

## III. Otras Resoluciones

### CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

*RESOLUCION de 25 de abril de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española, de Cáceres.*

CONVENIO COLECTIVO.—Expte. n.º 6/96. VISTO el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española, de Cáceres, suscrito el 26 de marzo de 1996 por representantes de la empresa y de las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y CSIF, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29-3-95) que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; art. 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (BOE de 6-6-81), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; apartado B,c) del Real Decreto 642/1995, de 21 de abril (BOE de 17-5-95), sobre traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a esta Comunidad Autónoma en materia laboral y Decreto Autonómico 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en materia laboral.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Consejería de Presidencia y Trabajo con el n.º 6/96 y Código de Convenio 1000732, 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, 25 de abril de 1996.

El Director General de Trabajo,  
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

#### A N E X O

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA OFICINA PROVINCIAL DE  
CRUZ ROJA ESPAÑOLA, DE CACERES

#### C A P I T U L O I

#### AMBITO DE APLICACION

##### Art. 1.º - AMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre

la Oficina Provincial y Oficinas Locales de Cruz Roja Española en Cáceres y el Personal que presta servicio en cualquiera de sus dependencias o centros de trabajo.

##### Art. 2.º - AMBITO PERSONAL

Quedan expresamente excluidos de su ámbito de aplicación:

- a) Quienes presten sus servicios en régimen de colaboración voluntaria y no retribuida.
- b) Quedan excluidos parcialmente del ámbito de este Convenio aquellos trabajadores contratados temporalmente que, por condiciones del organismo que subvencione, tengan un régimen de actividad o retributivo diferente.

##### Art. 3.º - AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio afecta a todas las dependencias o centros de trabajo de la Oficina Provincial y Oficinas Locales de Cruz Roja que actualmente existen o en el futuro pudieran crearse.

##### Art. 4.º - AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor en el momento de la firma de su texto articulado y su vigencia se mantendrá durante cuatro años a contar desde la misma.

Los efectos económicos serán retroactivos a partir del 1-1-96, y la revisión salarial se realizará anualmente.

##### Art. 5.º - FORMA, CONDICIONES Y PLAZOS DE PREAVISO DE LA DENUNCIA DEL PRESENTE CONVENIO

El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales al finalizar el periodo de vigencia pactado, si no mediare denuncia por escrito de una u otra parte, que deba ejercitarse con una antelación no inferior a dos meses a la fecha de vencimiento del periodo inicial de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas anuales.

##### Art. 6.º - UNIDAD DEL CONVENIO

El articulado del Convenio forma un conjunto unitario. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

##### Art. 7.º - REVISION

El Convenio será susceptible de revisión por las siguientes causas:

- a) A petición de una de las partes.
- b) Anualmente, en lo referente a las retribuciones económicas.

#### Art. 8.º - CLAUSULA GENERAL DE COMPENSACIONES Y ABSORCIONES

1.—El Convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros Convenios o Normas de obligado cumplimiento, bien por decisión unilateral de la Empresa.

2.—Quedarán asimismo absorbidos por el Convenio, en la medida de lo posible, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma del Convenio. A efectos de practicar la absorción se compararán globalmente la situación resultante de la aplicación del Convenio y la que resulte de las disposiciones legales y administrativas, excluidas de éstas las que fueran meramente aprobatorias de otros Convenios Colectivos.

### C A P I T U L O   I I

#### ORGANIZACION DEL TRABAJO

##### Art. 9.º - COMPETENCIA ORGANIZATIVA

La facultad organizativa del trabajo en las Oficinas, Centros de trabajo y Establecimientos comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio compete a la Presidencia de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en Cáceres, que la ejercerá a través del Secretario Provincial y sus órganos de Dirección, de acuerdo con la legislación vigente.

### C A P I T U L O   I I I

#### CUERPOS DIRECTIVOS

##### Art. 10.º - CONSIDERACION DE CUERPOS DIRECTIVOS

Se consideran Cuerpos Directivos los integrados por los Directores de Departamento y demás cargos que puedan ser creados con igual consideración a iniciativa del Presidente/a de la Oficina Provincial de Cruz Roja Española.

