

## II. Autoridades y Personal

### 1.—NOMBRAMIENTOS, SITUACIONES E INCIDENCIAS

#### CONSEJERIA DE AGRICULTURA Y COMERCIO

*RESOLUCION de 5 de octubre de 1995, de la Secretaría General Técnica, sobre delegación de funciones en materia de desplazamientos por razón de servicio.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 58.1 de la Ley 2/1984, de 7 de junio, del Gobierno y la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y artículo 13 de la Ley 30/1992, de

26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, acuerdo delegar las atribuciones que me confiere el artículo 7, apartado c) del Decreto 4/1990, de 23 de enero, sobre autorizaciones de desplazamientos por razón de servicio, en los Directores Generales de esta Consejería, respecto del personal de ellos dependientes.

En Mérida a 5 de octubre de 1995.

El Secretario General Técnico,  
ANTONIO P. SANCHEZ LOZANO

## III. Otras Resoluciones

#### CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

*RESOLUCION de 2 de octubre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y Publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la Comunidad de Regantes de Borbollón, de Moraleja.*

CONVENIO COLECTIVO.—Expte. 8A/95. VISTO el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la COMUNIDAD DE REGANTES DE BORBOLLON suscrito el día 13 de junio de 1995 por representantes de la empresa y de los trabajadores y recibido en el Servicio Territorial de esta Consejería de Presidencia y Trabajo en Cáceres; y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 1-3-95) y art. 2.º del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE de 6-6-81) y Apartado B, c) del Real Decreto 642/95 de 21 de abril, sobre traspaso de Funciones y Servicios de la Admón. del Estado a esta Comunidad Autónoma en materia de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo Acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de

esta Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 8A/95 y Código de Convenio 1000562, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura y en el Boletín Oficial de la Provincia de Cáceres.

Mérida, 2 de octubre, 1995.

LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ .

CONVENIO COLECTIVO DE LA COMUNIDAD DE REGANTES DEL EMBALSE DE BORBOLLON DE MORALEJA, ESTABLECIDO ENTRE LA EMPRESA Y TRABAJADORES PARA EL AÑO 1995

#### ARTICULO 1.º—AMBITO FUNCIONAL

El presente convenio constituye el estatuto jurídico-laboral básico que regulará las condiciones de trabajo entre la empresa, Comunidad de Regantes de Borbollón de Moraleja y sus trabajadores en las actividades de captación, elevación y distribución de aguas.

#### ARTICULO 2.º—AMBITO TERRITORIAL

El presente convenio colectivo será de aplicación a la Empresa Co-

unidad de Regantes del Embalse de Borbollón y sus trabajadores del término Municipal de Moraleja (Cáceres), aun cuando la empresa estuviera fuera del mismo.

#### ARTICULO 3.º.—AMBITO PERSONAL

Se regirán por este convenio todos los trabajadores que actualmente o mientras dure su vigencia, prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa.

#### ARTICULO 4.º.—AMTIBO TEMPORAL

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cáceres, si bien, en sus efectos económicos retrotraerán al día 15 de abril de 1995, siendo su duración de un año a partir de esta fecha, esto es, hasta el 15 de abril de 1996.

#### ARTICULO 5.º.—DENUNCIA Y PRORROGA

El presente convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año si no mediara denuncia expresa de cualquiera de las partes con una antelación de al menos de un mes a la fecha de su vencimiento.

#### ARTICULO 6.º.—COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION

A efectos de interpretación, vigilancia y cumplimiento del presente convenio, se crea una comisión paritaria que tendrá como función principal resolver todas cuantas dudas surgieran en su aplicación y está formada por cuatro representantes de cada una de las partes.

Constituyendo la comisión paritaria por los siguientes:

#### POR LA PARTE SOCIAL:

- D. PAULINO GUARDADO MIRON
- D. JACINTO VALLE FERNANDEZ
- D. ANGEL HERNANDEZ BLASCO
- D. ANICETO LUIS CAMISON

#### POR LA PARTE EMPRESARIAL:

- D. JULIO GONZALEZ BALLESTEROS
- D. EMILIO MATEOS ROMERO
- D. CLAUDIANO POLAN VALLERO
- D. FCO. JAVIER RODRIGUEZ SANCHEZ

#### ARTICULO 7.º.—MODALIDADES DE CONTRATACION

A los efectos de permanencia en el puesto de trabajo y en rela-

ción con las modalidades de contratación, los trabajadores se clasifican en FIJOS Y FIJOS DISCONTINUOS .

