



S U M A R I O

II. Autoridades y Personal

1.-NOMBRAMIENTOS, SITUACIONES E INCIDENCIAS

Consejería de Presidencia y Trabajo

Nombramientos.-Orden de 25 de marzo de 1997, por la que se nombran Mando Unico y Adjunto al Mando Unico en el Plan de Lucha contra Incendios Forestales (PLAN INFOEX)..... 2379

Consejería de Economía, Industria y Hacienda

Nombramientos.-Corrección de errores al Decreto 28/1997, de 4 de marzo, por el que se nombra a D. José Manuel Jover Lorente representante de la Junta de Extremadura en el Consejo de Administración de la Compañía Mercantil «Sociedad de Fomento Industrial de Extremadura, S.O.F.I.E.X.»..... 2379

III. Otras Resoluciones

Consejería de Presidencia y Trabajo

Convenios Colectivos.-Resolución de 22 de enero de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publica-

ción del Convenio Colectivo de Trabajo de la Industria Pimentonera, para la provincia de Cáceres..... 2380

Convenios Colectivos.-Resolución de 7 de marzo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del contenido del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Trabajo de Derivados del Cemento para Cáceres y su provincia sobre actualización de las tablas salariales para el año 1997..... 2381

Convenios Colectivos.-Resolución de 11 de marzo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, de «Servicio Municipalizado de Aguas del Ayuntamiento de Almendralejo», de la provincia de Badajoz..... 2385

Convenios Colectivos.-Resolución de 13 de marzo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, de «Empresas de Captación, Elevación y Depuración de Aguas Potables y Residuales de Extremadura»..... 2395

Convenios Colectivos.-Resolución de 20 de marzo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa SERAGUA, S.A. .... 2410

## V. Anuncios

### Consejería de Obras Públicas y Transportes

**Concurso.**—Resolución de 24 de marzo de 1997, de la Secretaría General Técnica, por la que se convoca por el procedimiento abierto mediante concurso la contratación de las obras «Mejora del abastecimiento de agua a Robledollano y Castañar de Ibor»..... 2423

### Consejería de Medio Ambiente, Urbanismo y Turismo

**Concurso.**—Resolución de 21 de marzo de 1997, de la Secretaría General Técnica, por la que se anuncia concurso por el procedimiento abierto, para la adquisición de trucha Arco Iris para la repoblación de diversas masas de agua de Extremadura..... 2424

**Concurso.**—Resolución de 26 de marzo de 1997, de la Secretaría General Técnica, por la que se anuncia concurso por el procedimiento abierto, para el diagnóstico de mortandades piscícolas de la Comunidad Autónoma de Extremadura..... 2425

**Concurso.**—Resolución de 26 de marzo de 1997, de la Secretaría General Técnica, por la que se anuncia concurso por el procedimiento abierto, trámite de urgencia para la edición de la Guía Formativa del Alumno para la fase de capacitación del proyecto «Empleo Verde»..... 2425

### Universidad de Extremadura

**Adjudicación.**—Anuncio de 18 de marzo de 1997, por el que se hace pública la adjudicación por la Universidad de Extremadura de varios concursos públicos, en procedimiento abierto, cuyos expedientes se han tramitado por la Sección de Patrimonio de la misma..... 2426

**Concurso.**—Anuncio de 18 de marzo de 1997, por el que se convoca concurso público en procedimiento abierto para la contratación de un suministro..... 2428

### Asamblea de Extremadura

**Concurso.**—Resolución de 17 de marzo de 1997, de la Secretaría General, por la que se anuncia la convocatoria de un concurso por el procedimiento abierto para la adquisición de un servidor de red, una torre servidora de CDs y el software correspondiente..... 2429

## II. Autoridades y Personal

### 1.—NOMBRAMIENTOS, SITUACIONES E INCIDENCIAS

#### CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

*ORDEN de 25 de marzo de 1997, por la que se nombran Mando Unico y Adjunto al Mando Unico en el Plan de Lucha contra Incendios Forestales (PLAN INFOEX).*

Por Decreto 54/1996, de 20 de abril, se aprobó el Plan de Lucha contra Incendios Forestales (PLAN INFOEX), previéndose en el mismo la designación del Mando Unico y de un Adjunto a éste.

El artículo 15 del Plan INFOEX atribuye los nombramientos del Mando Unico y del Adjunto al Mando Unico al Consejero de Presidencia y Trabajo, a propuesta del Comité de Dirección del Plan.

Por ello, en uso de las atribuciones que me confiere el artículo 15 del Plan INFOEX, aprobado por Decreto 54/1996, de 23 de abril, y a propuesta del Comité de Dirección

#### D I S P O N G O

ARTICULO 1.º - Se nombra Mando Unico del Plan de Lucha contra Incendios Forestales (PLAN INFOEX), durante las épocas de peligro alto y bajo a que se refiere el artículo 5.º del Decreto 54/1996, a D. Luis Jiménez Pérez, Jefe de la Sección Técnica de Programas Forestales del Servicio de Ordenación Forestal, quien desempeñará las atribuciones señaladas en el artículo 16 del vigente Plan, así como las que le asigna la Orden del Consejero de Presidencia y Trabajo de 18 de mayo de 1995 (DOE n.º 60, de 23 de mayo).

ARTICULO 2.º - Se nombra Adjunto al Mando Unico durante las épocas de peligro alto y bajo a que se refiere el artículo 5.º del Decreto 54/1996, a D. Carlos Barrutia Martínez, Jefe de la Sección de Coordinación de la Dirección General de Medio Ambiente con las funciones que le atribuye el artículo 17 del Plan, así como las que le asigna la Orden del Consejero de Presidencia y Trabajo de 18 de mayo de 1995 (DOE n.º 60, de 23 de mayo).

#### DISPOSICION FINAL

La presente Orden entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 25 de marzo de 1997.

El Consejero de Presidencia y Trabajo,  
VICTORINO MAYORAL CORTES

#### CONSEJERIA DE ECONOMIA, INDUSTRIA Y HACIENDA

*CORRECCION de errores al Decreto 28/1997, de 4 de marzo, por el que se nombra a D. José Manuel Jover Lorente representante de la Junta de Extremadura en el Consejo de Administración de la Compañía Mercantil «Sociedad de Fomento Industrial de Extremadura, S.O.F.I.E.X.».*

Advertido error en la publicación del Decreto 28/1997, de 4 de marzo, publicado en el Diario Oficial de Extremadura número 30, de 11 de marzo de 1997, se corrige el mismo en los siguientes términos:

En el título del Decreto, tanto en el Sumario como en la página 1738, donde dice:

«Decreto 28/1997, de 4 de marzo, por el que se nombra a D. José Manuel Jover Lorente representante de la Junta de Extremadura en la Junta General de Accionistas de la Compañía Mercantil “Sociedad de Fomento Industrial de Extremadura, S.O.F.I.E.X.”».

Debe decir:

DECRETO 28/1997, de 4 de marzo, por el que se nombra a D. José Manuel Jover Lorente representante de la Junta de Extremadura en el Consejo de Administración de la Compañía Mercantil «Sociedad de Fomento Industrial de Extremadura, S.O.F.I.E.X.».

En la página 1739, 1.ª columna, línea 8, donde dice:

«SEGUNDO.—Designar en su sustitución como representante de la Comunidad Autónoma de Extremadura en la Junta General de Accionistas, y en su caso en el Consejo de Administración de dicha...».

Debe decir:

«SEGUNDO.—Designar en sustitución como representante de la Comunidad Autónoma de Extremadura en el Consejo de Administración de dicha...».

## III. Otras Resoluciones

### CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

*RESOLUCION de 22 de enero de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la Industria Pimentonera, para la provincia de Cáceres.*

CONVENIO COLECTIVO.—Expte. n.º 3/97. VISTO el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de INDUSTRIA PIMENTONERA, para la provincia de Cáceres, suscrito el 27 de enero de 1997 de una parte por la ASOCIACION EMPRESARIAL «GREMIO DE EXPORTADORES DE PIMENTON DE LA VERA», en representación de las empresas del sector y, de otra parte, por la ASOCIACION PROFESIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA PIMENTONERA, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. de 29-3-95), que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo 2.º Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (B.O.E. 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 (B.O.E. de 17-5-95), sobre traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia laboral, y Decreto Autonómico 22/1996, de 19 de febrero (D.O.E. de 27-2-96), 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 número 3/97 y Código de Convenio 1000225, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

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

Mérida, 17 de marzo de 1997.

El Director General de Trabajo,  
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

### TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA PIMENTONERA EN LA PROVINCIA DE CACERES

Art. 1.º - DETERMINACION DE LAS BASES QUE LO CONCIERTAN.—La Asociación Empresarial «Gremio de Exportadores de Pimentón de la Vera» y la Asociación Profesional de Trabajadores de la Industria Pimentonera, quienes representan los primeros a la totalidad del censo y los segundos al 92% en cada caso.

Art. 2.º - AMBITO TERRITORIAL.—El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas y empleados de la provincia de Cáceres.

Art. 3.º - AMBITO FUNCIONAL.—Las normas del presente Convenio afectarán a todas las empresas y empleados regidos por la Reglamentación, Ordenanza, etc. que les afecte en cada caso.

Art. 4.º - DURACION.—La duración de este Convenio será de un año, desde el 1 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre de 1997.

Art. 5.º - EFECTOS ECONOMICOS.—Los efectos económicos comenzarán el día uno de enero de mil novecientos noventa y siete, cualquiera que sea la fecha de su homologación y publicación por la Autoridad competente.

Art. 6.º - La Tabla Salarial para el periodo indicado de vigencia del Colectivo se aumenta en un tres por ciento (3%) y queda establecido de la forma siguiente:

#### TECNICOS NO TITULADOS

Encargado de Almacén.....	88.299 mes
Maestro Molinero.....	88.299 mes
Viajante.....	92.233 mes

#### ADMINISTRATIVOS

Jefe de 1.ª.....	105.358 mes
Jefe de 2.ª.....	97.806 mes
Oficial de 1.ª.....	92.233 mes
Oficial de 2.ª.....	86.546 mes
Auxiliar.....	79.025 mes

#### OBREROS

Oficial Molinero.....	2.820 día
Conductor.....	2.724 día
Peón especialista.....	2.724 día
Peón.....	2.632 día

Empaquetadoras.....	2.632 día
Limpiadoras.....	2.632 día
Aprendiz 18 años.....	1.857 día
Aprendiz 17 años.....	1.857 día

Art. 7.º - Sobre estas cantidades serán completadas las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, vacaciones, domingos, festivos, antigüedad, horas extras, etc.

Art. 8.º - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.—Serán de treinta días en cada una de ellas para todas las categorías profesionales.

Art. 9.º - VACACIONES.—Para todos los empleados, sin distinción de categoría profesional, serán de treinta días naturales.

Art.10.º - DIETAS.—Se fija en cinco mil setecientos ochenta pesetas (5.780) para todas las categorías profesionales.

Art. 11.º - JORNADA DE TRABAJO.—La jornada legal establecida de 40 horas semanales se realizará de lunes a viernes a razón de ocho horas diarias. No obstante, y siempre que sea necesario para el desenvolvimiento normal de trabajo, las empresas podrán distribuir referida jornada de forma que alcance la mañana del sábado. Esta preferencia podrán usarla principalmente durante la campaña de cada año.

Art. 12.º - JORNADA INTENSIVA DE VERANO.—Desde el 1 de junio hasta el 31 de agosto, ambos inclusive, la jornada de trabajo será intensiva o continua desde las 8 a las 14 horas, para todo el personal de plantilla sin distinción de categoría profesional.

Art. 13.º - JUBILACION.—Las empresas premiarán en el momento de la jubilación a todos los trabajadores de plantilla que hayan prestado un mínimo de diez años de servicios ininterrumpidos, con la cantidad equivalente a una mensualidad del salario que perciba en ese momento.

Art. 14.º - FALLECIMIENTO.—Las empresas abonarán el importe de una mensualidad del salario a la familia del trabajador en plantilla por fallecimiento, sin distinción de categoría profesional.

Art. 15.º - PRENDAS DE TRABAJO.—A cada obrero de plantilla se le dotará de un mono con duración de un año.

Art. 16.º - Las empresas, de acuerdo con lo legislado sobre el particular, podrán hacer uso de su derecho en relación con la sanidad, recordando la prohibición de fumar en los locales donde se encuentra almacenado el artículo.

Art. 17.º - Cualquier mejora laboral que pueda concederse a los trabajadores afectados por este Convenio durante la vigencia del mismo podrá ser absorbida en la parte que corresponda.

Art. 18.º - La parte interesada en la denuncia del Convenio deberá comunicárselo a la otra por escrito sin perjuicio de dar cuenta a la Autoridad Laboral competente, al menos con un mes de antelación a la fecha del vencimiento del Convenio.

Art. 19.º - Para atender cuantas gestiones le sean atribuidas en la aplicación de este Convenio, se designa una Comisión Paritaria que estará formada por los miembros que han comportado la Comisión Deliberadora del Convenio que nos ocupa.

Plasencia, 27 de enero de 1997.

*RESOLUCION de 7 de marzo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del contenido del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Trabajo de Derivados del Cemento para Cáceres y su provincia sobre actualización de las tablas salariales para el año 1997.*

CONVENIO COLECTIVO.—Expte. n.º 2/97. VISTO el contenido del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Trabajo de DERIVADOS DEL CEMENTO, para Cáceres y su provincia, sobre actualización de las tablas salariales para el año 1997, que fue suscrito el 3 de marzo de 1997, de una parte por FECONS, PYMECON y ALFAMEX, en representación de las empresas del sector, y de otra por FEMCA-UGT y FECOMA-CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. de 29-3-95), que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; art. 2.º c) Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (B.O.E. 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 (B.O.E. de 17-5-95), sobre traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia laboral, y Decreto Autonómico 22/1996, de 19 de febrero (D.O.E de 27-2-96), 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 notificación de ello a la Comisión Paritaria.

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

Mérida, 7 de marzo de 1997.

El Director General de Trabajo,  
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

ACTA DE LA COMISION PARITARIA DEL CONVENIO PROVINCIAL DE  
DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA PROVINCIA DE CACERES

ASISTENTES:

Por FECONS: Francisco Paniagua Mata y José Antonio Olleta Leoz.