##### Art. 11.º - NOMBRAMIENTOS

Los nombramientos y ceses de referidos cargos directivos serán de competencia exclusiva del Presidente/a de la Oficina Provincial, dando cuenta al Comité Provincial de Cruz Roja Española.

##### Art. 12.º - DESIGNACION

El personal que sea libremente designado, con relación contractual vigente, para el desempeño del puesto directivo gozará de una ex-

cedencia especial en el grupo profesional de procedencia, reintegrándose al mismo automáticamente en el momento de su cese.

### C A P I T U L O   I V

#### DEL PERSONAL

##### Art. 13.º - GRUPOS PROFESIONALES

El personal acogido al presente Convenio Colectivo Provincial de Cruz Roja Española en Cáceres se clasificará, atendiendo a las funciones realizadas, en los siguientes grupos profesionales:

- 1.—TITULADOS.
- 2.—ADMINISTRATIVOS.
- 3.—PROFESIONALES DE OFICIO.

##### Art. 14.º - NIVELES PROFESIONALES

Los Grupos Profesionales estarán integrados por las siguientes categorías:

###### TITULADOS:

- \* Titulados de Grado Superior.
- \* Titulados de Grado Medio.

###### ADMINISTRATIVOS:

- \* Oficiales.
- \* Auxiliares.

###### PROFESIONALES DE OFICIO:

- \* Conductores.
- \* Auxiliares de Clínica.
- \* Ordenanzas.
- \* Oficios Varios.
- \* Monitores (Titulados Superiores, T. Medios y con otras titulaciones específicas).

##### Art. 15.º - PERSONAL TITULADO

El personal titulado es el responsable de desarrollar y gestionar las directrices y programas emanados de los órganos de gobierno de Cruz Roja Española:

- a) El Personal Titulado de Grado Superior habrá de estar en posesión del título oficial superior extendido por Facultad Universitaria o Escuela Técnica Superior. Realizará funciones de gestión, asesoramiento, estudio y propuestas de nivel superior, bajo la dependencia inmediata de su superior jerárquico.

b) El Personal Titulado de Grado Medio es el que, hallándose en posesión de título de grado medio o Diplomatura Universitaria, desarrolla sus funciones y asesoramiento, gestión, estudio y propuesta de nivel medio, bajo la dependencia inmediata de su superior Jerárquico.

#### Art. 16.º - PERSONAL ADMINISTRATIVO

Corresponderá al personal administrativo, en general, las funciones administrativas, y a título enunciativo y no limitativo:

a) Los Oficiales tendrán a su cargo la realización de las tareas administrativas y, en concreto, las siguientes:

1.—Resolver consultas verbales, escritas o telefónicas, cuando no requieran la intervención de personal de nivel superior.

2.—En su caso, organizar y controlar los registros, ficheros y archivos de la Unidad Administrativa en la que preste sus servicios.

3.—Redactar y mecanografiar, utilizando los medios técnicos disponibles, los escritos que tengan relación con su Unidad, cualesquiera que sea su naturaleza y carácter.

4.—Despachar con el jefe inmediato sobre los asuntos propios de su competencia, consultándole sobre los criterios a seguir y, en general, sobre cualquier otro problema que pueda plantearse en el desempeño de su función.

b) Es Auxiliar el personal que realiza trabajos que presuponen conocimientos administrativos elementales y entre ellos los siguientes:

1.—Participar, realizando tareas sencillas, en la tramitación de expedientes.

2.—Mecanografiar documentos, utilizando los medios técnicos disponibles, copiándolos, tomándolos al dictado —en su caso en taquigrafía o utilizando modelos o prácticas usuales—.

3.—Archivar, registrar o clasificar documentos.

4.—Realizar cálculo sencillo, con o sin auxilio de máquinas.

5.—Atender llamadas telefónicas o visitas con la finalidad de facilitar información.