Son trabajadores FIJOS los que de forma continuada prestan sus servicios en la empresa sin sujeción a plazo cierto. Se presume trabajador fijo a todo aquél que realiza una actividad de carácter permanente y sin contrato de trabajo escrito.

Son trabajadores FIJOS DISCONTINUOS, aquellos que son contratados para actividades declaradas como de temporada por la Autoridad Laboral y que tiene el carácter de cíclicos y anuales.

#### ARTICULO 8.º.—DE LOS DERECHOS ADQUIRIDOS

Todos los trabajadores que hayan prestado sus servicios a la empresa en las anteriores campañas, pasarán a ser reconocidos por ésta como FIJOS DISCONTINUOS, y se les reconocerá la antigüedad desde el comienzo de la primera campaña en la que prestó sus servicios a la empresa, así como aquéllos que hayan trabajado en la campaña de 1994 y sean llamados por la empresa para trabajar en la actual.

A la hora de comienzo de la campaña se estará, en todos los casos, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### ARTICULO 9.º

La empresa se compromete a facilitar la colocación a los trabajadores fijos discontinuos, en el 60% de los puestos de trabajo que se generen en aquellas actividades que no constituyen ámbito funcional de este convenio.

#### ARTICULO 10.º.—JORNADA LABORAL

La jornada laboral será de 40 horas semanales, no obstante ésta podrá ampliarse en 20 horas semanales más por causas necesarias, previa justificación de éstas, y siempre de común acuerdo entre trabajadores y empresa.

a) Si estas horas fueran exclusivamente de vigilancia de acequias se abonarán como horas normales.

b) Si el motivo fuese roturas, distribución, o cualquier otro trabajo a realizar, se abonarán como horas extraordinarias.

c) De común acuerdo entre trabajadores y empresa se podrá pactar que las horas correspondientes al apartado a) podrán ser compensadas en descansos, y las del apartado b) igualmente, siempre y cuando se abone la diferencia de retribución en metálico.

#### ARTICULO 11.º.—DISTRIBUCION DE LA JORNADA Y DESCANSOS

La jornada de trabajo será distribuida en 40 horas semanales y el

horario se establecerá de común acuerdo entre trabajadores y empresa.

El descanso semanal será de al menos un día y medio ininterrumpido, teniendo en cuenta que necesariamente durante el mes se descansarán dos domingos al menos. El resto de descanso será pactado entre los trabajadores y la empresa.

#### ARTICULO 12.º.—VACACIONES

El personal comprendido en este convenio tendrá derecho al disfrute de 35 días de vacaciones al año. La fecha de las vacaciones se pactará de común acuerdo entre trabajadores y empresa.

Los trabajadores que ingresen o cesen durante el transcurso del año disfrutarán la parte proporcional que les corresponda.

#### ARTICULO 13.º.—RETRIBUCIONES. SALARIO BASE

Se entenderá como salario base mínimo que corresponde percibir a cada trabajador por su actividad dentro de la jornada legal de trabajo y sobre el cual girarán los demás conceptos retributivos legales.

Los salarios bases de cada grupo profesional serán los que figuran en la tabla que como anexo I se incorpora a este convenio, y que se elaborará de común acuerdo por las partes.

#### ARTICULO 14.º.—REVISIÓN SALARIAL

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, alcanzara el 15 de abril de 1996, respecto del valor que haya resultado el 15 de abril de 1995, un incremento superior al 4%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

La revisión salarial se realizará sobre todos los conceptos retributivos utilizados para calcular el incremento salarial de 1995 y se harán con efecto desde el 15 de abril de 1995, consolidando su cuantía a efectos de las sucesivas actualizaciones salariales en futuros ejercicios.

La cantidad resultante se abonará en una sola paga durante los meses de mayo y junio de 1996.

En el caso de que los trabajadores que no hayan permanecido en la empresa durante todo el año, se les abonará la parte proporcional correspondiente, en función de los meses trabajados.

#### ARTICULO 15.º.—ANTIGÜEDAD

El personal afectado por este convenio percibirá aumentos periódicos

por años de servicios consistente en el abono de un trienio en cuantía del 3% y quinquenios del 5%, con los límites establecidos en el artículo 25 del Estatuto de los trabajadores.

#### ARTICULO 16.º.—PLUS DE ASISTENCIA

Se establece un PLUS DE ASISTENCIA en la cuantía que figura en la tabla que como Anexo I se incorpora a este convenio. Dicho Plus se abonará por día efectivamente trabajado. El valor día se obtendrá de dividir el importe del plus mensual entre el número de días de trabajo efectivo del mes, no pudiendo ser inferior a 11.917 ptas.