Por PYMECON: Julián Dorado Jiménez e Isidro López-Mateos Orantos.

Por ALFAMEX: Marcos Mariño Molano.

Por FEMCA-UGT: Miguel Angel Rubio Ramos y Miguel Talavera Gillete.

Por FECOMA-CC.OO.: Victoriano Macías Barrera y Máximo Villa González.

En Cáceres, siendo las 12:30 horas del día 3 de marzo de 1997, se reúnen en los locales de ALFAMEX, sito en la Ctra. N-630, Km. 543 de Casar de Cáceres, los señores arriba relacionados, todos

ellos miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Provincial de Derivados del Cemento.

Según lo establecido en el art. 9, apartado F) de dicho Convenio, una vez conocido que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) de 1996 ha sido del 3,2%, y habiendo procedido la Comisión Mixta Paritaria del Convenio General en su reunión de fecha 7 de febrero de 1997, a actualizar Anexo II del Convenio General en el que establecen las remuneraciones económicas mínimas sectoriales para 1997 se procede, según se establece en la Disposición Final Primera del Convenio Provincial, a la actualización de las tablas salariales, Anexo I del Convenio de Derivados del Cemento para la Provincia de Cáceres para 1997, quedando dichas tablas salariales como anexo al presente Acta.

Igualmente se acuerda remitir el presente Acuerdo, con sus correspondientes tablas anexas, a la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura, para su registro y orden de publicación en el Diario Oficial de Extremadura (D.O.E.); facultando para su presentación a D. Francisco Paniagua Mata.

Sin más asuntos que tratar, una vez leída y firmada la presente Acta por los asistentes, se levanta la sesión.

**CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO  
CACERES**

**ANEXO I  
(EFECTOS 1 DE ENERO DE 1.997)**

# TABLA DE RETRIBUCIONES

GRUPO Y CATEGORÍA	SALARIO		PLUS		EXTRA JULIO/NAVIDAD		VACACIONES		PLUS		HORAS EXTRAORD.	ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA		INDEMNIZ. FIN CONTRATO (4,5%)*
	CONVENIO	MES	CONVENIO	MES	COMPLETA	FRACCIÓN	COMPLETA	FRACCIÓN	EXTRASALARIAL	TRANSPORTE		BIENIO (5%)	QUINQUENIO (7%)	
	MES	MES	MES	MES	30 DÍAS	SEMANA	30 DÍAS	MES	EXTRASALARIAL	TRANSPORTE				
II.- Titulado Superior	112.437	9.538	112.437	4.324	112.437	9.370	1.385	10.325	6.659	207	4.756	6.659	207	
III.- Jefe Admón. 1ª	101.610	9.538	101.610	3.908	101.610	8.467	1.176	10.325	5.591	188	3.993	5.591	188	
IV.- Encargado General	100.045	9.538	100.045	3.848	100.045	8.337	1.176	10.325	5.591	186	3.993	5.591	186	
V.- Delineante Superior	98.519	9.538	98.519	3.789	98.519	8.210	1.176	10.325	5.591	183	3.993	5.591	183	
VI.- Encargado de Obras	100.851	9.538	100.851	3.879	100.851	8.404	1.244	10.325	5.935	187	4.239	5.935	187	
VII.- Capataz	98.904	9.538	98.904	3.804	98.904	8.242	1.221	10.325	5.818	184	4.156	5.818	184	
VIII.- Oficial de 1ª	97.212	9.538	97.212	3.739	97.212	8.101	1.197	10.325	5.700	181	4.072	5.700	181	
IX.- Oficial de 2ª	95.545	9.538	95.545	3.675	95.545	7.962	1.175	10.325	5.583	178	3.988	5.583	178	
X.- Ayudante	93.902	9.538	93.902	3.612	93.902	7.825	1.154	10.325	5.466	175	3.905	5.466	175	
XI.- Peón Especialista	92.284	9.538	92.284	3.549	92.284	7.690	1.131	10.325	5.353	172	3.823	5.353	172	
XII.- Peón Ordinario	90.689	9.538	90.689	3.488	90.689	7.557	1.108	10.325	5.232	169	3.737	5.232	169	
Aprendiz 1er Año	71.377	9.538	71.377	2.745	71.377	5.948		10.325						
Aprendiz 2º Año	80.894	9.538	80.894	3.111	80.894	6.741		10.325						
Aprendiz 3er Año	90.410	9.538	90.410	3.477	90.410	7.534		10.325						

\* La cuantía de indemnización por Despido que figura en esta Tabla será de aplicación a los Contratos suscritos a tenor de lo dispuesto en el Art. 15.a) del Estatuto de los Trabajadores (Para realización de una Obra o Servicio Determinado).

\* La Antigüedad Consolidada que, a cada trabajador corresponda, se abonará tanto en las 12 Mensualidades como en las 2 Pagas Extraordinarias

## CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO

## ANEXO V

## CACERES

## TABLA DE RETRIBUCIONES ANUALES

GRUPO Y CATEGORÍA	CONCEPTOS						TOTAL SALAR. + EXTRASALAR.	VALOR HORA ORDINARIA
	SALARIALES			EXTRASALARIALES				
	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL	PLUS TRANSPORTE	TOTAL	TOTAL		
II.- Titulado Superior	1.574.115 Pts	104.917 Pts	1.679.032 Pts	113.575 Pts	1.792.607 Pts	941 Pts		
III.- Jefe Admón. 1ª	1.422.539 Pts	104.917 Pts	1.527.456 Pts	113.575 Pts	1.641.031 Pts	856 Pts		
IV.- Encargado General	1.400.627 Pts	104.917 Pts	1.505.544 Pts	113.575 Pts	1.619.119 Pts	844 Pts		
V.- Delincante Superior	1.379.269 Pts	104.917 Pts	1.484.186 Pts	113.575 Pts	1.597.761 Pts	832 Pts		
VI.- Encargado de Obras	1.411.912 Pts	104.917 Pts	1.516.829 Pts	113.575 Pts	1.630.404 Pts	850 Pts		
VII.- Capataz	1.384.658 Pts	104.917 Pts	1.489.575 Pts	113.575 Pts	1.603.150 Pts	835 Pts		
VIII.- Oficial de 1ª	1.360.966 Pts	104.917 Pts	1.465.883 Pts	113.575 Pts	1.579.458 Pts	822 Pts		
IX.- Oficial de 2ª	1.337.624 Pts	104.917 Pts	1.442.541 Pts	113.575 Pts	1.556.116 Pts	809 Pts		
X.- Ayudante	1.314.627 Pts	104.917 Pts	1.419.544 Pts	113.575 Pts	1.533.119 Pts	796 Pts		
XI.- Peón Especialista	1.291.970 Pts	104.917 Pts	1.396.887 Pts	113.575 Pts	1.510.462 Pts	783 Pts		
XII.- Peón Ordinario	1.269.648 Pts	104.917 Pts	1.374.565 Pts	113.575 Pts	1.488.140 Pts	770 Pts		
Aprendiz 1er Año	926.415 Pts	104.917 Pts	1.031.332 Pts	113.575 Pts	1.223.025 Pts	578 Pts		
Aprendiz 2º Año	1.049.937 Pts	104.917 Pts	1.154.854 Pts	113.575 Pts	1.356.262 Pts	647 Pts		
Aprendiz 3er Año	1.173.459 Pts	104.917 Pts	1.278.376 Pts	113.575 Pts	1.489.498 Pts	717 Pts		

NOTA: En el valor Hora Ordinaria tal y como se determina en el Anexo II del Convenio General no están incluidos conceptos como la Antigüedad Consolidada o cualquier otro Complemento de carácter personal o de puesto de trabajo, por lo que en caso de ser percibidos por el trabajador, deberá sumárselos al valor Hora Ordinario que se indica.



**RESOLUCION de 11 de marzo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, de «Servicio Municipalizado de Aguas del Ayuntamiento de Almendralejo», de la provincia de Badajoz.**

VISTO: El texto del Convenio Colectivo de Trabajo de «SERVICIO MUNICIPALIZADO DE AGUAS DEL AYUNTAMIENTO DE ALMENDRALEJO», de ámbito provincial, de Empresa, suscrito el día 3-11-96 por el representante de la Corporación, como representación empresarial, de una parte, y por la Central Sindical U.G.T., en representación de los trabajadores de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29-3-95), que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; artículo 2.º c) Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (B.O.E. 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 (B.O.E. 17-5-95), sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia laboral, Decreto del Presidente 14/1995, de 2 de mayo por el que se asignan a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución de la legislación laboral (D.O.E. 9-5-95), Decreto 76/1995, de 31 de julio (D.O.E. 3-8-95) por la que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo y art. 3 apartado 2.a) del Decreto 22/1996, de 19 de febrero de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura sobre la distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96), esta Dirección de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura

**A C U E R D A**

PRIMERO.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Territorial de la Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 4/97, Código Informático 0600491 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, 11 de marzo de 1997

El Director General de Trabajo,  
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL SERVICIO MUNICIPALIZADO DE AGUAS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ALMENDRALEJO**

**CAPITULO PRIMERO: DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTICULO 1.—Ambito funcional**

El presente acuerdo tiene como finalidad establecer y regular las condiciones de trabajo y normas sociales del personal del Servicio Municipalizado de Aguas del Excmo. Ayuntamiento de Almendralejo, equiparándolas a las del resto del personal funcionario y laboral del Excmo. Ayuntamiento de Almendralejo.

**ARTICULO 2.—Ambito personal**

El presente acuerdo afectará a todo el personal del Servicio Municipalizado de Aguas del Excmo. Ayuntamiento de Almendralejo. Al personal sujeto a modalidades de contratación de duración determinada no le serán de aplicación los artículos 25, 26, 27, 28, 29 y 30 ni el Capítulo Noveno del presente Acuerdo.

**ARTICULO 3.—Ambito temporal**

El presente Acuerdo surtirá efecto desde el día 1 de enero de 1996 hasta el 31 de diciembre de 1996. Podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación de 30 días a su vencimiento. Si expirase el plazo de denuncia, el presente acuerdo se entenderá prorrogado automáticamente.

**ARTICULO 4.—Comisión paritaria**

1. Se constituye una Comisión Paritaria de control, desarrollo, interpretación y seguimiento integrada por un miembro designado por cada uno de los sindicatos que hayan obtenido representación en cada uno de los ámbitos de aplicación y por dos miembros representantes de la Corporación.

Los miembros de la Comisión Paritaria podrán contar con la presencia de asesores con voz pero sin voto.

2. Su misión será la de velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el presente acuerdo, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas e incompletas del mismo que pudieran existir.

3. Podrá ser convocada por cada una de las partes con una antelación mínima de 48 horas, haciendo constar en la convocatoria el Orden del Día.

Los acuerdos se adoptarán por unanimidad y quedarán reflejados en las actas correspondientes, y vincularán a ambas partes.

Con carácter previo a la interposición de cualquier acción legal se someterán a la Comisión Paritaria todas las discrepancias que se originen por la interpretación o aplicación del presente Acuerdo.

#### ARTICULO 5.—Vinculación a la totalidad

1. Las condiciones establecidas en el presente acuerdo forman un todo orgánico e indivisible.
2. En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el Acuerdo devendrá ineficaz y deberá regularse de nuevo.

#### ARTICULO 6.—Condiciones más favorables

La entrada en vigor de estos pactos implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente acuerdo, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables, y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

### CAPITULO SEGUNDO: ORGANIZACION DEL TRABAJO

#### ARTICULO 7.—Organización y racionalización

1. La racionalización del trabajo tendrá entre otras las siguientes finalidades:
  - a) Mejora de la prestación de servicios al ciudadano.
  - b) Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
  - c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.
  - d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y categoría.
  - e) Valoración de los puestos, la profesionalización y la promoción.
2. Serán objeto de informe, consulta o negociación con los Organos de Representación de los Trabajadores las materias de su competencia.
3. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la consulta o negociación, en su caso, las decisiones del Ayuntamiento que afecten a sus potestades de organización, al ejercicio de los derechos de los ciudadanos ante los empleados públicos y al procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.
4. Cuando las consecuencias de las decisiones del Ayuntamiento afecten a sus potestades de organización y puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo de los empleados municipa-

les, procederá la consulta a los Organos de Representación de los Trabajadores de acuerdo con la legislación vigente.

#### ARTICULO 8.—Catalogación y Relación de Puestos de Trabajo

1. Junto con presente acuerdo se aprueba un Catálogo de Puestos de Trabajo, que comprende:
  - Organigrama general y particular de las Unidades Administrativas.
  - Descripción de todas las funciones de los puestos.
  - Determinación del Complemento Específico de los puestos de trabajo.
  - Criterios de asignación del Complemento de Destino.

Este Catálogo será el instrumento técnico de base para el establecimiento de la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento, que deberá ser aprobada con posterioridad.

2. La Relación de Puestos de Trabajo, instrumento técnico con base en el Catálogo de Puestos de Trabajo, servirá para la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios y precisará los requisitos de desempeño de cada puesto.
3. La creación, modificación o supresión de cualquier puesto de trabajo que se contemple en la Relación de Puestos de Trabajo se realizará previa negociación en la Mesa General de Negociación del Excmo. Ayuntamiento de Almendralejo.
4. Lo establecido en el Catálogo y Relación de Puestos de trabajo que se aprueba con el presente Acuerdo, será plenamente aplicable al personal sujeto a modalidades de contratación temporal atendiendo a la categoría y titulación exigida.

#### ARTICULO 9.—Planes de Empleo

Además del presente Acuerdo y de la Catalogación de Puestos de Trabajo se aprueba un Plan de Empleo Local con la finalidad de racionalizar, actualizar y modernizar la estructura administrativa de este Excmo. Ayuntamiento

La Mesa General de Negociación informará los criterios a los que deberán ajustarse los distintos Planes de Empleo.

Las acciones a incluir dentro de cada Plan de Empleo tendrán total sujeción a las disposiciones legales de aplicación y servirán como paso previo a la determinación de la Oferta de Empleo Público del año en curso.

#### ARTICULO 10.—Formación

1. La formación es el instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios. Los empleados

públicos municipales tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales, organizados por las Administraciones Central, Autonómica y Local.