6.—Realizar otras tareas de oficina de análogo nivel a las descritas, tales como redacción de escritos simples o repetitivos, correspondencia, manejo de los medios técnicos disponibles para la confección de documentos y estadillos, extractos, ficheros, etc.

#### Art. 17.º - PROFESIONALES DE OFICIO

Los profesionales de oficio tendrán a su cargo las funciones prácticas y manuales de apoyo al resto del personal, de orientación al

público y particularmente los monitores, las funciones de formación y gestión que se les encomiende. En concreto:

a) Los Conductores, que tendrán a su cargo con plena responsabilidad la utilización, conservación y mantenimiento de vehículos, así como el transporte de personal, paquetería, su carga y descarga y distribución y recogida de los mensajes que les sean encomendados.

b) Auxiliares de Clínica. Deberá acreditar la titulación específica para desempeñar esta actividad, consistiendo ésta en funciones propias de la Institución.

c) Los Ordenanzas desempeñan sus funciones dentro y fuera de las oficinas, de acuerdo con su categoría profesional, así como la vigilancia y custodia de las puertas de acceso a los locales, la atención y control de visitantes, recogida y envío de avisos, tanto telefónicos como escritos, porteo de paquetes, asistencia en la carga y descarga, papelería, fotocopias y fax, incluyendo su realización, etc., así como cualesquiera otras funciones similares que exija su puesto de trabajo.

d) Oficios Varios, son aquellos trabajadores que ocupan puestos en los que el único requisito imprescindible es tener conocimientos manuales, mantenimiento, limpieza, etc.

e) Monitores, son aquellos trabajadores contratados para impartir o gestionar cursos propios de la Institución y homologados ante la Administración Central, Autonómica o Local, y que serán considerados siempre según la categoría o titulación por la cual se les contrata.

#### Art. 18.º

Todos los trabajadores con carácter general, incluidos los Directivos, desarrollarán todos los trabajos que correspondan a sus inferiores jerárquicos, siempre y cuando no dispongan de personal de categoría inferior.

Cuando los trabajadores de nivel inferior realicen trabajos correspondientes a superiores jerárquicos se estará a lo previsto por el Estatuto de los Trabajadores para estos casos.

### C A P Í T U L O V

#### SISTEMA DE COBERTURA DE PUESTO DE TRABAJO

#### Art. 19.º - CAMBIO DE GRUPO PROFESIONAL

Cualquier trabajador que acredite poseer los requisitos necesarios para acceder a un grupo profesional determinado, distinto al que pertenece, puede presentarse a las convocatorias o concursos de méritos en igualdad de condiciones al resto de aspirantes.

#### Art. 20.º - CONVOCATORIA DE CONCURSOS DE MERITOS

1.—La convocatoria y sus bases se publicarán en los tablones de anuncios de los diferentes centros de trabajo de la Institución y comunicadas a los representantes sindicales.

2.—La convocatoria determinará los requisitos que deberán reunir los aspirantes, titulación y conocimientos para acceder a la promoción.

3.—En ella se determinará la composición del Tribunal, que deberá ser convocado, al menos, una semana antes de iniciarse el proceso de selección, teniendo lugar sus reuniones en la Secretaría Provincial. De todo ello serán informados los delegados de personal, que podrán ser invitados a participar en el Tribunal.

El baremo a aplicar en toda promoción se sujetará a la siguiente regla:

\* Antigüedad: 10 puntos.

\* Conocimientos: 90 puntos.

Entre los conocimientos se valorarán otros trabajos desarrollados en la Empresa, sujetos a obligación contractual.

4.—El plazo de admisión de solicitudes será de una semana, contada a partir de la fecha de publicación y exposición al público de la Convocatoria.

### C A P I T U L O V I

#### SISTEMA DE COBERTURA DE PUESTO DE TRABAJO

##### Art. 21.º - CONTRATACION EXTERIOR

1.—Cuando no haya sido posible cubrir las plazas, vacantes o de nueva creación, en convocatoria restringida por personal de plantilla, la Institución convocará a nuevos ingresos.

