, revisión que se hará como se especifica en el artículo 46 del presente convenio.

Artículo 5.—CONDICIONES MAS 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.

Artículo 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 de Convenio quedará prorrogado, estando obligadas las partes a negociar todos los aspectos retributivos del mismo

Artículo 7.—VINCULACION 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.

Artículo 8.—COMISION PARITARIA:

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria formada por cuatro miembros de la representación empresarial y cuatro 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, aquellos que interpreten o modifiquen 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.

Artículo 9.—FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMISION 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 algunas 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, todo ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del convenio.
- d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente convenio.

e) Modificar aquellos artículos del presente Convenio, que la Comisión Paritaria considere.

f) Creación de una Comisión para el análisis, estudio y posibles acuerdos relacionados con las pensiones.

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

Artículo 10.—COMPETENCIA:

1.—La facultad de organización del trabajo corresponde a la Dirección 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

Artículo 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 2001, se transformará su contrato de trabajo en FIJO en el servicio de aguas donde presten sus servicios, al que quedarán adscritos a todos los efectos, incluida la aplicación del artículo de subrogación.

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

Los Contratos de Obra o Servicio determinado, a su finalización, darán lugar a las indemnizaciones establecidas en el Real Decreto 5/2001 de 4 de abril.

Artículo 12.—SUBROGACION:

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 adscritos 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 corresponde.

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 período 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 co-

responsable 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 período vacacional.

CAPITULO III

Artículo 13.—MOVILIDAD FUNCIONAL:

Por razones técnicas u organizativas, el trabajador podrá ser destinado 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.

Transcurridos 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.

Artículo 14.—TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORIA:

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 solicitada 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.

Artículo 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.

Artículo 16.—MOVILIDAD GEOGRAFICA :

1º.—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.

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

Dicho período 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 período 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.

3º.—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 laborales en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, cuyos gastos de viaje correrán a cargo del empresario.

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

5º.—Este artículo será estudiado y modificado por la Comisión Paritaria en próximas reuniones.

CAPITULO IV

Artículo 17.—JORNADA Y HORARIO:

1.—La Jornada semanal máxima será de 40 horas de trabajo efectivo.

2.—La Jornada máxima anual será de:

Año 2001: 1.764 horas

Año 2002: 1.747 horas

Año 2003: 1.725 horas

Año 2004: 1.698 horas.

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

3.—En aquellos centros de trabajo que tengan jornada intensiva durante todo el año, se mantendrá durante la vigencia del presente Convenio.

En el resto de los centros de trabajo será preferentemente intensiva, con un mínimo de ocho meses al año.

4.—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.

Artículo 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.

Artículo 19.—DESCANSO SEMANAL:

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

Artículo 20.—TRABAJOS DE DURACION SUPERIOR A LA JORNADA HABITUAL:

Dado el carácter público de los servicios prestados por las Empresas incluida 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.

Artículo 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 período de descanso.

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

Artículo 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 período nocturno hasta tres horas, la bonificación se percibirá por horas trabajadas.
- 2.—Si las horas trabajadas en dicho período 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.

Artículo 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 2001:

Por domingos y días festivos: 3.821.-Ptas.

Por los sábados: 1.911.-Ptas.

De lunes a viernes: 955.-Ptas.

En los años sucesivos estos importes serán revisados en la misma forma y cuantía establecida para los salarios en el artículo 47 del presente Convenio

Todos ellos, independiente 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.

Artículo 24.—VACACIONES:

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

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.

Artículo 25.—PERMISOS Y LICENCIAS:

I.—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 una 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 Km. 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, así como a la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 26.—EXCEDENCIAS:

I.—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 po-

drá 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 período 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 período 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 período en que el trabajador permanezca en situación de exce-

dencia, 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

Artículo 27.—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); y para realizar 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.

Artículo 28.—CLASIFICACION SEGUN LA FUNCION 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 1º.—Personal técnico y mandos.

Grupo 2º.—Personal administrativo.

Grupo 3º.—Personal de oficios.

Grupo 4º.—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 período de formación práctica.

3.—Experiencia: Este factor determina el período 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.

Artículo 29.—CATEGORIAS 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.
- 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.

Artículo 30.—GRUPOS PROFESIONALES:

Grupo Profesional I. 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 la 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.

Artículo 31.—DEFINICIONES DE CATEGORIAS 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.—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.

PERSONAL ADMINISTRATIVO.

a) Jefe de Administración.—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.

b) Oficial 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 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 períodos 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 ordenes 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 mismo 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 aquellos 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.

c) 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 ordenes 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.—Pertenecen 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.