2. Se constituye una Comisión de Formación con la firma del presente Acuerdo. Dicha Comisión estará formada por un miembro designado por la Corporación y un miembro por cada sindicato con representación en el Excmo. Ayuntamiento.

3. Serán competencias de dicha Comisión:

- Proponer acciones formativas.
- Elaborar los objetivos del Plan de Formación.
- Marcar prioridades para las diversas categorías o colectivos más necesitados de especialización, reciclaje o conversión.
- Aprobar el Plan de seguimiento.
- Distribuir los recursos y control de los mismos.
- Seleccionar a los trabajadores y resolver las solicitudes presentadas por los mismos para participar en acciones formativas.
- Reunirse, a instancias de algunos de sus miembros, en el plazo máximo de siete días.

4. Los empleados municipales tendrán derecho a la concesión de 40 horas por año como máximo para asistencia de forma gratuita a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que el curso se celebre fuera del ámbito del Ayuntamiento de Almendralejo y el contenido del mismo esté relacionado con el puesto de trabajo que desempeñe.

5. Los representantes sindicales tendrán derecho a asistir y participar en los cursos relacionados con la organización del trabajo, salud laboral y cuantos temas tengan relación con su actividad sindical, no computándose el tiempo dedicado a esta formación como horas sindicales.

6. Las partes firmantes, para elevar, aumentar y mantener la competencia profesional de los empleados públicos de este Ayuntamiento, acuerdan que se dedique un 1% de la masa salarial para actividades formativas, de conformidad con los objetivos que se fijan en el Plan de Formación.

#### ARTICULO 11.—Guardias, averías y mayor dedicación

1. Se establece un servicio de guardias localizadas para el Capataz y Subcapataz para la atención permanente de las incidencias que se produzcan en el servicio de guardias que requieran de su atención. Dichas guardias localizadas tendrán una retribución de 300.000 Ptas. anuales por persona.

2. Igualmente se establece un servicio permanente de guardias de averías para los 3 Oficiales de 1.<sup>a</sup> para atender todas las averías e incidencias de las instalaciones dependientes del Servicio Municipalizado de Aguas. Dichas Guardias se retribuirán a razón de 263.000 Ptas. anuales por persona.

3. Para los Celadores se establece por estar en expectativa de servicio la cantidad de 604.707 Ptas. por persona y año.

4. El aumento constante que se viene produciendo en el parque de contadores, así como la diversificación de las múltiples tareas que estos puestos conllevan aconsejan establecer unos rendimientos de trabajos mínimos en condiciones normales dentro de la jornada laboral y que son los siguientes:

- a) 175 lecturas en jornada diaria en el casco urbano.
- b) 100 lecturas en jornada diaria en el extrarradio.

Los libros que en la actualidad tienen especial consideración en cuanto a su dificultad por la dispersión geográfica no quedarán sujetos a estas tablas de rendimiento.

El exceso de lecturas sobre los rendimientos establecidos se retribuirá a razón de 15 Ptas. por cada lectura.

#### ARTICULO 12.—Desplazamientos

Los desplazamientos diarios al puesto de trabajo se retribuirán a razón de 471.216 Ptas. anuales para el Celador del río Guadiana, 182.018 Ptas. anuales al maquinista y al Celador del camino Calerizo.

#### ARTICULO 13.—Ingresos, ascensos y vacantes

El ingreso en la empresa se realizará por la Categoría inferior de cada grupo. Antes de anunciarse publicamente las vacantes se dará opción a todos los empleados que reúnan los requisitos necesarios, celebrándose las correspondientes pruebas selectivas. Si no optase nadie o quedasen desiertas las mencionadas pruebas selectivas, se sacarán las plazas a oferta pública.

#### CAPITULO TERCERO: JORNADA LABORAL, VACACIONES Y HORARIO

#### ARTICULO 14.—Jornada de trabajo

1. Los empleados municipales afectados por el presente Acuerdo tendrán una jornada laboral de 35 horas semanales.

2. Se computará como tiempo de trabajo efectivo el necesario para ordenar, recoger y guardar la ropa, materiales y demás útiles de trabajo.

3. Los empleados municipales tendrán derecho a un periodo máxi-

mo de descanso de 30 minutos diarios que se computarán como de trabajo efectivo a todos los efectos de la jornada laboral.

#### ARTICULO 15.—Turnos

1. El plan de horarios y turnos para los servicios sometidos a ellos se determinará en la Mesa General de Negociación en los dos últimos meses de cada año con el carácter de vigencia para el ejercicio siguiente.
2. Las alteraciones y posibles anomalías del cuadrante de los servicios se resolverán asimismo por la Mesa General de Negociación.

#### ARTICULO 16.—Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que se realicen sobre la jornada diaria establecida en el presente acuerdo.

Las horas extraordinarias podrán ser de tipo estructural o normal. Tendrán carácter estructural las que vinieran exigidas por la necesidad de reparar o prevenir siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes que pongan en peligro las instalaciones del Ayuntamiento y las derivadas de averías que requieran reparación inmediata.

Cuando se constate que el número de horas extraordinarias supera la cantidad de 40 horas semanales, periódica y reiteradamente, en una misma sección o servicio del Ayuntamiento, se procederá a la contratación en el menor plazo posible del número de trabajadores necesarios para sustituir la realización de dichas horas extraordinarias.

Trimestralmente se remitirá a la parte social de este acuerdo el número de horas extraordinarias de cada servicio.

En todo caso, las horas extraordinarias serán compensadas con tiempo de descanso a razón del duplo de horas por hora extraordinaria realizada.

Dicho tiempo de descanso se disfrutará de común acuerdo entre el Ayuntamiento y trabajadores afectados o serán abonadas económicamente por acuerdo entre las partes según la siguiente escala:

	Nocturnas y festivos	Diurnas
Grupo A	2.401 Ptas.	2.183 Ptas.
Grupo B	2.183 Ptas.	1.964 Ptas.
Grupo C	1.964 Ptas.	1.747 Ptas.
Grupo D	1.692 Ptas.	1.473 Ptas.
Grupo E	1.418 Ptas.	1.200 Ptas.

#### ARTICULO 17.—Vacaciones

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes, no siendo susceptibles de compensación económica alternativa.
2. Las vacaciones se distribuirán preferentemente entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre, pudiendo disfrutarse en dos periodos de 15 días.
3. A solicitud del trabajador, las vacaciones anuales se podrán disfrutar a lo largo de todo el año en periodos mínimos de 7 días naturales consecutivos, siempre que los correspondientes periodos de vacaciones sean compatibles con las necesidades del servicio.
4. En caso de que por necesidades del servicio las vacaciones no se disfruten en el periodo de tiempo señalado para ello, o bien sean interrumpidas durante su disfrute, se incrementarán en 5 días retribuidos.

#### ARTICULO 18.—Festivos

1. Para establecer los días festivos serán de aplicación los calendarios oficiales de carácter nacional, autonómico y local.

Tendrán la consideración de festivos:

—22 de mayo, Santa Rita.

—24 y 31 de diciembre.

2. Cuando alguno de los días festivos coincida con sábado o domingo, se añadirá a los de libre disposición.
3. Cuando alguna fiesta nacional, autonómica o local coincida en sábado se compensará de igual forma que lo dispuesto en el apartado anterior.

#### CAPITULO CUARTO: PERMISOS Y LICENCIAS

#### ARTICULO 19.—Permisos retribuidos

1. Los empleados de la Corporación tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:
  - a) 6 días de libre disposición a disfrutar por el empleado público según su criterio y de acuerdo con las necesidades del servicio. Estos días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas.
  - b) Por matrimonio, 15 días.
  - c) Por matrimonio de parientes de 1.º y 2.º grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales, incluyendo el día de la celebración. Si el acto fuera a más de 300 km. de distancia el permiso será de 3 días naturales.

d) Por fallecimiento del cónyuge, hijos, padres o hermanos, 3 días naturales cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días cuando sea en distinta localidad.

e) Por fallecimiento de abuelos, nietos o tíos, un día cuando el suceso se produzca en la misma localidad y tres días cuando sea en distinta localidad.

f) Por enfermedad o accidente que impidan el normal desempeño de las funciones habituales se tendrá derecho a licencias de hasta 6 meses por cada año natural con plenitud de derechos económicos. Dichas licencias podrán prorrogarse por periodos mensuales, devengando sólo el sueldo y el complemento familiar.

Tanto inicialmente como para solicitar la prórroga deberá acreditarse la enfermedad y la no procedencia de la jubilación por inutilidad física.

g) Por enfermedad grave de parientes de 1.º o 2.º grado de consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de cuatro días naturales, susceptibles de ampliación hasta un máximo de siete días, cuando existan circunstancias personales que deberán ser justificadas al jefe de la unidad.

h) Por intervención quirúrgica de parientes de 1.º y 2.º grado de consanguinidad o afinidad, el día de la operación.

i) Por nacimiento de un hijo o interrupción voluntaria del embarazo, 2 días naturales, y 4 si es en distinta localidad, a contar desde el día siguiente en que se produzca el evento.

j) Por parto, 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas. El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso del fallecimiento de la madre. En caso de ser ambos trabajadores del Excmo. Ayuntamiento podrán repartirse de común acuerdo dicho periodo.

k) Por lactancia, las empleadas municipales tendrán derecho a dos horas diarias, a partir del alumbramiento y durante un año, a distribuir durante la jornada de trabajo.

l) Por la adopción de un menor de nueve meses el empleado municipal tendrá derecho a un permiso de 8 semanas contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de 9 meses y menor de 5 años, el permiso tendrá una duración máxima de 6 semanas.

m) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, 1 día y 2 días si hay cambio de residencia.

n) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud en centros oficiales, durante los días de su cele-

bración, debiendo justificarse ésta. En caso de que dichos exámenes se celebraran fuera de la localidad el permiso se ampliará en un día.

ñ) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o privado.

o) Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional, directamente relacionados con la función o puesto desempeñados, se podrá conceder permiso por el tiempo de duración del curso, siempre que no exceda del correspondiente a un curso académico. Este permiso no implicará reducción de las retribuciones y se tendrá derecho a las dietas correspondientes.

p) Por el tiempo necesario, en los casos de asistencia a consulta médica siempre que no sea posible asistir a la misma fuera de horas de trabajo, con la correspondiente justificación.

2. Los grados de parentesco en los supuestos anteriores han de entenderse del siguiente modo:

1.º grado: Cónyuge, padres e hijos

2.º grado: abuelos, hermanos, nietos

Asimismo, cuando se habla de cónyuge debe entenderse referido a toda pareja estable o de hecho, siendo obligatorio justificar documentalmente la convivencia mediante el correspondiente certificado que la acredite.

#### ARTICULO 20.—Permisos no retribuidos

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de 6 años o disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de jornada de trabajo en un tercio o en un medio con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones.

2. Podrán concederse licencias por asuntos propios por periodos que no podrán exceder de 3 meses cada dos años. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna.

#### ARTICULO 21.—Servicios especiales

El trabajador, cuando preste el servicio militar o prestación sustitutoria equivalente, pasará a la situación de servicios especiales, siéndole computable a efectos de antigüedad y derechos pasivos el tiempo de permanencia en el mismo.

#### CAPITULO QUINTO: CONDICIONES SOCIALES

ARTICULO 22.—Seguro de vida, responsabilidad civil y asistencia jurídica

1. El Ayuntamiento contratará un seguro colectivo de vida en el que se contemplarán los siguientes conceptos e indemnizaciones:

Muerte por cualquier causa .....	2.500.000 Ptas.
Invalidez total y permanente .....	2.500.000 Ptas.

2. Por la Corporación Municipal se formalizará un seguro de cobertura de las posibles responsabilidades civiles de todo el personal de la misma por actos, estudios o informes que realicen por razón de su trabajo.

3. El Ayuntamiento garantizará la adscripción del trabajador a otras funciones adecuadas a su nivel profesional o de formación en caso de retirada temporal o definitiva de su carnet de conducir, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran derivarse del expediente sancionador.

4. La Corporación garantizará la asistencia jurídica a los trabajadores que lo soliciten y la precisen por razones de conflictos derivados de la prestación de servicios, designando letrados y dando opción al interesado a la elección de jurista.

5. En caso de procesamiento del empleado público por alguna actuación derivada de la prestación de servicio, la fianza que se imponga correrá a cargo del Ayuntamiento.

#### ARTICULO 23.—Revisión médica

1. Los empleados municipales podrán someterse a reconocimiento médico anual en un centro especializado, corriendo los gastos a cuenta del Ayuntamiento. El resultado del reconocimiento se entregará al trabajador, y se pondrá en conocimiento del Ayuntamiento únicamente en lo relativo a aptitud o no del empleado para desempeñar su puesto de trabajo, o por el riesgo de contagio a juicio de la autoridad médica.

2. Si como consecuencia del mismo se descubriese en algún trabajador enfermedad que le incapacitara para el desarrollo normal de la función que desempeña, la Corporación, de mutuo acuerdo con el trabajador lo destinará a otro puesto de trabajo de nivel profesional similar al que hubiere venido desempeñando y siempre que no fuere inconveniente la dolencia que pudiera padecer.

#### ARTICULO 24.—Ayudas médicas

Se crea una bolsa de 200.000 pesetas para ayudas médicas, destinada a cubrir un porcentaje de los gastos médicos no cubiertos por el régimen general de la Seguridad Social, exceptuando de dichos gastos las prestaciones farmacéuticas.

Las solicitudes de estas ayudas deberán acompañarse de la correspondiente factura especificativa de los conceptos sobre los que se solicita.

El plazo de presentación de solicitudes se determinará por la Mesa General de Negociación y se difundirá y publicará adecuadamente.

El sistema de reparto así como la cuantía individual se determinarán por la Comisión Paritaria.

#### ARTICULO 25.—Ayudas por natalidad

Para los empleados públicos municipales será de 50.000 Ptas. por cada uno de los hijos habidos con posterioridad a la entrada en vigor del presente acuerdo.

#### ARTICULO 26.—Ayudas por minusvalía

La Corporación podrá establecer ayudas económicas para los empleados municipales que tengan a su cargo a hijos discapacitados físicos o psíquicos en los mismos grados que los reconocidos por el INSERSO, y siempre que lo soliciten previo informe de los servicios profesionales correspondientes. Dicha prestación reviste las siguientes modalidades, compatibles entre sí:

—Ayuda fija mensual: que según el grado de minusvalía será de 10.000 Ptas. para el 1.º grado; 15.000 Ptas. para el 2.º grado y 20.000 Ptas. para el 3.º grado.