2.—El ingreso en la Oficina Provincial y Oficinas Locales de Cruz Roja Española en Cáceres se realizará mediante las pruebas selectivas que se determinen en convocatoria externa.

3.—Para trabajos temporales podrán celebrarse contratos de duración determinada, sujetándose en todo al espíritu y letra de la legislación vigente; aunque para convertirlos en contratos indefinidos habrán de someterse al mecanismo de ingreso previsto por el presente Convenio, salvo acuerdo previo con los representantes sindicales.

Asimismo se procederá por la Empresa a contratar temporalmente cuando la modalidad o característica del contrato vengan impuestas por el organismo que conceda la subvención o el pago de la contraprestación.

#### Art. 22.º - PROCEDIMIENTO DE INGRESO

Para la contratación de nuevo personal se procederá de la siguiente forma:

a) La convocatoria y sus bases se publicarán, al menos, en los tablones de anuncios de los diferentes centros de trabajo de la Institución.

b) Dicha convocatoria y sus bases se comunicará a los representantes sindicales, pudiendo participar un Delegado de Personal en el Tribunal de Selección.

c) El plazo de admisión de solicitudes no será inferior a siete días hábiles, contados a partir del día siguiente —también hábil— al de su publicación.

d) Se valorarán, en igualdad de condiciones, los servicios que con carácter voluntario se hayan prestado a la Institución o como socio de la misma.

#### Art. 23.º - EXTINCION DE LA RELACION LABORAL

La extinción de la relación laboral, entre la Oficina Provincial u Oficinas Locales de Cruz Roja Española y el personal a su servicio, se producirá por cualquiera de las causas previstas en el R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso, la edad de jubilación será, con carácter forzoso, a los 65 años; siempre y cuando el trabajador al cumplir la edad reglamentaria reúna los requisitos exigidos por la legislación vigente para tener derecho a la pensión de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.

### C A P I T U L O V I I

#### JORNADAS, HORARIOS, VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

##### Art. 24.º - JORNADA DE TRABAJO

1.—Durante la vigencia del presente Convenio se establecen las siguientes jornadas y horarios para la Oficina Provincial y Oficinas Locales de Cruz Roja:

1.1.—La jornada ordinaria será semanal de lunes a viernes, determinándose:

\* 37 horas semanales, realizándose en horario de 9 a 15 horas diarias y dos tardes, a determinar por la empresa, de 17:00 a 20:30 horas, excepto en los meses de julio y agosto, que será de 8:00 a 15:00 horas.

1.2.—Por necesidades del servicio la Dirección de la Oficina Provin-

cial y de las Oficinas Locales, oídos los representantes sindicales, podrán establecer horarios adecuados en las Unidades y Dependencias que precisen jornadas especiales, respetando, en todo caso, los límites establecidos en la legislación laboral.

#### Art. 25.º - VACACIONES

Los trabajadores/as acogidos al presente Convenio tendrán derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas, que preferentemente deberán ser disfrutadas entre junio y septiembre de cada año.

Las vacaciones podrán dividirse hasta en dos periodos de disfrute, siempre y cuando en el primer periodo vacacional se haga uso de 20 días naturales consecutivos. No obstante, la dirección, por razones especiales podrá acceder al disfrute de las mismas en periodos distintos al indicado.

Mencionado periodo vacacional no será sustituible por compensación económica, pudiendo disfrutarse en su totalidad, siempre que se hubiesen prestado servicios ininterrumpidos durante los doce meses anteriores a la fecha de comienzo de la vacación. En caso de menores tiempos de prestación de servicios, el periodo vacacional se reducirá proporcionalmente.

#### Art. 26.º - LICENCIAS Y PERMISOS

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

\* Licencias:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) En los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días, si el hecho se produce en la ciudad de residencia del trabajador, y 5 días si el trabajador tuviera que desplazarse más de 500 kilómetros, siempre días naturales y a contar desde el día siguiente en que se produzcan los eventos citados, salvo que el trabajador se ausente de su puesto de trabajo en el mismo día de producirse el hecho causante, en cuyo caso se contará el plazo desde esa misma fecha.
- c) 2 días por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo de 1 día natural en el caso de matrimonio de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo ampliarse a dos días en caso de desplazamiento fuera de la localidad.
- e) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica.

f) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico.

g) Por asuntos propios 5 días laborales, previo acuerdo con el Director del Departamento afectado y con el visto bueno del Secretario Provincial.

h) En caso de adopción el tiempo legalmente establecido para la baja maternal, cuando el adoptado tenga entre 0 y 5 años.