Artículo 32.—PERIODO DE PRUEBA:

El período 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 período 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

Artículo 33.—PROMOCION:

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.

Artículo 34.—LIBRE DESIGNACION:

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

Artículo 35.—FORMACION:

Las empresas y las organizaciones sindicales CCOO y UGT, promoverán la formación continuada de los trabajadores.

Para ello, realizarán anualmente el pertinente estudio de necesidades formativas, y elaborar los correspondientes planes de formación, coordinándose estas medidas en el seno de la Comisión Paritaria y articulándose en la Comisión Territorial y Sectorial de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (FTFE).

Artículo 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.

TITULO V
RETRIBUCIONES ECONOMICAS

Artículo 37.—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.

Artículo 38.—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.

Artículo 39.—PLUS COMPENSATORIO DE VINCULACION:

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 denominada 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 las Empresas incluida 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.

Artículo 40.—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 41.—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.

Artículo 42.—PARTICIPACION EN BENEFICIOS:

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

Artículo 43.—PLUS QUEBRANTO DE MONEDA:

Se fija en 4.773.-Pts 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.

Este plus se incrementará en el mismo porcentaje que los salarios.

Artículo 44.—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.

Artículo 45.—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.

Artículo 46.—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; 3.201.-Pts.

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 35.-Pts./Km.

Este plus se incrementará en el mismo porcentaje que los salarios.

Artículo 47.—CLAUSULA DE REVISION SALARIAL:

Año 2001.

Se pacta un incremento para dicho año, del 3,5% sobre todos los conceptos.

Este incremento estará sujeto en este año a una cláusula de revisión que mantendrá el IPC real más 0,5%

Años 2002, 2003 y 2004.

Se pacta un incremento para dichos años, igual al IPC nacional previsto por el Gobierno.

Este incremento estará sujeto en los tres años a una cláusula de revisión respecto al IPC nacional real resultante al final de cada año más un 1%, sobre todos los conceptos.

TITULO VI

REGIMEN ASISTENCIAL Y SALUD LABORAL

CAPITULO I

Artículo 48.—REGIMEN 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.

Artículo 49.—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.

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.

Artículo 50.—SEGURO DE ACCIDENTES:

Las Empresas y Organismos Públicos por el presente Convenio, abonarán una indemnización extraordinaria de 4.000.000.-Pts, 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.

Artículo 51.—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.

— 6.000.-Pts, al año, por cada hijo de edad escolar, pagaderas en el mes de octubre previa justificación

Artículo 52.—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 la peculiaridades de cada trabajo a realizar.

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

Artículo 53.—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.

Artículo 54 .—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

Artículo 55.—COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITE DE EMPRESAS:

Los Delegados del personal y Miembros del Comité de Empresas 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.

Artículo 56.—DERECHOS Y GARANTIAS:

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: 25 h./mes.

En Empresas de 101 a 250 trabajadores: 25 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.

Artículo 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 presencias en los Comités de empresas, estarán representadas, a todos los efectos, por los Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados.

Habrà 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 PRIMERA.

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, y legislación o normas que articulen el sector en el ámbito estatal.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterán, a los términos previstos en el ASEC-EX y su reglamento de aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y

trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación - conciliación del mencionado servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

TABLA SALARIAL 2001

AÑO 2001	SALARIO BASE	BRUTO ANUAL	HORA EXTRA
Titulado Grado Superior	140.346.-	2.498.159.-	2.813
Titulado Grado Medio	136.983.-	2.438.303.-	2.746.-
Encargado General	135.646.-	2.414.500.-	2.719.-
Jefe de Administración	135.646.-	2.414.500.-	2.719.-
Oficial 1ª Administrativo	130.801.-	2.328.261.-	2.622.-
Oficial 2ª Administrativo	130.801.-	2.328.261.-	2.622.-
Auxiliar Administrativo	112.851.-	2.008.752.-	2.262.-
Lector-Cobrador	112.851.-	2.008.752.-	2.262.-
Capataz	112.851.-	2.008.752.-	2.262.-
Oficial 1ª	109.977.-	1.957.591.-	2.204.-
Oficial 2ª	107.819.-	1.919.179.-	2.161.-
Oficial 3ª	106.834.-	1.901.641.-	2.141.-
Peón Vigilante	105.037.-	1.869.658.-	2.105.-
Limpiadora	105.037.-	1.869.658.-	2.105.-

AÑO 2001	SERVICIOS ESPECIALES
DOMINGOS Y FESTIVOS	3.821.-
SABADOS	1.911.-
DIARIO	955.-