—Ayuda complementaria de hasta 15.000 Ptas. mensuales en el supuesto de asistencia del minusválido a centros de enseñanza o de rehabilitación, según sea esta asistencia en régimen de externado, media pensión o internado, y previo informe favorable de los facultativos correspondientes.

#### ARTICULO 27.—Ayudas para competiciones

Se crea una bolsa para las actividades deportivas del personal del Excmo. Ayuntamiento. El abono de dichas ayudas se efectuará a final de año, previa solicitud de los interesados, con un montante de 50.000 Ptas. El sistema de reparto se determinará por la Mesa General de Negociación.

#### ARTICULO 28.—Ayudas al estudio

Se establece una bolsa económica para ayudas al estudio por un importe de 200.000 Ptas. por curso escolar para todos los funcionarios y personal laboral fijo, así como a los hijos y cónyuges de los mismos. Dichas ayudas serán incompatibles con cualquier otra ayuda al estudio establecida por el Ayuntamiento.

En la solicitud de esta ayuda deberá consignarse:

—Para los hijos en Enseñanza Primaria, nombre y curso del niño/a.

—En los restantes casos se acompañará fotocopia de la matrícula.

Podrá concederse una única ayuda por persona y en el caso de hijos menores de 16 años, se concederán ayudas exclusivamente para Enseñanza Obligatoria.

El plazo de presentación de solicitudes se establece entre el 15 y el 31 de octubre de 1996.

El sistema de reparto así como su cuantía individual se determinarán en la 1.ª quincena de noviembre por la Mesa General de Negociación.

#### ARTICULO 29.—Uniformes y ropas de trabajo

El Ayuntamiento proporcionará a su personal, en el momento de su incorporación, la ropa de trabajo que precise para el desarrollo de sus actividades y previa entrega de las prendas deterioradas.

#### ARTICULO 30.—Jubilación anticipada

1. El personal laboral fijo, con una antigüedad mínima de 15 años de servicios prestados a este Excmo. Ayuntamiento y cumpliendo todos los requisitos dispuestos en la legislación reguladora de la Seguridad Social, podrá solicitar a la Administración la jubilación anticipada.

2. Las primas por este concepto se abonarán según la tabla siguiente:

- a los 60 años de edad, 12 mensualidades
- a los 61 años de edad, 10 mensualidades
- a los 62 años de edad, 7 mensualidades
- a los 63 años de edad, 5 mensualidades
- a los 64 años de edad 3 mensualidades

La mensualidad citada en este artículo se refiere a la suma de los siguientes conceptos retributivos: sueldo base, complemento de destino, complemento específico y antigüedad.

#### ARTICULO 31.—Incapacidad temporal

1. En estos casos se abonará el 100% del salario desde el primer día de baja.

2. Plazos: Se estará a lo que determine la legislación para el personal laboral.

### CAPITULO SEXTO: SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

#### ARTICULO 32.—Comité de Seguridad e Higiene

En el plazo de un mes a partir de la firma del presente Acuerdo se constituirá el Comité de Seguridad e Higiene, cuya finalidad será proponer las medidas de seguridad e higiene que procedan.

### CAPITULO SEPTIMO: ACCION SINDICAL

#### ARTICULO 33.—Derechos sindicales

1. Con independencia de los derechos legalmente establecidos el personal laboral podrá en el ámbito del Ayuntamiento siempre que no menoscabe el desarrollo normal de las actividades:

- a) Constituir secciones sindicales.
- b) Celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical.
- c) Recibir información que le remita el sindicato.
- d) Disponer de un tablón de anuncios para información laboral y sindical.

2. El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales tendrán los siguientes derechos:

- a) La utilización de locales adecuados para sus actividades.
- b) La utilización de un tablón de anuncios situado dentro del centro de trabajo, de fácil acceso a los trabajadores.
- c) Los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, dispondrán de un crédito de 35 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales y de representación. Podrán acumularse dichas horas entre los miembros del Comité de Empresa, Junta de personal y delegados sindicales previo acuerdo por escrito del que se enviará una copia al Ayuntamiento. En el acuerdo de acumulación constará expresamente la eficacia temporal del mismo. Para la utilización de horas sindicales será necesario preaviso con 48 horas de antelación con carácter general y en caso excepcional con la máxima antelación posible. Dada la diversidad de horarios del personal del Excmo. Ayuntamiento de Almendralejo, el uso de horas sindicales podrá hacerse de forma que las mismas coincidan con los horarios de los trabajadores representados.
- d) Cada sección sindical tendrá derecho en su ámbito a un delegado sindical designado por la misma, que tendrá las mismas competencias que los comités de empresa.

### CAPITULO OCTAVO: RETRIBUCIONES

#### ARTICULO 34.—Retribuciones básicas

Están constituidas por el Sueldo Base, trienios y pagas extraordinarias. Su cuantía será la que determine en cada momento la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios de las Corporaciones Locales.

Se computarán como antigüedad todos los periodos trabajados pa-

ra el Excmo. Ayuntamiento de Almendralejo, con independencia de la naturaleza de la relación de servicios y de la continuidad o no de los periodos trabajados.

#### ARTICULO 35.—Retribuciones Complementarias

Estarán compuestas por el Complemento de Destino, Complemento Especifico y Complemento de Productividad.

El Plus de transportes que venía percibiendo el personal laboral se sumará al Complemento de destino de este personal, desapareciendo como concepto retributivo.

#### ARTICULO 36.—Complemento personal de antigüedad

1. Complemento consolidado e invariable, de carácter individual y propio de cada trabajador, que no experimentará modificación alguna resultado de la conversión de la antigüedad del personal laboral a trienios.

2. El complemento de antigüedad será reconocido por el Ayuntamiento para cualquier trabajador fijo siempre que el empleo anterior fuera en la administración pública.

#### ARTICULO 37.—Dietas y kilometraje

Cuando en ejercicio de sus funciones el personal del Excmo. Ayuntamiento haga uso de su vehículo particular o deba permanecer fuera de la localidad, percibirá por estos conceptos las cantidades en concepto de dietas y kilometraje que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

#### CAPITULO NOVENO: ANTICIPOS

#### ARTICULO 38.—Beneficiarios

Podrán ser beneficiarios de anticipos reintegrables el personal laboral fijo en situación de servicio activo.

#### ARTICULO 39.—Causas de no concesión

No podrá concederse un nuevo anticipo reintegrable mientras no se tengan liquidados los compromisos de igual índole adquiridos con anterioridad y no haya transcurrido un periodo mínimo de tres meses entre la cancelación de un anticipo y la solicitud de otro nuevo, excepto que, en algún caso particular, el Alcalde, oída la Comisión Paritaria, considerara reducir o anular dicho periodo de tiempo.

#### ARTICULO 40.—Cantidades máximas

La cantidad máxima que podrá concederse por este concepto será

la mayor entre 500.000 Ptas. o el equivalente a tres pagas mensuales sin complementos.

#### ARTICULO 41.—Justificación

1. Los anticipos reintegrables se podrán conceder cuando venga justificada su petición por alguna de las siguientes causas:

a) Gastos de enfermedad, intervención quirúrgica o fallecimiento de cónyuge o parientes en primer grado, o siniestro de especial gravedad.

b) Adquisición de primera vivienda, incluidos mobiliario de hogar y gastos jurídicos necesarios para la adjudicación, cuando la misma sea destinada a domicilio habitual del peticionario.

c) Instalación de la vivienda habitual del empleado público durante el ejercicio en que se solicita, pudiéndose considerar como tales los supuestos de fianza y otros gastos derivados del contrato de arrendamiento, en su caso, y los gastos de traslado de domicilio, así como otros de análoga naturaleza.

d) Realización de estudios cualificados para la promoción del personal, su cónyuge o sus hijos.

e) Rehabilitación, mejoras, reformas o reparaciones en la vivienda habitual, incluido el mobiliario de hogar, tendentes a mantener o mejorar sus condiciones de seguridad, salubridad y habitabilidad.

f) Por razón de matrimonio del peticionario o de sus hijos.

g) Por amortización de deudas de carácter inaplazable.

2. Se considerarán como gastos no preferentes aquéllos que no se funden en alguna de las causas citadas en este artículo.

#### ARTICULO 42.—Solicitud

Junto con la solicitud de petición de anticipo, el interesado deberá acompañar los presupuestos, facturas o justificantes de la inversión o gasto.

#### ARTICULO 43.—Calificación de las solicitudes

Las solicitudes presentadas serán examinadas por la Comisión Paritaria definida en el artículo 4 del presente Acuerdo, que elevará informe de las mismas a la Alcaldía-Presidencia para su resolución.

La Comisión citada se encargará de calificar las solicitudes de anticipos, proponer su cuantía y fijar el plazo de devolución.

#### ARTICULO 44.—Periodicidad de las calificaciones

En la primera quincena de cada mes, la Comisión Paritaria se reunirá con el objetivo de calificar y elevar la propuesta al Sr. Alcalde-



Presidente de las solicitudes presentadas durante el mes inmediatamente anterior. No obstante, la Comisión podrá reunirse con carácter extraordinario cuando se deba calificar y elevar propuesta sobre alguna o algunas solicitudes de carácter extraordinario y urgente.

#### ARTICULO 45.—Acreditación del gasto

Una vez recibido el anticipo, el beneficiario deberá acreditar, en el plazo máximo de tres meses, la realización del gasto que motivó su petición. En caso de no acreditarse, se le facilitará un plazo de diez días para que alegue las razones por las que no se ha dispuesto del anticipo para el gasto alegado en su solicitud. Transcurrido dicho plazo, y a la vista de las alegaciones presentadas, el Sr. Alcalde-Presidente podrá optar por ampliar el plazo para acreditar la utilización del anticipo en el motivo aludido por su reconocimiento, previa petición del interesado, o considerar incumplida la causa alegada. En este último supuesto, o en el caso de incumplir la prórroga del plazo, el Sr. Alcalde-Presidente acordará la devolución del anticipo y liquidación del préstamo concedido.

#### ARTICULO 46.—Periodo de devolución

El anticipo concedido habrá de ser reintegrado por el trabajador en un plazo máximo de dieciocho meses, descontándose una cantidad igual en cada nómina mensual.

#### ARTICULO 47.—Consignación presupuestaria

El Ayuntamiento consignará, con el fin de atender las solicitudes

anuales de anticipos reintegrables, una partida presupuestaria de 2.000.000 de pesetas.

#### ARTICULO 48.—Anticipos mensuales

Podrán ser beneficiarios de anticipos mensuales de haberes el personal laboral, fijo o contratado, en situación de servicio activo en el Excmo. Ayuntamiento de Almendralejo.

#### ARTICULO 49.—Plazo de solicitudes

La petición de solicitudes se presentará en la oficina de personal dentro de los primeros diez días de cada mes y serán abonadas el día quince o día hábil siguiente del mes correspondiente a la solicitud.

#### CLAUSULA DE REVISION SALARIAL

En el supuesto de que el IPC real a final de año superara el 3,5% se aplicará a todo el personal una revisión salarial a abonar en una única paga cuya cuantía será igual al resultado de aplicar el porcentaje de diferencia entre el IPC real y el 3,5% al conjunto de las retribuciones anuales.

#### CLAUSULA FINAL

En todo lo no regulado por este acuerdo, se estará a lo dispuesto en las legislaciones estatal y autonómica.

SERVICIO DE AGUAS																			
N°	PUESTO	GRUPO	NIVEL	SUELDO	C. DESTINO	DIFICULTAD	DEDICACION	RESPONSAB.	PEL/PEM/TOX	PELIGROSIDAD	PERIOSIDAD	TOXIC	NOCTURNID	TURNO	DOMI	JPA	DISP	ESPECIFICO	TOTAL
	GERENTE																	0	0
	ADMINISTRATIVO	C	18	1.346.646	652.824	150.000	150.000	150.000										450.000	2.449.470
	ADMINISTRATIVO-CAJERO	C	18	1.346.646	652.824	150.000	150.000	150.000										450.000	2.449.470
	CAPATAZ	D	17	1.101.114	615.672	135.000	135.000	135.000		75.504	75.504	75.504						556.008	2.272.794
	SUBCAPATAZ	D	16	1.101.114	578.580	120.000	120.000	120.000		75.504	75.504	75.504						511.008	2.190.702
	OFICIAL 1.º	D	15	1.101.114	541.428	105.000	105.000	105.000		75.504	75.504	75.504						466.008	2.108.550
	MECANICO MONTADOR	D	15	1.101.114	541.428	105.000	105.000	105.000	235.953									550.953	2.193.495
	CONDUCTOR	D	15	1.101.114	541.428	105.000	105.000	105.000	235.953									550.953	2.193.495
	MAQUINISTA	D	15	1.101.114	541.428	105.000	105.000	105.000	235.953									550.953	2.193.495
	CELADOR GUADIANA	D	15	1.101.114	541.428	105.000	105.000	105.000		75.504	75.504		235.953					701.961	2.344.503
	CELADOR CAMINO CALERIZO	D	15	1.101.114	541.428	105.000	105.000	105.000	235.953									786.906	2.429.448
	CELADOR CTRA. LA FUENTE	D	15	1.101.114	541.428	105.000	105.000	105.000	235.953									786.906	2.429.448
	OFICIAL 2.º	D	14	1.101.114	504.312	90.000	90.000	90.000		75.504	75.504							421.008	2.026.434
	LECTORES	D	15	1.101.114	541.428	105.000	105.000	105.000			75.504							390.504	2.033.046
	AYUDANTE CONDUCTOR	E	13	1.005.228	467.160	75.000	75.000	75.000	215.406									440.406	1.912.794
	AYUDANTE DUMPER	E	13	1.005.228	467.160	75.000	75.000	75.000		68.930	68.930							362.860	1.835.248
	PEON	E	12	1.005.228	430.008	60.000	60.000	60.000			68.930							248.930	1.684.166

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

Visto: El texto del Convenio Colectivo de Trabajo de Empresas de Captación, Elevación, Distribución y Depuración de Aguas Potables y Residuales de Extremadura, de ámbito de Comunidad Autónoma, suscrito el día 6-3-97 por la Asociación Empresarial de igual denominación a la expresada anteriormente, en representación de las empresas, de una parte y por U.G.T. y CC.OO., en representación de los trabajadores, de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95); art. 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (Ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. de 17 de mayo); Decreto del Presidente 14/1995, de 2 de mayo, por el que se asignan a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución de la legislación laboral (D.O.E. 9-5-95) y Decreto 76/1995, de 31 de julio (D.O.E. 3-8-95), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura sobre la distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96), D. Luis Felipe Revello Gómez, Director General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura:

**A C U E R D A**

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

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

Mérida, 13 de marzo de 1997.