\* Otros permisos:

Los trabajadores fijos, con al menos dos años de antigüedad, tendrán derecho a solicitar permiso sin sueldo por un periodo no superior a un mes al año.

Sólo en casos excepcionales la Secretaría, oído el Comité de Empresa o los Delegados de Personal, podrá prorrogar el periodo de este permiso sin que en ningún caso su duración acumulada pueda superar tres meses. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de 10 años.

#### Art. 27.º - EXCEDENCIAS

La excedencia podrá ser especial o voluntaria.

1.—Excedencia especial, que dará derecho a reserva del puesto y al cómputo de la antigüedad durante el periodo de la misma, se concederá por la designación o elección del trabajador para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.—Los trabajadores fijos, con más de tres años de antigüedad, tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en Excedencia Voluntaria, siempre que el solicitante no esté sujeto a expediente disciplinario o tenga pendiente de amortización un préstamo concedido por la Institución, por un plazo no inferior a un año y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, no será preciso haber agotado el periodo mínimo de excedencia, cuando la misma fuera con ocasión de matrimonio, y el reingreso se inste por fallecimiento, abandono o cualquiera de las causas legales de separación de su cónyuge.

3.—Los trabajadores con más de tres años de antigüedad tendrán derecho a periodos de Excedencia Voluntaria no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, sea natural o de adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o de la

fecha de la resolución judicial para la adopción. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre o la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitarse este derecho. No obstante será de aplicación la Ley 4/1995, de 23 de marzo, que regula estas situaciones.

Durante los veinticuatro primeros meses, a partir de cada situación de excedencia, serán de aplicación las garantías establecidas por la legislación vigente para la excedencia forzosa.

Finalizados los veinticuatro meses citados, y hasta la terminación del periodo de excedencia solicitado, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

4.—El personal de plantilla que sea designado para el desempeño de un puesto de mayor responsabilidad de libre designación, gozará de una excedencia especial de su puesto de trabajo de procedencia, reintegrándose al mismo automáticamente en el momento de su cese.

## CAPITULO VIII

### REGIMEN RETRIBUTIVO

#### Art. 28.º - GARANTIA SALARIAL

Al personal acogido al presente Convenio Colectivo se le aplicarán las retribuciones que le corresponda en función de su categoría profesional y de acuerdo con las tablas salariales establecidas en el ANEXO A, adjunto al presente Convenio.

Dichas retribuciones serán revisadas anualmente por la vía de la negociación colectiva entre la dirección de la Institución y los representantes sindicales.

#### Art. 29.º - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

La retribución del personal de la Oficina Provincial y Oficinas Locales de Cruz Roja Española en Cáceres estará integrada por los siguientes conceptos:

- a) Sueldo Base.
- b) Antigüedad.
- c) Complementos no Consolidables.
- d) Pagas Extraordinarias.

#### Art. 30.º - SUELDO BASE

1.—El Sueldo Base lo constituye la retribución del trabajador que vendrá determinado por el Grupo y Categoría Profesional a la que pertenezca.

2.—Si la jornada realizada fuese inferior a las pactadas en el presente Convenio, el Sueldo Base se reducirá proporcionalmente.

#### Art. 31.º - ANTIGÜEDAD

1.—El personal tendrá derecho a percibir, en concepto de antigüedad por cada tres años de trabajo efectivo, una cantidad fija que se estipula en 6.715 pesetas mensuales.