#### ARTICULO 17.º.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

El personal afectado por este convenio percibirá cuatro gratificaciones extraordinarias equivalentes, cada una de ellas, a una mensualidad de salario base más antigüedad.

Dichas gratificaciones se abonarán los días 30 de marzo, 20 de julio, 15 de septiembre y 22 de diciembre.

El personal que ingrese o cese durante el transcurso del año, percibirá la parte proporcional que le corresponda del tiempo trabajado durante el mismo.

#### ARTICULO 18.º.—PARTICIPACION EN BENEFICIOS

Los trabajadores sometidos a este convenio percibirán en concepto de participación en beneficios, el 15 por ciento de su retribución base correspondiente a doce mensualidades incrementada por el importe de los premios de antigüedad. La participación en beneficios se abonará prorrateada mensualmente en la nómina del trabajador.

Todo ello según lo preceptuado en el artículo 35 de la Ordenanza Laboral de aplicación a esta actividad.

#### ARTICULO 19.º.—DESPLAZAMIENTOS

El traslado al centro de trabajo, siempre que éste no sea superior a dos kilómetros, será por cuenta del trabajador, a partir de esa distancia el traslado correrá por cuenta de la empresa.

En el caso de tener que utilizar medios propios por parte de los trabajadores, la empresa abonará en concepto de plus de distancia la cantidad de 28 ptas. por kilómetro recorrido en automóvil o similar, la cantidad de 40 ptas. el kilómetro en caso de que el automóvil lleve remolque y la cantidad de 17 ptas el kilómetro cuando el desplazamiento se realice en ciclomotor.

**ARTICULO 20.º.—COMPLEMENTO EN CASO DE INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA**

La empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real del trabajador, desde el primer día, en caso de accidente o enfermedad con hospitalización hasta un máximo de tres meses.

**ARTICULO 21.º.—RECONOCIMIENTO MEDICO**

La empresa está obligada a efectuar, al menos un reconocimiento médico a sus trabajadores al año. El tiempo invertido en el mismo correrá a cargo de la empresa.

**ARTICULO 22.º.—LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días en caso de matrimonio, que podrá acumularse, previo acuerdo entre las partes a las vacaciones anuales.
- b) 2 días en caso de nacimiento de hijos.
- c) 2 días en los casos de fallecimiento o enfermedad grave de los padres, abuelos, hermanos o hijos, así como del conyuge. Si por tal motivo el trabajador necesitase realizar un desplazamiento, el plazo será de 6 días.
- d) 1 día por traslado de domicilio.
- e) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

**ARTICULO 23.º.—PRENDAS DE TRABAJO**

La empresa dotará a los trabajadores de un par de botas al año, así como una chaquetilla y un pantalón de verano al año para la realización de los trabajos incluidos en el ámbito funcional de este convenio.

**ARTICULO 24.º.—DERECHOS Y DEBERES**

Siempre que un superior ordene al trabajador aquello que pueda poner en duda su honradez de cara al público, éste podrá exigir la orden por escrito.

**ARTICULO 25.º.—CLASIFICACION DEL PERSONAL**

El personal que presta sus servicios en esta empresa se clasifica,

teniendo en cuenta las funciones que realiza, en las siguientes categorías:

- JEFE DE CAMPO
- ENCARGADOS O CAPATACES
- GUARDAS
- PEONES ACEQUIEROS

**ARTICULO 26.º.—DERECHOS SINDICALES**

En esta materia se estará a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), Estatutos de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes de carácter general.

**ARTICULO 27.º.—JUBILACION**

La empresa se compromete a que todas las plazas que queden vacantes por jubilación o por cualquier otra causa se cubrirán en el plazo más breve que se pueda.

**ARTICULO 28.º.—SEGURO DE ACCIDENTE EN CASO DE INVALIDEZ O MUERTE**

La empresa se compromete en el plazo de 15 días a partir de la firma de este convenio a formalizar un seguro que cubra, la invalidez permanente y muerte por accidente de trabajo en la cuantía de 2.500.000 ptas. para todos los trabajadores afectados por este convenio.

**A N E X O I**

**TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA COMUNIDAD DE REGANTES DE BORBOLLON, CON VIGENCIA ENTRE EL 15 DE ABRIL DE 1995 Y 15 DE ABRIL DE 1996**

**SALARIO BASE**

- Jefe de Campo: 140.618 ptas.
- Encargados o Capataces: 105.074
- Guardas: 86.376
- Peones Acequeros: 82.265

Moraleja a 23 de junio de 1995.