El Director General de Trabajo,  
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

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

**TITULO I**

**AMBITO DE APLICACION**

**ARTICULO 1.—Ambito funcional**

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

**ARTICULO 2.—Ambito territorial**

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

**ARTICULO 3.—Ambito personal**

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

**ARTICULO 4.—Ambito temporal**

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

**ARTICULO 5.—Condiciones más beneficiosas**

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

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

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

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

**ARTICULO 6.—Denuncia del Convenio**

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las

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

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

#### ARTICULO 7.—Vinculación a la totalidad

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

#### ARTICULO 8.—Comisión paritaria

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

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

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

#### ARTICULO 9.—Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria

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

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

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

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

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

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

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

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

## TITULO II

### ORGANIZACION DEL TRABAJO

#### CAPITULO I

#### ARTICULO 10.—Competencia

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

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

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

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

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

## CAPITULO II

### ARTICULO 11.—Estabilidad en el empleo

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

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

### ARTICULO 12.—Subrogación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPITULO III

### ARTICULO 13.—Movilidad funcional

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

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

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

#### ARTICULO 14.—Trabajos de inferior categoría

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

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

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

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

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

#### ARTICULO 15.—Permutas

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

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

#### ARTICULO 16.—Movilidad geográfica

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPITULO IV

## ARTICULO 17.—Jornada y horario

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

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

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

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

## ARTICULO 18.—Calendario Laboral

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

El citado calendario laboral deberá contener como mínimo lo siguiente:

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

## ARTICULO 19.—Descanso semanal

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

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

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

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

## ARTICULO 21.—Horas extraordinarias

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

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

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

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

## ARTICULO 22.—Trabajos nocturnos

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

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

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

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

## ARTICULO 23.—Servicios especiales

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

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

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

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

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

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

#### ARTICULO 24.—Vacaciones

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

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

#### ARTICULO 25.—Permisos y licencias

##### 1.—PERMISOS RETRIBUIDOS

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

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

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

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

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

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

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

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

#### ARTICULO 26.—Excedencias

##### 1.—EXCEDENCIA VOLUNTARIA

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

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

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

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

El trabajador que solicite su ingreso dentro del límite fijado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, si la vacante existente fuera de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de su categoría.

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



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

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

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

### 2.—EXCEDENCIA FORZOSA

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

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

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

### 3.—EXCEDENCIA ESPECIAL

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

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

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

## TITULO III

### CLASIFICACION PROFESIONAL

#### ARTICULO 27.—Clasificación profesional

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

A efectos de clasificación, las definiciones serán las siguientes:

**PERSONAL EVENTUAL.**—Es el contratado en ocasiones circunstancia-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### ARTICULO 28.—Clasificación según la función a desarrollar

##### CLASIFICACION FUNCIONAL

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

##### DEFINICION DE LOS GRUPOS PROFESIONALES

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

Grupo 1.º - Personal técnico y mandos.

Grupo 2.º - Personal administrativo,

Grupo 3.º - Personal de oficios.

Grupo 4.º - Personal subalterno

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### ARTICULO 29.—Categorías profesionales

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

#### PERSONAL TECNICO Y MANDOS

—Titulado de Grado Superior.

—Titulado de Grado Medio.

—Encargado General.

#### PERSONAL ADMINISTRATIVO

—Jefe de Administración.

—Oficial primera Administrativo.

—Oficial segunda Administrativo

—Auxiliar Administrativo.

—Lector-cobrador.

#### PERSONAL DE OFICIOS

—Capataz.

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

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

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

—Peón.

#### PERSONAL SUBALTERNO

—Vigilante.

—Limpiador/a.

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

#### ARTICULO 30.—Grupos profesionales

Grupo profesional 1.—Técnicos y mandos

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

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

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

—Planificación, ordenación y supervisión de los servicios.

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

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

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

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

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

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

#### Grupo profesional 2.—Administrativo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

—Labores elementales en laboratorios.

—Trabajos de repografía.

—Funciones de recepcionista, etc.

#### Grupo profesional 3.—Personal de oficio

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

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

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

—Actividades de tipo manual.

—Ayudantes del personal de oficio o grupos superiores.

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

—Manejo de Maquinaria muy sencilla.

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

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

#### Grupo profesional 4.—Personal subalterno

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

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

—Operaciones de limpieza.

—Desarrollo de actividades de vigilancia.

#### ARTICULO 31.—Definiciones de categorías profesionales

Las definiciones profesionales serán las siguientes:

##### PERSONAL TECNICO Y MANDOS

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

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

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

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

#### PERSONAL ADMINISTRATIVO

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

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

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

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

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

#### PERSONAL DE OFICIOS

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

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

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

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

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

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

#### PERSONAL SUBALTERNO

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

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

#### ARTICULO 32.—Periodo de prueba

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

—Personal Técnico y Mandos, 6 meses.

—Personal Administrativo, de oficios, 2 meses.

—Personal Subalterno, 15 días.

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

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

TITULO IV  
PROMOCION Y FORMACION

CAPITULO I

ARTICULO 33.—Promoción

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

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

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

ARTICULO 34.—Libre designación

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

CAPITULO II

ARTICULO 35.—Formación

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

ARTICULO 36.—Modalidades formativas

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

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

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

—En materia de prevención de riesgos laborales.

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

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

ARTICULO 37.—Financiación de la formación

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

TITULO V  
RETRIBUCIONES ECONOMICAS

ARTICULO 38.—Retribuciones

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

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

SALARIALES

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

EXTRASALARIALES

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

ARTICULO 39.—Salario Base

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

**ARTICULO 40.—Plus compensatorio de vinculación**

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

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

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

La cantidad resultante se sumará al concepto de antigüedad consolidada.

**ARTICULO 41.—Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad**

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

**ARTICULO 42.—Gratificaciones extraordinarias**

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

Las referidas gratificaciones serán hechas efectivas, respectivamente, el 31 de marzo, el 30 de junio, el 30 de septiembre y el 15 de diciembre.

El importe de las gratificaciones extraordinarias para el personal que en razón de su permanencia no tenga derecho a la totalidad de su cuantía se calculará según las normas siguientes:

a) El personal que ingrese o cese durante cualquiera de los cuatro trimestres del año percibirán la gratificación extraordinaria calculada en proporción al tiempo trabajado en dicho trimestre.

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

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

**ARTICULO 43.—Participación en beneficios**

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

**ARTICULO 44.—Plus quebranto de moneda**

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

**ARTICULO 45.—Premio de permanencia**

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

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

**ARTICULO 46.—Premio por jubilación anticipada**

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

**JUBILACION VOLUNTARIA**

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

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

**ARTICULO 47.—Dietas y kilometraje**

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

Media Dieta: 3.093 Ptas.

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

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

#### ARTICULO 48.—Cláusula de revisión salarial

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

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

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

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

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

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

### TITULO VI

#### REGIMEN ASISTENCIAL Y SALUD LABORAL

##### CAPITULO I

#### ARTICULO 49.—Régimen asistencial

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

#### ARTICULO 50.—Enfermedades y accidentes

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

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

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

#### ARTICULO 51.—Seguro de accidentes

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

#### ARTICULO 52.—Ayuda escolar

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

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

#### ARTICULO 53.—Prendas de trabajo

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

##### ANUAL

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

—Dos pantalones y camisas de verano.

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

##### BIANUAL

—Anorak.

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

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

#### ARTICULO 54.—Suministro de agua al personal

Los trabajadores de la empresa que hayan superado el período de

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

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

#### ARTICULO 54 Bis.—Salud laboral

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

### TITULO VII

#### DERECHO DE REPRESENTACION COLECTIVA

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

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

#### ARTICULO 56.—Derechos y garantías

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

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

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

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

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

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

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

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

#### ARTICULO 57.—Secciones sindicales

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

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

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

#### DISPOSICION ADICIONAL

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



A N E X O I  
TABLA SALARIAL AÑO 1996

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

A N E X O II  
TABLA SALARIAL AÑO 1997

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

**RESOLUCION de 20 de marzo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo en la Empresa SERAGUA, S.A.**

VISTO: El texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa SERAGUA, S.A., de ámbito de Comunidad Autónoma, suscrito el día 27-2-97 por la representación legal de la empresa, de una parte, y por el comité de empresa, de otra; y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29-3-95); art. 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (BOE de 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (BOE de 17-5-95); Decreto del Presidente 14/1995, de 2 de mayo, por el que se asignan a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución de la legislación laboral (DOE de 9-5-95); Decreto 76/1995, de 31 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo (DOE de 3-8-95); y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en materia laboral (DOE de 27-2-96); don Luis Felipe Revello Gómez, Director General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura.

**A C U E R D A**

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 2/97, Código Informático 8100022, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

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

Mérida, 20 de marzo de 1997.

El Director General de Trabajo,  
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

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

**PREAMBULO**

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

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

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

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

Miembros del Comité de Empresa:

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

**TITULO I**

**CONDICIONES GENERALES**

**Artículo 1.- AMBITO TERRITORIAL**

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

**Artículo 2. - AMBITO PERSONAL**

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 4. - ABSORCION Y COMPENSACION

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

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

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

#### Artículo 6. - COMISION PARITARIA

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

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

#### Artículo 7. - SUBROGACION

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

## TITULO II CONDICIONES DE TRABAJO

#### Artículo 8. - ORGANIZACION DEL TRABAJO

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

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

#### Artículo 9. - JORNADA LABORAL

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 11. - VACACIONES

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

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

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

#### Artículo 12. - HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

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

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

#### Artículo 13. - TRABAJOS NOCTURNOS

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

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

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

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

#### Artículo 14. - SERVICIOS DE RETEN

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

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

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

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

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

#### Artículo 15. - PERMISOS RETRIBUIDOS

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

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

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

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

### TITULO III

#### REGIMEN DISCIPLINARIO

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

###### Faltas Leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

###### Faltas Graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

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

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

5.—La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

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

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

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

###### Faltas Muy Graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- 1.—Más de diez faltas no justificadas de puntualidad de más de cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.
- 2.—El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- 3.—Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
- 4.—La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que

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

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

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

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

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

9.—Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

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

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

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

13.—La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

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

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

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

#### Régimen de sanciones

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 17. - PRESCRIPCION

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

#### TITULO IV

##### MODIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

#### Artículo 18. - MOVILIDAD FUNCIONAL

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 19. - PERMUTA

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

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

#### Artículo 20. - MOVILIDAD GEOGRAFICA

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

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

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

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

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

Si, definitivamente, el traslado se hiciera efectivo, cada trabajador afectado tendrá derecho a recibir como compensación económica, cuatro mensualidades netas y los gastos de desplazamiento de su

familia y muebles siempre y cuando sea a más de veinte kilómetros de su antiguo centro de trabajo.

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

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

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

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

### TITULO V

#### CLASIFICACION PROFESIONAL

#### Artículo 21. - CLASIFICACION PROFESIONAL

El personal afectado por el presente convenio estará clasificado en eventual, interino y fijo. A efectos de clasificación, las definiciones serán las siguientes:

PERSONAL EVENTUAL.—Es el contratado en ocasiones circunstanciales para realizar trabajos extraordinarios de duración limitada. Se considerarán trabajos de esta condición:

a) Los trabajos de puesta en marcha de nuevos elementos de producción hasta su entrada en servicio y los de temporada cuyo régimen normal no exceda de tres meses cada año (obra o servicio determinado).

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

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

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

Si una vez reincorporado el trabajador sustituido, continuase prestando sus servicios el sustituto interino, pasará a ser fijo en la

Empresa, con la categoría profesional que venía desempeñando. De igual manera pasará a ser fijo si hubieran transcurrido quince días sin que se haya reincorporado el trabajador sustituido, una vez finalizado el motivo que originó el contrato interino.

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

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

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

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

#### DEFINICION DE LOS GRUPOS PROFESIONALES:

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

Grupo 1.º Personal Técnico y Mandos

Grupo 2.º Personal Administrativo

Grupo 3.º Personal de Oficio

Grupo 4.º Personal Subalterno

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

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

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

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

4.—Iniciativa y/o autonomía: Es el factor en el que se tiene en

cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas, como la de improvisar soluciones a los mismos.

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

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

5.2.—Esfuerzos físicos: Determina la intensidad y continuidad de este tipo de esfuerzos y la fatiga ocasionada por los mismos. Se tendrá en cuenta el grado de intermitencia en los esfuerzos.

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

#### Artículo 23. - CATEGORIAS PROFESIONALES

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

Grupo de Personal Técnico y Mandos:

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

Grupo de Personal Administrativo:

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

Grupo de Personal de Oficios:

- Capataz
- Oficial 1.ª (Electromecánica, Fontanería y Planta)
- Oficial 2.ª (Electromecánica, Fontanería y Planta)
- Oficial 3.ª (Electromecánica, Fontanería y Planta)
- Peón

Grupo de Personal Subalterno:

- Vigilante
- Limpiadora

#### DEFINICION DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES:

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



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

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

\* **ENCARCADO GENERAL:** Pertenecen a esta categoría profesional, los trabajadores técnicos cuyas funciones consisten en dirigir y supervisar al personal que le sea asignado, ejerciendo el control sobre los resultados del trabajo, debiendo tener perfecto conocimiento de todas las labores que efectúan y siendo responsable de la disciplina y seguridad de los mismos.

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

\* **OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO:** Son los que a las órdenes inmediatas de un Jefe, y con completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, realizan tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. A modo de orientación, realizan trabajos de redacción de propuestas, despacho de correspondencia, contabilidad, liquidación de salarios y Seguridad Social y demás trabajos propios de oficina.