#### Art. 32.º - COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS

1.—El Complemento no Consolidable es:

- a) De Dirección, se le aplicará a aquellos trabajadores a que se refiere el Capítulo III del presente Convenio, y siempre y cuando se acuerde por el Presidente de la Institución.
- b) De Responsabilidad, se abonará en aquellos puestos de trabajo que, a juicio de la Dirección, asuman una mayor responsabilidad, bien por tener a su cargo personal, programas, material o bienes de trascendencia para la Institución, informando de ello a los representantes de los trabajadores.
- c) De calidad o cantidad, se abonará en aquellos puestos de trabajo que, a juicio de la Presidencia de la Institución, realicen un peculiar esfuerzo e intensidad de trabajo, con información a los Delegados de Personal.

La cuantía de estos complementos se establecerá en la Tabla Salarial obrante en el ANEXO A de este Convenio.

#### Art. 33.º - GASTOS DE DESPLAZAMIENTO

Los trabajadores que por necesidad de servicio, y previa autorización del Director del Departamento, tengan que efectuar viajes o desplazamientos fuera del término municipal en que radique el centro de trabajo, percibirán una dieta cuya cuantía y conceptos se especifica en el Tabla Salarial (ANEXO B).

#### Art. 34.º - PAGAS EXTRAORDINARIAS

El personal percibirá una paga extraordinaria completa en los meses de junio y diciembre.

Para la percepción íntegra de las pagas extraordinarias será preciso haber prestado servicios ininterrumpidos durante los doce meses anteriores a su devengo. En caso de que el tiempo de prestación de servicios fuere menor, la paga extraordinaria se verá reducida en su importe proporcionalmente al tiempo de servicios.

#### Art. 35.º - PAGO DE NOMINAS MENSUALES

Tanto las pagas mensuales como las extraordinarias deberán ser abo-

nadas por talón nominativo o domiciliación bancaria antes del día 30 de cada mes y si éste fuera festivo el inmediatamente anterior.

## C A P I T U L O I X

### SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 36.º

Los trabajadores estarán acogidos a la normativa dispuesta, en materia de Seguridad e Higiene, en el Estatuto de los Trabajadores y normativa aplicable.

## C A P I T U L O X

### REGULACION SOBRE FALTAS Y SANCIONES

Art. 37.º

Se estará a lo previsto, en materia de disciplina laboral, por el Estatuto de los Trabajadores y normativa de aplicación.

## C A P I T U L O X I

### ACCION SINDICAL

Art. 38.º - REPRESENTACION Y EJERCICIO DE LOS DERECHOS SINDICALES DE LOS TRABAJADORES

a) El ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores de la Institución corresponderá al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y a los propios trabajadores, de acuerdo con la legislación vigente.

b) Los Delegados de las secciones sindicales tendrán derecho al crédito horario establecido legalmente por los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en actuaciones y actividades directamente derivadas de su condición de representantes sindicales.

Art. 39.º - FUNCIONES

El Comité de Empresa o Delegados de Personal ejercerán las funciones que le sean atribuidas por la legislación vigente.

Art. 40.º - GARANTIAS SINDICALES

Ningún trabajador que ostente cualquier representación de las reguladas en la legislación al efecto, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Art. 41.º - DERECHO DE ASAMBLEA

Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en Asamblea, que podrá

ser convocada por los representantes del personal o por los propios trabajadores —cuando sea solicitado por más del 33% de la plantilla—, siempre que se solicite por los convocantes mediante escrito dirigido al Director de Personal con 48 horas de antelación.

Los servicios mínimos a cubrir para la celebración de la Asamblea General o Huelga se determinarán conforme a la legislación que regule esta materia.

## C A P I T U L O X I I

### CONCURRENCIA, NORMAS SUPLETORIAS E INTERPRETACION

Art. 42.º - NORMAS SUPLETORIAS

Para todo lo no específicamente dispuesto en el presente Convenio Colectivo será aplicable el Estatuto de los Trabajadores y normas legales de general aplicación.

Art. 43.º - CONCURRENCIA

El presente Convenio excluye la aplicación de cualquier otro a la totalidad de los sujetos afectados, según lo dispuesto en el apartado de Ambito de Aplicación.