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

\* **AUXILIAR ADMINISTRATIVO:** Son los que ayudan a sus superiores en trabajos de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos elementales de carácter burocrático, tales como mecanógrafos en general, manejo de máquinas de calcular, cálculo numérico, manipulación de efectos y documentos, justificantes, costes y preparación de recibos y cargos.

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

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

\* **CAPATAZ:** Son aquellos obreros de superior categoría, que interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, cuidan de su cumplimiento y dirigen personalmente los trabajos del personal obrero, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsables de su disciplina, seguridad y rendimiento, así como de la perfecta ejecución del trabajo.

\* **OFICIAL DE 1.ª (Electromecánica, Fontanería y Planta):** Son los que poseyendo un oficio determinado lo practican y aplican con tal grado de perfección que no sólo le permiten llevar a cabo los trabajos generales de su oficio, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza dentro de él, con conocimiento completo de los trabajos de taller, de las instalaciones de producción o de la red de distribución.

\* **OFICIAL DE 2.ª (Electromecánica, Fontanería y Planta):** Integran esta categoría aquellos operarios que, sin llegar a la especialización exigida para el trabajo más perfecto, ejecutan con la suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o específicas en los talleres, en las instalaciones de producción o en la red de distribución. Este personal podrá estar actuando a las órdenes de personal de superior categoría o tener a su cargo personal de categoría inferior cuando el cometido asignado no sea de mayor responsabilidad.

\* **OFICIAL DE 3.ª (Electromecánica, Fontanería y Planta):** Se consideran como tales los que con la formación profesional elemental de las funciones que integran un oficio, ejecutan los trabajos acordes con la referida formación, bajo la dirección o encargo de un superior.

\* **PEON:** Son los obreros mayores de 18 años que para el desempeño de sus funciones aportan su esfuerzo físico y no precisan práctica previa ni conocimientos de especialidad alguna.

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

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

#### Artículo 24. - GRUPOS PROFESIONALES

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

Se incluyen en este grupo profesional a aquellas categorías cuyas

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

En cuanto a la valoración específica de algún factor, la formación común a este grupo será equiparable a los niveles académicos de Titulación Superior o Media contemplados en los estudios específicos necesarios para desarrollar su función. Esta formación académica en algún caso puede ser sustituida por una formación práctica dilatada y ampliamente contrastada.

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

- Planificación, ordenación y supervisión de los servicios.
- Ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.
- El desarrollo de tareas de gestión y responsabilidad por los resultados.
- Tareas de análisis físicos, químicos, biológicos, etc., implicando además el cuidado de los instrumentos, preparación de reactivos, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
- La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de información, etc.
- Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo, al frente de un conjunto de operarios de oficio, con la consiguiente función de dirigir y supervisar las tareas encomendadas.
- Tareas que impliquen la confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

#### GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL ADMINISTRATIVO

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

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

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

- Realización de funciones administrativas en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia y control de procesos o servicios de asesoramiento.
- Responsabilidad de ordenar y supervisar tareas de producción, mantenimiento, servicios y administración.

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

#### GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL DE OFICIOS

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

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

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

- Tareas de fontanería, mecánica, electricidad, pintura, albañilería, carpintería, conductores, etc. con capacidad suficiente para desarrollar las tareas normales de su oficio.
- Actividades de tipo manual relacionadas con su oficio.
- Tareas de apoyo y asistencia en este tipo de actividades, a otras categorías de este grupo jerárquicamente superiores.
- Trabajos de verificación, control, despiece y manejo de utensilios y herramientas propias de su oficio.

#### GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL SUBALTERNO.

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

Desarrollan funciones y tareas asimilables a las siguientes:

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

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

## TITULO VI

### INGRESOS, PROMOCION Y FORMACION DE TRABAJADORES

#### Artículo 25. - INGRESOS

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

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

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

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

#### Artículo 26. - PROMOCION

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tienen derecho a la promoción interna. Para ello Seragua, S.A. confeccionará su organigrama de funcionamiento con expresión de la plantilla necesaria y detallando las distintas categorías profesionales previstas para la realización de los servicios a desarrollar.

Cualquier vacante que se produzca, excepto las de libre designación, será ofertadas previamente en turno de Promoción Interna, por el procedimiento de concurso-oposición. Para ello, la Dirección realizará las pruebas teóricas y prácticas que estime más oportunas para el puesto de trabajo a cubrir. En caso de igualdad entre dos o más opositores, primará el de mayor antigüedad en la empresa. En el supuesto de que no se superen las pruebas por el personal interno, se buscarán candidatos externos que habrán de demostrar igualmente su aptitud por medio de esas mismas pruebas.

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

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

#### Artículo 27. - FORMACION

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

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

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

## TITULO VII

### CONDICIONES ECONOMICAS

#### Artículo 28. - ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

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

Conceptos Salariales:

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

Conceptos Extrasalariales:

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

#### Artículo 29. - SALARIO BASE

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

#### Artículo 30. - ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

Los trabajadores que a 31 de diciembre de 1996 tuvieran consolidada cualquier cantidad en concepto de antigüedad, mantendrán a título personal dicha cantidad en un concepto que se denominará Antigüedad Consolidada, desapareciendo a todos los efectos el concepto de Antigüedad tal y como lo definía la Ordenanza Laboral. La cantidad a abonar por este concepto regis-

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

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

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

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

#### Artículo 31. - PLUS DE TOXICIDAD, PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD

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

#### Artículo 32. - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

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

Las referidas gratificaciones serán hechas efectivas, respectivamente, el 15 de marzo, el 15 de junio, el 30 de septiembre y el 15 de diciembre.

El importe de las gratificaciones extraordinarias para el personal que en razón de su permanencia no tenga derecho a la totalidad de su cuantía se calculará según las normas siguientes.

A) El personal que ingrese o cese durante cualquiera de los cuatro trimestres al año, percibirán las ratificaciones extraordinaria calculada en proporción al tiempo trabajado en dicho trimestre.

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

#### Artículo 33. - PARTICIPACION EN BENEFICIOS

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

#### Artículo 34. - QUEBRANTO DE MONEDA

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

#### Artículo 35. - PREMIO DE PERMANENCIA

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

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

#### Artículo 36. - JUBILACION

##### JUBILACION VOLUNTARIA A LOS 64 AÑOS

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

##### PREMIO POR JUBILACION ANTICIPADA

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

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

#### Artículo 37. - DIETAS Y KILOMETRAJE

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

Media dieta: 3.000 Pts./brutas

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

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

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

En lo que se refiere al pasado año 1996, y por el concepto de atrasos correspondientes a la revisión salarial del mencionado año, se abonará un importe lineal para todos los trabajadores de 65.000 Pts. brutas (o parte proporcional si el trabajador no estuvo en servicio todo el año). Este importe se hará efectivo en la nómina de febrero de 1997.

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

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

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

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

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

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

El régimen asistencial que se pacta en este presente convenio es el conjunto de medidas que complementan la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social y otro tipo de temas sociales para los trabajadores que prestan sus servicio en la empresa.

**Artículo 40. - ENFERMEDADES Y ACCIDENTES**

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

**Artículo 41. - SEGURO DE ACCIDENTES**

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

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

**Artículo 42. - AYUDA ESCOLAR**

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

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

**Artículo 43. - PRENDAS DE TRABAJO**

La empresa está obligada a facilitar a sus trabajadores (Personal de Oficios), las siguientes prendas de trabajo.

Anual:

- Dos monos o trajes (Chaquetilla o jersey y pantalón de invierno).
- Dos pantalones y camisas de verano.
- Bota o zapato de seguridad.

Al Lector-Cobrador:

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

Bianual:

- Anorak.

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

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

A partir de enero de 1997, los trabajadores de la empresa que hayan superado el periodo de prueba disfrutará en el domicilio que ocupan habitualmente de la excepción de pago de recibo, excepto impuestos y tasas que serán a cargo del trabajador, siempre que la empresa tenga la concesión de la gestión del agua en dicha población.

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

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

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

## TITULO XI

## DERECHO DE REPRESENTACION COLECTIVA

## Artículo 46. - COMPETENCIAS DEL COMITE DE EMPRESA

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

## Artículo 47. - DERECHOS Y GARANTIAS

a) Local y tabloneros de anuncios: La empresa pondrá a disposición del comité de empresa, un local debidamente acondicionado, material de oficina y demás medios necesarios para que puedan ejercer sus funciones de representación.

Igualmente dispondrá de 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 del crédito horario que establece el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

## Artículo 48. - SECCIONES SINDICALES

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

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

## DISPOSICION ADICIONAL

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

## ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 1.997 (\*)

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

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

## V. Anuncios

### CONSEJERIA DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES

*RESOLUCION de 24 de marzo de 1997, de la Secretaría General Técnica, por la que se convoca por el procedimiento abierto mediante concurso la contratación de las obras «Mejora del abastecimiento de agua a Robledollano y Castañar de Ibor».*

#### 1.—ENTIDAD ADJUDICATARIA:

- a) Organismo: Consejería de Obras Públicas y Transportes.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Dirección General de Infraestructura, Servicio de Obras Hidráulicas.
- c) Número de expediente: 973HCOOIA201.

#### 2.—OBJETO DEL CONTRATO:

- a) Descripción del objeto: Mejora del abastecimiento de agua a Robledollano y Castañar de Ibor.
- b) División por lotes y número: Ninguno.
- c) Lugar de ejecución: Robledollano y Castañar de Ibor.
- d) Plazo de ejecución: 12 meses.

#### 3.—TRAMITACION, PROCEDIMIENTO Y FORMA DE ADJUDICACION:

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto.
- c) Forma: Concurso de obra.

#### 4.—PRESUPUESTO BASE DE LICITACION:

Importe total: 175.500.000 Ptas.

#### 5.—GARANTIAS:

Provisional: Dispensada.

#### 6.—OBTENCION, DOCUMENTACION E INFORMACION:

- a) Entidad: Dirección General de Infraestructura, Servicio de Obras Hidráulicas.

- b) Domicilio: Paseo de Roma, s/n.
- c) Localidad y código postal: 06800 Mérida.
- d) Teléfono: (924) 385510.
- e) Telefax: (924) 385429.
- f) Fecha límite de obtención de documentos e información: 28 de abril de 1997.

#### 7.—REQUISITOS ESPECIFICOS DEL CONTRATISTA:

- a) Clasificación: Grupo E, Subgrupo 1, Categoría e.

#### 8.—PRESENTACION DE LAS OFERTAS O DE LAS SOLICITUDES DE PARTICIPACION:

- a) Fecha límite de presentación: Hasta las 12 horas del día 29 de abril de 1997.
- b) Documentación a presentar: La especificada en el P.C.A.P.
- c) Lugar de presentación:
  - 1.ª Entidad: Registro General de la Consejería de Obras Públicas y Transportes
  - 2.ª Domicilio: Paseo de Roma, s/n.
  - 3.ª Localidad y código postal: 06800 Mérida.
- d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta (concurso): 3 meses.
- e) Admisión de variantes (concurso): Hasta una variante.

#### 9.—APERTURA DE OFERTAS:

- a) Entidad: Consejería de Obras Públicas y Transportes.
- b) Domicilio: Paseo de Roma, s/n.
- c) Localidad: Mérida.
- d) Fecha: 14 de mayo de 1997.
- e) Hora: A las 12 horas.

#### 10.—GASTOS DE ANUNCIOS: Los que resulten de la publicación en el D.O.E. y Prensa Regional.

Mérida, 24 de marzo de 1997.—El Secretario General Técnico, P.D. (O. 2-10-95 D.O.E. n.º 118, 7-10-95), RAFAEL PACHECO RUBIO.

**CONSEJERIA DE MEDIO AMBIENTE,  
URBANISMO Y TURISMO**

*RESOLUCION de 21 de marzo de 1997, de la Secretaría General Técnica, por la que se anuncia concurso por el procedimiento abierto, para la adquisición de trucha Arco Iris para la repoblación de diversas masas de agua de Extremadura.*

**1.—ENTIDAD ADJUDICADORA:**

- a) Organismo: Consejería de Medio Ambiente, Urbanismo y Turismo.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría General Técnica.
- c) Número de expediente: 005/97.

**2.—OBJETO DEL CONTRATO:**

- a) Descripción del objeto: Adquisición de trucha arco-iris para la repoblación de diversas masas de agua de Extremadura.
- b) Número de unidades a entregar: 10.900 kilogramos de truchas, aproximadamente unos 65.100 ejemplares.
- c) División por lotes y número:

	KG.	N.º EJEMPLARES
LOTE 1 (truchas de 19 cm)	1.500	18.000
LOTE 2 (truchas de 22 cm)	3.500	24.500
LOTE 3 (truchas de 25 cm)	3.600	18.000
LOTE 4 (truchas de 35 cm)	2.300	4.600

- d) Lugar de entrega: Tramo superior del río Gévora, embalse de Torremenga, embalse de Aliseda y cualquier otro punto de la región que se incluya en el Plan de Repoblaciones.
- e) Plazo de entrega: Desde la formalización del contrato hasta el día 15 de junio de 1997.

**3.—TRAMITACION, PROCEDIMIENTO Y FORMA DE ADJUDICACION:**

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto.
- c) Forma: Concurso.

**4.—PRESUPUESTO BASE DE LICITACION:**

Importe total: 7.318.800 pesetas.

**5.—GARANTIAS:**

Provisional: 146.376 Ptas.

**6.—OBTENCION DE DOCUMENTACION E INFORMACION:**

- a) Entidad: Consejería de Medio Ambiente, Urbanismo y Turismo, Secretaría General Técnica.
- b) Domicilio: Cárdenas, 11.
- c) Localidad y código postal: 06800 Mérida.
- d) Teléfono 924-381300.
- e) Telefax: 924-381290.
- f) Fecha límite de obtención de documentos e información: Hasta la finalización del plazo de licitación.

7.—REQUISITOS ESPECIFICOS DEL CONTRATISTA: Ver pliego de condiciones.

**8.—PRESENTACION DE OFERTAS O DE LA SOLICITUDES DE PARTICIPACION:**

- a) Fecha límite de presentación: Hasta las 14 horas del vigésimo sexto día natural, contado a partir del siguiente al de publicación del presente anuncio en el Diario Oficial de Extremadura.
- b) Documentación a presentar: Ver Pliego de Condiciones.
- c) Lugar de presentación:

1.ª Entidad: Registro General de la Consejería de Medio Ambiente, Urbanismo y Turismo.

2.ª Domicilio: Cárdenas, 11.

3.ª Localidad y código postal: 06800 Mérida.

d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta (concurso): Tres meses.

e) Admisión de variantes: No se admiten variantes.

f) En su caso, número previsto (o número máximo y mínimo) de empresas a las que se pretende invitar a presentar ofertas (procedimiento restringido): --

**9.—APERTURA DE OFERTAS:**

- a) Entidad: Comisión de Compras de la Junta de Extremadura. Consejería de Economía, Industria y Hacienda.
- b) Domicilio: Cárdenas, 11.
- c) Localidad: Mérida.
- d) Fecha: Se comunicará a los interesados.
- e) Hora:

**10.—OTRAS INFORMACIONES:**

11.—GASTOS DE ANUNCIOS: A cargo de la empresa adjudicataria.

12.—Fecha de envío del anuncio al «Diario Oficial de las Comunidades Europeas» (en su caso):

Mérida, 21 de marzo de 1997.—El Secretario General Técnico, P.D. (Orden 28-8-96), LUIS ARJONA SOLIS.



**RESOLUCION de 26 de marzo de 1997, de la Secretaría General Técnica, por la que se anuncia concurso por el procedimiento abierto, para el diagnóstico de mortandades piscícolas de la Comunidad Autónoma de Extremadura.**

**1.—ENTIDAD ADJUDICADORA:**

- a) Organismo: Consejería de Medio Ambiente, Urbanismo y Turismo.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría General Técnica.
- c) Número de expediente: 006/97.

**2.—OBJETO DEL CONTRATO:**

- a) Descripción del objeto: Asistencia Técnica para el diagnóstico de mortandades piscícolas de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- b) División por lotes y número: No procede
- c) Lugar de ejecución: Comunidad Autónoma de Extremadura.
- d) Plazo de ejecución o fecha límite de entrega: Desde la firma del contrato, hasta el día 15 de diciembre de 1997.

**3.—TRAMITACION, PROCEDIMIENTO Y FORMA DE ADJUDICACION:**

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto.
- c) Forma: Concurso.

**4.—PRESUPUESTO BASE DE LICITACION:**

Importe total: 3.654.310 pesetas.

**5.—GARANTIAS:**

Provisional: 73.086 pesetas.

**6.—OBTENCION DE DOCUMENTACION E INFORMACION:**

- a) Entidad: Consejería de Medio Ambiente, Urbanismo y Turismo, Secretaría General Técnica.
- b) Domicilio: Cárdenas, 11.
- c) Localidad y código postal: 06800 Mérida.
- d) Teléfono 924-381300.
- e) Telefax: 924-381290.
- f) Fecha límite de obtención de documentos e información: Hasta la finalización del plazo de licitación.

**7.—REQUISITOS ESPECIFICOS DEL CONTRATISTA:**

- a) Clasificación: No procede.
- b) Otros requisitos:

**8.—PRESENTACION DE OFERTAS O DE LA SOLICITUDES DE PARTICIPACION:**

- a) Fecha límite de presentación: Hasta las 14 horas del vigésimo sexto día natural, contado a partir del siguiente a su publicación en el DOE.
- b) Documentación a presentar: La indicada en los Pliegos.
- c) Lugar de presentación:
  - 1.ª Entidad: Registro General de la Consejería de Medio Ambiente, Urbanismo y Turismo.
  - 2.ª Domicilio: Cárdenas, 11.
  - 3.ª Localidad y código postal: 06800 Mérida.
- d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta (concurso): Tres meses.
- e) Admisión de variantes (concurso): No.
- f) En su caso, número previsto (o número máximo y mínimo) de empresas a las que se pretende invitar a presentar ofertas (procedimiento restringido): --

**9.—APERTURA DE OFERTAS:**

- a) Entidad: Mesa de Contratación. Consejería de Medio Ambiente, Urbanismo y Turismo.
- b) Domicilio: Cárdenas, 11.
- c) Localidad: Mérida.
- d) Fecha: Se comunicará previamente a los interesados.
- e) Hora: --

**10.—OTRAS INFORMACIONES: --**

**11.—GASTOS DE ANUNCIOS:** A cargo de la empresa adjudicataria.

**12.—Fecha de envío del anuncio al «Diario Oficial de las Comunidades Europeas»:** No procede.

Mérida, 26 de marzo de 1997.—El Secretario General Técnico, P.D. (Orden 28-8-96), LUIS ARJONA SOLIS.

**RESOLUCION de 26 de marzo de 1997, de la Secretaría General Técnica, por la que se anuncia concurso por el procedimiento abierto, trámite de urgencia para la edición de la Guía Formativa del Alumno para la fase de capacitación del proyecto «Empleo Verde».**

**1.—ENTIDAD ADJUDICADORA:**

- a) Organismo: Consejería de Medio Ambiente, Urbanismo y Turismo.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría General Técnica.
- c) Número de expediente: 009/97.

#### 2.—OBJETO DEL CONTRATO:

- a) Descripción del objeto: Edición de la guía formativa del alumno para la fase de capacitación del proyecto «Empleo Verde».
- b) Número de unidades a entregar: 500 ejemplares de cada uno de los dos tomos de la guía.
- c) División por lotes y número: No procede.
- d) Lugar de entrega: Consejería de Medio Ambiente, Urbanismo y Turismo, Dirección General de Medio Ambiente, calle Santa Eulalia, 30, de Mérida.
- e) Plazo de entrega: 15 días a partir de la firma del contrato.

#### 3.—TRAMITACION, PROCEDIMIENTO Y FORMA DE ADJUDICACION:

- a) Tramitación: Urgente.
- b) Procedimiento: Abierto.
- c) Forma: Concurso.

#### 4.—PRESUPUESTO BASE DE LICITACION:

Importe total: 3.500.000 pesetas.

#### 5.—GARANTIAS:

Provisional: 70.000 pesetas.

#### 6.—OBTENCION DE DOCUMENTACION E INFORMACION:

- a) Entidad: Consejería de Medio Ambiente, Urbanismo y Turismo, Secretaría General Técnica.
- b) Domicilio: Cárdenas, 11.
- c) Localidad y código postal: 06800 Mérida.
- d) Teléfono 924-381300.
- e) Telefax: 924-381290.
- f) Fecha límite de obtención de documentos e información: Hasta la finalización del plazo de licitación.

#### 7.—REQUISITOS ESPECIFICOS DEL CONTRATISTA: Ver pliego de condiciones.

#### 8.—PRESENTACION DE OFERTAS O DE LA SOLICITUDES DE PARTICIPACION:

- a) Fecha límite de presentación: Hasta las 14 horas del décimo tercer día natural, contado a partir del siguiente al de publicación del presente anuncio en el Diario Oficial de Extremadura.

- b) Documentación a presentar: Ver Pliegos.

#### c) Lugar de presentación:

- 1.ª Entidad: Registro General de la Consejería de Medio Ambiente, Urbanismo y Turismo.
- 2.ª Domicilio: Cárdenas, 11.
- 3.ª Localidad y código postal: 06800 Mérida.

- d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta (concurso): Tres meses.

- e) Admisión de variantes: No se admiten variantes.

- f) En su caso, número previsto (o número máximo y mínimo) de empresas a las que se pretende invitar a presentar ofertas (procedimiento restringido): --

#### 9.—APERTURA DE OFERTAS:

- a) Entidad: Comisión de Compras de la Junta de Extremadura. Consejería de Economía, Industria y Hacienda.
- b) Domicilio: Paseo de Roma, s/n.
- c) Localidad: Mérida.
- d) Fecha: Se comunicará a los interesados.
- e) Hora: --

#### 10.—OTRAS INFORMACIONES: --

#### 11.—GASTOS DE ANUNCIOS: A cargo de la empresa adjudicataria.

#### 12.—Fecha de envío del anuncio al «Diario Oficial de las Comunidades Europeas»: No procede.

Mérida, 26 de marzo de 1997.—El Secretario General Técnico, P.D. (Orden 28-8-96), LUIS ARJONA SOLIS.

## UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

*ANUNCIO de 18 de marzo de 1997, por el que se hace pública la adjudicación por la Universidad de Extremadura de varios concursos públicos, en procedimiento abierto, cuyos expedientes se han tramitado por la Sección de Patrimonio de la misma.*

S.619-F1 Un espectrómetro gamma portátil.

Depto. de Física.-Fac.Veterinaria

Anuncio de licitación: DOE 23.11.96

Presupuesto de Licitación: 5.250.000 ptas.

Adjudicación:

\* Fecha resolución Rectorado: 31.01.97  
\* Adjudicatario: TECNOLOGIAS ASOCIADAS, S.A.  
\* Importe: 5.249.000 ptas.

S.620-F2 Un analizador de carbono orgánico total.

Depto. de Ingeniería Química y Energética.-Fac. Ciencias  
Anuncio de Licitación: DOE 23.11.96  
Presupuesto de Licitación: 5.250.000 ptas.  
Adjudicación:  
\* Fecha resolución Rectorado: 31.01.97  
\* Adjudicatario: NEURTEK MEDIO AMBIENTE, S.A.  
\* Importe: 5.208.400 ptas.

S.621-F3 Un analizador genético por electroforesis capilar.

Depto. de Farmacología y Psiquiatría.-Fac. Medicina  
Anuncio de Licitación: DOE 23.11.96  
Presupuesto de Licitación: 6.000.000 de ptas.  
Adjudicación:  
\* Fecha resolución Rectorado: 16.01.97  
\* Adjudicatario: PERKIN ELMER HISPANIA, S.A.  
\* Importe: 6.000.000 de ptas.

S.622-F4 Sistema de medidas eléctricas en obleas mixtas ASICS

Depto. de Electrónica e Ingeniería Electromecánica.-Fac. Ciencias  
Anuncio de Licitación: DOE 23.11.96  
Presupuesto de Licitación: 5.300.000 ptas.  
Adjudicación:  
\* Fecha resolución Rectorado: 16.01.97  
\* Adjudicatario: HEWLETT PACKARD ESPAÑOLA, S.A.  
\* Importe: 5.279.511 ptas.

S.624-F5 Sistema de desarrollo cruzado de altas prestaciones de Sun a Power PC.

Depto. de Electrónica e Ingeniería Electromecánica.-Fac. Ciencias.  
Anuncio de Licitación: DOE 28.11.96  
Presupuesto de Licitación: 5.985.000 ptas.  
Adjudicación:  
\* Fecha resolución Rectorado: 16.01.97  
\* Adjudicatario: MARBEN SOFTWARE E INGENIERA, S.A.  
\* Importe: 5.985.000 ptas.

S.626-F7 Dos Espectrofotómetros IR-FT

Varios Deptos. Uex.  
Anuncio de Licitación: DOE 28.11.96  
Presupuesto de Licitación: 7.700.000 ptas.

Adjudicación:

\* Fecha resolución Rectorado: 12.02.97  
\* Adjudicatario: BRUKER ESPAÑOLA, S.A.  
\* Importe: 7.700.000 ptas.

S.627-F8 Cinco centrifugas.

Varios Deptos. Uex.  
Anuncio de Licitación: DOE 28.11.96  
Presupuesto de Licitación: 10.500.000 ptas.  
Adjudicación:  
\* Fecha resolución Rectorado: 14.02.97  
\* Adjudicatario: GIRALT, S.A.  
\* Importe: 10.000.000 de ptas.

S.629-F10 Equipos instrumentales basados en Ultra SPARC

Varios Deptos. Uex.  
Anuncio de Licitación: DOE 28.11.96  
Presupuesto de Licitación: 16.000.000 de ptas.  
Adjudicación:  
\* Fecha resolución Rectorado: 06.02.97  
\* Adjudicatario: SERVICIOS Y PRODUCTOS INFORMATICOS, S.A.  
\* Importe: 16.000.000 de ptas.

S.630-F11 Centrifuga de elutriación refrigerada.

Depto. de Microbiología.-Fac. Medicina  
Anuncio de Licitación: DOE 28.11.96  
Presupuesto de Licitación: 6.000.000 de ptas.  
Adjudicación:  
\* Fecha resolución Rectorado: 16.01.97  
\* Adjudicatario: BECKMAN INSTRUMENTS ESPAÑA, S.A.  
\* Importe: 6.000.000 de ptas.

S.631-F12 Espectrofluorímetro de luminiscencia.

Depto. de Química Analítica.-Fac. Ciencias  
Anuncio de Licitación: DOE 28.11.96  
Presupuesto de Licitación: 5.900.000 ptas.  
Adjudicación:  
\* Fecha resolución Rectorado: 16.01.97  
\* Adjudicatario: MICROBEAM, S.A.  
\* Importe: 5.880.000 ptas.

S.632-F13 Seis ultraprocesadores verticales.

Varios Deptos. Uex.  
Anuncio de Licitación: DOE 05.12.96  
Presupuesto de Licitación: 7.800.000 ptas.

## Adjudicación:

- \* Fecha resolución Rectorado: 10.02.97
- \* Adjudicatario: HUCOA ERLOSS, S.A.
- \* Importe: 7.759.000 ptas.

S.633-F14 Dos microtomos criostáticos.

Varios Deptos. Uex.

Anuncio de Licitación: DOE 05.12.96

Presupuesto de Licitación: 7.200.000 ptas.

## Adjudicación:

- \* Fecha resolución Rectorado: 12.02.97
- \* Adjudicatario: LEICA ESPAÑA S.A.
- \* Importe: 7.199.998 ptas.

S.636-F15 Dos sistemas de electroforesis en campo pulsante.

Deptos. Zootecnia y Medicina y Sanidad Animal.-Fac. Veterinaria

Anuncio de Licitación: DOE 05.12.96

Presupuesto de Licitación: 5.940.000 ptas.

## Adjudicación:

- \* Fecha resolución Rectorado: 29.01.97
- \* Adjudicatario: BIO-RAD LABORATORIES, S.A.
- \* Importe: 5.940.000 ptas.

S.638-F17 Sistema de nariz artificial.

Depto. Zootecnia.-Fac. Veterinaria

Anuncio de Licitación: DOE 05.12.96

Presupuesto de Licitación: 6.000.000 de ptas.