Art. 44.º - COMISION PARITARIA

La Comisión Paritaria estará compuesta por el Comité de Empresa o los Delegados de Personal y los representantes de la Empresa en número igual al de los representantes sindicales.

Dicha Comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Realizará la interpretación y seguimiento del presente Convenio Colectivo.

En su labor interpretativa podrá solicitar asesoramiento técnico sobre cualquier cuestión que pudiera suscitarse. Los acuerdos interpretativos adoptados por la Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante para las partes, quedando a salvo el correspondiente recurso ante la jurisdicción laboral, cuando el acuerdo no satisfaga al trabajador o trabajadores afectados.

b) Velará por el mantenimiento de la paz social durante la vigencia del actual Convenio Colectivo y en el momento de su denuncia, mientras dure la negociación colectiva.

c) En materia de Formación y Promoción, la Comisión Paritaria será la encargada de la orientación general de las acciones de formación con elaboración anual de un Plan de Formación, y gestionará los fondos promocionales conferidos a tal fin por la Empresa, según el procedimiento que se establezca para la promoción interna y conforme a las previsiones que se afecten sobre esta materia de forma anual.

Igualmente se tratarán temas relativos a contratación, en todos los cuales la parte empresarial tendrá siempre voto de calidad.

d) Velará, igualmente, por el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene, así como acordar las medidas oportunas para la adopción de los métodos y mecanismos que sobre esta materia fuesen necesarios.

La Comisión Paritaria asumirá las competencias anteriormente descritas y las que en un futuro pudieran crearse. Se establece la posibilidad de organización en subcomisiones de seguimiento.

#### A N E X O —A—

##### TABLAS SALARIALES AÑO 1996

Categoría laboral	S. Base año 1996
Tit. Grado Superior.....	159.525
Tit. Grado Medio.....	134.983
Of. Administrativo.....	112.895
Aux. Administrativo.....	97.792
Aux. Clínica.....	97.792
Conductor.....	110.441
Mantenimiento.....	69.965
MONITORES:	
Tit. Grado Superior.....	159.525
Tit. Grado Medio.....	134.983
Sin Titulación Académica.....	97.792
Complementos retributivos	Importe Ptas. mensual
Complemento de Dirección.....	33.730
Complemento de Responsabilidad.....	19.406
Complemento de Calidad/Cantidad.....	6.000

#### A N E X O —B—

Dietas/kilometrajes	Importe ptas. día
Desayuno.....	450
Comida.....	1.500
Cena.....	1.500
Alojamiento.....	3.500
Dinero de bolsillo.....	1.500
Dieta completa.....	8.500
Kilometraje (Ptas./kilómetro).....	24

### RESOLUCION de 2 de mayo de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de Técnica de Depuración, S.A. (TEDESA), de la provincia de Badajoz.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de Técnica de Depuración, S.A. (TEDESA), de ámbito local, de Empresa, suscrito el día 26-4-96 por TEDESA, de una parte, y por el delegado de personal y un asesor de UGT de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 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); el artículo 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 del 17 de mayo), Decreto del Presidente 14/1995, de 2 de mayo, por el que se asignan a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución de la Legislación Laboral (DOE 9-5-95) y Decreto 76/1995, de 31 de julio (DOE 3-8-95), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo, y artículo 3 apartado 2.a) del Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de la Junta de Extremadura sobre la distribución de competencias en materia laboral (DOE 27-2-96) esta Dirección General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo,

#### A C U E R D A :

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Territorial de Badajoz de la Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 11/96, código informático 0600822, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura» y en el «Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz» del texto del Convenio, que figura como Anexo de esta resolución.

Mérida, 2 de mayo de 1996.

El Director General de Trabajo,  
LUIS REVELLO GOMEZ

#### A N E X O

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «TECNICA DE DEPURACION, S.A.» Y SUS TRABAJADORES DE RECOGIDA DE BASURA Y LIMPIEZA VIARIA DE VILLAFRANCA DE LOS BARROS PARA EL AÑO 1996

ARTICULO 1.—Ambito de aplicación

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la