## Adjudicación:

- \* Fecha resolución Rectorado: 10.02.97
- \* Adjudicatario: FOSS ELECTRIC ESPAÑA, S.A.
- \* Importe: 5.987.000 ptas.

S.639-F18 Dos sistemas de adquisición y procesamiento de imágenes de fluorescencia para estudios en cultivos de células.

Varios Deptos. Uex.

Anuncio de Licitación: DOE 05.12.96

Presupuesto de Licitación: 7.300.000 ptas.

## Adjudicación:

- \* Fecha resolución Rectorado: 29.01.97
- \* Adjudicatario: HAMAMATSU PHOTONICS ESPAÑA, S.A.
- \* Importe: 7.300.000 ptas.

S.643-F21 Dos cromatógrafos de gases programables.

Varios Deptos. Uex.

Anuncio de Licitación: DOE 12.12.96

Presupuesto de Licitación: 7.000.000 de ptas.

## Adjudicación:

- \* Fecha resolución Rectorado: 14.02.97
- \* Adjudicatario: HEWLETT PACKARD ESPAÑOLA, S.A.
- \* Importe: 7.000.000 de ptas.

S.644-F22 Tres estaciones de trabajo

Varios Deptos. Uex.

Anuncio de Licitación: DOE 12.12.96

Presupuesto de Licitación: 7.250.000 ptas.

## Adjudicación:

- \* Fecha resolución Rectorado: 06.02.97
- \* Adjudicatario: SERVICIOS Y PRODUCTOS INFORMATICOS, S.A.
- \* Importe: 7.250.000 ptas.

S.646-F23 98 Ordenadores personales.

Diversas Areas de Investigación.

Anuncio de Licitación: DOE 12.12.96

Presupuesto de Licitación: 24.625.000 ptas.

## Adjudicación:

- \* Fecha resolución Rectorado: 21.02.97
- \* Adjudicatario: ALGORITMOS, PROCESOS Y DISEÑOS, S.A.
- \* Importe: 24.625.000 ptas.

S.647-F24 Diverso material informático.

Diversas Areas de Investigación.

Anuncio de Licitación: DOE 12.12.96

Presupuesto de Licitación: 4.640.000 ptas.

## Adjudicación:

- \* Fecha resolución Rectorado: 21.02.97
- \* Adjudicatario: DATA GENERAL, S.A.
- \* Importe: 4.640.000 ptas.

Badajoz, 18 de marzo de 1997.-El Vicerrector de Investigación y Tercer Ciclo, CARLOS GUTIERREZ MERINO.

---

*ANUNCIO de 18 de marzo de 1997, por el que se convoca concurso público en procedimiento abierto para la contratación de un suministro.*

ENTIDAD ADJUDICATARIA: Universidad de Extremadura, mediante expediente S.713, tramitado por la Sección de Patrimonio.

**OBJETO:** Adquisición de diverso material informático con destino al I.C.E. (Instituto de Ciencias de la Educación).

**Plazo de entrega:** Dos meses desde la comunicación de la adjudicación.

**TRAMITACION:** Concurso público en procedimiento abierto.

**PRESUPUESTO DE LICITACION:** 3.229.324 pts.

**FIANZA PROVISIONAL:** 2% del presupuesto de licitación.

**OBTENCION DE DOCUMENTACION E INFORMACION:** En la Sección de Patrimonio de la Universidad de Extremadura, Edificio Rectorado, Av. de Elvas, s/n, 06071-Badajoz, Tfno. 289300, Fax 273260.

**Fecha límite de obtención de documentos:** Hasta tres días antes de la finalización del plazo de presentación de ofertas.

**PRESENTACION DE OFERTAS:** En el Registro General de la UEX, Edif. Rectorado, Av. de Elvas, s/n, 06071-Badajoz, de 9.00 a 14.00 horas, en el plazo de veintiséis días a contar desde el siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Diario Oficial de Extremadura.

No se admite la presentación de variantes en la oferta.

**Documentación a presentar:** La especificada en la cláusula 7 del Modelo-Tipo de Pliego Particular de General Aplicación a los Contratos de Suministros.

**APERTURA DE OFERTAS:** Tendrá lugar el tercer día hábil siguiente a la finalización del plazo de presentación de ofertas, a las 11.30 horas, en el Rectorado de la UEX en Badajoz.

**GASTOS DE ANUNCIO:** Los gastos del presente anuncio serán a cargo de la empresa adjudicataria.

Badajoz, 18 de marzo de 1997.-El Vicerrector de Investigación y Tercer Ciclo, CARLOS GUTIERREZ MERINO.

## ASAMBLEA DE EXTREMADURA

*RESOLUCION de 17 de marzo de 1997, de la Secretaría General, por la que se anuncia la convocatoria de un concurso por el procedimiento abierto para la adquisición de un servidor de red, una torre servidora de CDs y el software correspondiente.*

### 1.—ENTIDAD ADJUDICATARIA:

Organismo: Asamblea de Extremadura.  
Dependencia que tramita el expediente: Secretaría General.  
Número de expediente: 17/97.

**2.—OBJETO DEL CONTRATO:** Es objeto del contrato la instalación de un servidor de red, una torre servidora de CDs y su software correspondiente.

**Lugar de ejecución:** Mérida, Pza. de San Juan de Dios, s/n. Edificio de la Sede Parlamentaria.

**Plazo de entrega e instalación:** 15 días naturales desde la formalización del contrato.

### 3.—TRAMITACION, PROCEDIMIENTO Y FORMA DE ADJUDICACION:

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto.
- c) Forma: Concurso.

### 4.—PRESUPUESTO BASE DE LICITACION:

Importe total: 5.500.000 pesetas (IVA incluido).

### 5.—GARANTIAS:

Provisional: 110.000 pesetas. (2% del presupuesto de licitación).  
Definitiva: 220.000 pesetas. (4% del presupuesto de licitación).

### 6.—OBTENCION DE DOCUMENTACION E INFORMACION

- a) Entidad: Asamblea de Extremadura.
- b) Domicilio: Plaza de San Juan de Dios, s/n.
- c) Localidad y código postal: Mérida 06800.
- d) Teléfono: 924-38 30 00
- e) Fax: 924-38 30 39
- f) Fecha límite de obtención de documentos e información: Hasta la finalización del plazo de presentación de ofertas.

**7.—REQUISITOS ESPECIFICOS DEL CONTRATISTA:** Ver Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares y de Prescripciones Técnicas.

### 8.—PRESENTACION DE LAS OFERTAS:

- a) Fecha límite de presentación: Veintiséis días naturales a partir de la fecha de publicación en el «Diario Oficial de Extremadura».
- b) Documentación a presentar: Sobre A y B con los contenidos que se señalan en la cláusula 4 del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.
- c) Lugar de presentación:

1.º Entidad: Asamblea de Extremadura. Registro General.

2.º Domicilio: Plaza de San Juan de Dios, s/n.

3.º Localidad y código postal: Mérida 06800.

d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: Tres meses a partir de la apertura pública de las ofertas.

9.—APERTURA DE LAS OFERTAS:

a) Entidad: Asamblea de Extremadura. Sala de Biblioteca.

b) Domicilio: Plaza de San Juan de Dios, s/n.

c) Localidad: Mérida 06800.

d) Fecha: Tercer día hábil siguiente a la fecha de finalización de las proposiciones, si fuera sábado se pasarán al primer día hábil siguiente.

e) Hora: A las once.

11.—GASTOS DE ANUNCIO: Por cuenta del adjudicatario.

Mérida, 17 de marzo de 1997.—El Secretario General, DIEGO M.<sup>a</sup> MORENO HURTADO.

## EL D.O.E. EN MICROFICHAS

**L**A reproducción en MICROFICHAS del Diario Oficial de Extremadura se ofrece como una alternativa fácil y económica a los problemas de archivo y consulta que muchas veces presentan las publicaciones periódicas. Estas microfichas tienen unas dimensiones de 105 x 148 milímetros, con una reducción de 24x y una capacidad de 98 fotogramas.

Las MICROFICHAS DEL D.O.E. pueden adquirirse en la forma de serie completa (años 1980-1996) que comprende todos los ejemplares editados o por años sueltos a partir del año 1983.

Existe también un servicio de MICROFICHAS del D.O.E. que facilitará la reproducción en este soporte de todos los ejemplares que se vayan publicando a lo largo del año 1997, mediante envíos mensuales (12 envíos al año). La suscripción a este servicio es anual.

Para la adquisición de MICROFICHAS del Diario Oficial de Extremadura o suscribirse al mencionado servicio durante 1997 hay que dirigirse, indicando los datos de la persona o entidad a favor de la que debe hacerse el envío, a la siguiente dirección:

Consejería de Presidencia y Trabajo - Secretaría General Técnica - Paseo de Roma, s/n. - 06800-MÉRIDA (Badajoz)

Los precios de MICROFICHAS del Diario Oficial de Extremadura son los siguientes:

Suscripción año 1997 (envíos mensuales)	7.000 ptas.
Años 1980 a 1996 (ambos inclusive)	35.000 ptas.
Año 1983	500 ptas.
Años 1984, 1985 o 1986 (cada uno)	1.000 ptas.
Años 1987, 1988 o 1989 (cada uno)	1.800 ptas.
Años 1990, 1991 o 1992 (cada uno)	2.600 ptas.
Años 1993 o 1994 (cada uno)	5.500 ptas.
Año 1995 o 1996	6.500 ptas.



Diario Oficial de  
**EXTREMADURA**

Depósito Legal: BA-100/83

**JUNTA DE EXTREMADURA**  
Consejería de Presidencia y Trabajo

Secretaría General Técnica  
Paseo de Roma, s/n. 06800 - MÉRIDA  
Teléfono: (924) 38 50 16. Telefax: 38 50 90

## NORMAS PARA LA SUSCRIPCIÓN AL DIARIO OFICIAL DE EXTREMADURA DURANTE EL EJERCICIO 1997

### I. CONTENIDO.

La suscripción al Diario Oficial de Extremadura dará derecho a recibir un ejemplar de los números ordinarios (martes, jueves y sábado), extraordinarios, suplementos ordinarios e índices que se editen durante el período de aquélla.

Los suplementos especiales (Suplemento E) se facilitarán a los interesados al precio público que se establece en la Orden de 22 de noviembre de 1996, por la que se fija la cuantía de los precios públicos correspondientes a venta de publicaciones e inserción de publicidad en el Diario Oficial de Extremadura (D.O.E. número 137, de 26-II-1996).

### 2. FORMA.

2.1. Cumplimente el MODELO 50 que facilitará la Administración del Diario Oficial o cualquiera de las Entidades colaboradoras.

2.2. Las solicitudes de suscripción deberán dirigirse al Negociado de Publicaciones de la Consejería de la Presidencia y Trabajo. Paseo de Roma, s/n., 06800 MÉRIDA (Badajoz).

### 3. PERÍODOS DE SUSCRIPCIÓN.

3.1. Las suscripciones al D.O.E. serán por AÑOS NATURALES INDIVISIBLES (enero-diciembre). No obstante, en los casos en que la solicitud de alta se produzca una vez comenzado el año natural, la suscripción podrá formalizarse por el semestre o trimestre naturales que resten.

3.2. Las altas de las suscripciones, bien sean semestrales o trimestrales, a efectos de pago, se contarán desde el día primero de cada trimestre natural, cualquiera que sea la fecha en que el interesado la solicite. La Administración del Diario Oficial no estará obligada a facilitar los números atrasados al período transcurrido de cada trimestre, salvo en supuestos de peticiones individualizadas y siempre que existan ejemplares disponibles.

### 4. PRECIOS.

4.1. El precio de la suscripción para el año 1997, es de 12.000 pesetas. Si la suscripción se formaliza a partir del mes de abril, su importe para los nueve meses restantes es de 9.000 pesetas. Si se produce a partir de julio, el precio para los seis meses que restan del año será de 6.000 pesetas, y si se hiciera desde octubre, el precio será de 3.000 pesetas, para el último trimestre.

4.2. El precio de un ejemplar suelto ordinario o extraordinario es de 100 pesetas.

4.3. El precio de un ejemplar de suplemento especial (Suplemento E) es de 600 pesetas si tiene menos de 60 páginas y 1.500 pesetas si tiene 60 o más páginas.

4.4. No se concederá descuento alguno sobre los precios señalados.

### 5. FORMA DE PAGO.

5.1. El pago de las suscripciones se hará por adelantado. Los abonos se efectuarán en impreso normalizado MODELO 50 (Decreto 42/1990, de 29 de mayo, D.O.E. núm. 44 de 5 de junio de 1990), en cualquiera de las Entidades colaboradoras (Bancos: Atlántico, B.B.V., Central-Hispano, Santander, Comercio, Banesto, Exterior, Popular, Zaragozano, Extremadura, Pueyo, B.N.P., Madrid, Credit Lyonnais y Bankinter; Cajas: Caja de Extremadura, Caja de Ahorros de Badajoz, Caja de Ahorros de Salamanca y Soria, la Caixa, Caja de Ahorros de Madrid, Caja Postal de Ahorros, Caja Rural de Extremadura y Caja Rural de Almedralejo), debiendo enivar del MODELO 50 los ejemplares 1 y 4 (blanco y rosa) al Negociado de Publicaciones.

5.2. No se acepta ningún otro tipo de pago.

5.3. En el MODELO 50 deberá figurar el número de Código del Precio Público del Diario Oficial de Extremadura. (Código número III01 - I).

### 6. RENOVACIÓN DE SUSCRIPCIONES.

6.1. Las renovaciones para el ejercicio 1997 completo de acuerdo con los Precios Públicos y forma de pago expresadas en los números anteriores, serán admitidas por el Negociado de Publicaciones hasta el 31 de diciembre de 1996. Transcurrido dicho plazo sin que el pago hubiera sido realizado, se procederá a dar de baja al suscriptor, quedando interrumpidos los envíos.



Diario Oficial de  
**EXTREMADURA**

Depósito Legal: BA-100/83

**JUNTA DE EXTREMADURA**

Consejería de Presidencia y Trabajo

*Secretaría General Técnica*

Paseo de Roma, s/n. 06800 - MÉRIDA  
Teléfono: (924) 38 50 16. Telefax: 38 50 90

Imprime: Editorial Extremadura, S.A.

Camino Llano, 9 - Cáceres

**Franqueo Concertado 07/8**

