RESOLUCIÓN de 16 de agosto de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de trabajo de las Comunidades de Regantes de Badajoz, Montijo y Talavera la Real. Asiento 38/2004.

VISTO: el texto de convenio colectivo de trabajo de las COMUNIDADES DE REGANTES DE BADAJOZ (CANAL DE MONTIJO), DE TALAVERA LA REAL (CANAL DE LOBÓN) Y DE MONTIJO (CANAL DE MONTIJO), con código informático 0600673, suscrito el veintiocho de julio de dos mil cuatro por la representación empresarial, de una parte, y por los órganos de representación de los trabajadores, de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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); artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81) y 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. 17-5-95), esta Dirección General de Trabajo

A C U E R D A :

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo.- Disponer la publicación, en el Boletín Oficial de la Provincia –B.O.P.– y en el Diario Oficial de Extremadura –D.O.E.–, del texto de Convenio que acompaña a esta Resolución.

Mérida, 16 de agosto de 2004.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ L. VILLAR RODRÍGUEZ

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LAS COMUNIDADES DE REGANTES DE BADAJOZ, MONTIJO Y TALAVERA LA REAL

Artículo 1º.- Territorial.

El Presente Convenio de Trabajo y las normas contenidas en él, serán de aplicación para las Comunidades de Regantes de:

Comunidad de Regantes de Badajoz.- Canal de Montijo.

Comunidad de Regantes de Talavera la Real.- Canal de Lobón.

Comunidad de Regantes de Montijo.- Canal de Montijo.

Artículo 2º.- Ámbito funcional.

El presente Convenio establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo de estas empresas de Captación, Elevación, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua en todos sus apartados así como limpieza y reparación tanto dentro como fuera de la campaña de riegos, aunque esta última función pudiera constituir un contrato de Obras o Servicios Determinados.

Artículo 3º.- Ámbito personal y denuncia.

El Convenio entrará en vigor en la fecha de publicación en el D.O.E., aplicando los salarios con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2004, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2006. El Convenio será denunciado por cualquiera de las partes, dando cuenta a la Dirección General de Trabajo dos meses antes de su finalización.

Artículo 4º.- Jornada laboral.

La jornada laboral queda establecida en cuarenta horas semanales, y en periodo de los meses anteriores y posteriores a junio, julio y agosto, serán distribuidas de lunes a viernes inclusive. No obstante las empresas aquí afectadas, podrán negociar con los representantes legales, el régimen de la jornada.

Artículo 5º.- Salarios.

Los salarios en el primer año de vigencia, esto es de enero a diciembre de 2004, tendrán un incremento respecto a los salarios en vigor al 31 de diciembre de 2003 del 3%. De acuerdo con la tabla salarial anexa, y a final del año 2004 tendrán una revisión salarial condicionada al resultado del I.P.C. real para dicho año y de conformidad con los siguientes porcentajes:

I.P.C. resultante entre el 2 y el 2,50% los salarios serían revisados hasta alcanzar para dicho año un salario igual al I.P.C. más 1,5 puntos.

I.P.C. resultante a partir del 2,50% y hasta el 3%, los salarios serían revisados hasta alcanzar en dicho año un incremento salarial del I.P.C. más 1 punto.

I.P.C. resultante a partir del 3% y hasta el 3,50%, los salarios serían revisados hasta alcanzar en dicho año un incremento del I.P.C. más 0,50 puntos.

I.P.C. resultante a partir del 3,5% y hasta el 4%, sería revisado hasta alcanzar un cómputo anual del 4%.

Y finalmente si el I.P.C. superase el 4% se adaptaría la revisión hasta alcanzar ese I.P.C.

Para los años 2005 y 2006 los incrementos serían de acuerdo con el I.P.C. previsto para cada año y se revisarían al final de cada uno de ellos hasta reguralizarlos con el I.P.C. resultante más 1 punto.

Artículo 6º.- Pagas extras.

Se establece cuatro pagas extraordinarias que se abonarán respectivamente la primeras quincenas de marzo, julio, octubre y diciembre. La cuantía será de treinta días de salario - convenio más antigüedad.

Artículo 7º.- Paga beneficio.

Se establece para todos los trabajadores afectados por el presente convenio una paga de beneficio, cuya cuantía será el 15% de la retribución base correspondiente a doce mensualidades de convenio más antigüedad; la percepción de esta paga será anual, mensual o semanalmente de mutuo acuerdo entre empresa y representante de los trabajadores. Para los fijos discontinuos esta paga será diaria.

Artículo 8º.- Plus de locomoción.

Se establece un plus de locomoción por reparto de agua y limpieza para el caso de que el trabajador no disponga de vehículo de la empresa de 5,74 €. Este plus se devengará a partir del primer día de reparto de agua y limpieza hasta la finalización del mismo. No se abonará este Plus los días en que el trabajador deje de asistir al trabajo. Pero se exceptúa de esta regla los festivos y descansos semanales.

Los Jefes de Sector y ayudantes tendrán este plus en la cuantía de 245,73 mensuales, siempre que ejerciten dichas funciones.

Artículo 9º.- Licencia.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho previo aviso y justificación a la empresa a permisos retribuidos por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cinco días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter personal.

Artículo 10º.- Vacaciones.

Se establece un periodo de treinta días naturales de vacaciones retribuidos, las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural.

Para los trabajadores fijos de las Comunidades de regantes, las vacaciones se negociará con la empresa y los representantes legales de los trabajadores. Las fechas del disfrute de las vacaciones serán elegidas, quince días por el trabajador, y los otros quince por la empresa.

Artículo 11º.- Excedencia voluntaria.

Podrá ser solicitada por los trabajadores con un año al menos de antigüedad de servicio en la Comunidad de Regantes a la que pertenezca. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser otra vez solicitado por el mismo trabajador si han trascurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Artículo 12º.- Inclemencia del tiempo.

Las empresas afectadas por este convenio vendrán obligadas a abonar a sus trabajadores por la interrupción de sus trabajos por la inclemencia del tiempo el salario íntegro como si de un día efectivo de trabajo se tratara, hasta el máximo de tres días.

Artículo 13º.- Horas extraordinarias.

Tendrán consideración de horas extraordinarias todas aquéllas que se realicen sobre la jornada semanal establecida en este convenio. Tendrán carácter estructural las que vienen exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños que pongan en peligro las instalaciones de las empresas o materiales y las derivadas de averías que requieran reparaciones inmediatas. El resto de las horas extraordinarias sólo tendrán la consideración de estructurales cuando exista acuerdo expreso con los representantes sindicales.

Con independencia de lo anterior, se acuerda que las empresas afectadas por el presente convenio sólo podrán realizar cuarenta horas extraordinarias a la semana. Para la realización de las horas que excedan de estas cuarenta, se procederá a la contratación de nuevos trabajadores.

Artículo 14º.- Menores de dieciocho años.

Aquellos trabajadores menores de dieciocho años que trabajan haciendo los trabajos propios de las Comunidades de Regantes: Reparto de Agua, desbroce, limpieza y monda; percibirá igual salario que los mayores de edad.

Artículo 15º.- Régimen disciplinario.

1.- Principios de Ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

2.- Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no-comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves período de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se consideran faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada en el trabajo de dos o cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida en el trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para las empresas.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no-utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

ll) Las derivadas de los apartados I.d) y 2), l) y m) del presente artículo.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un mes.

3.- Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado de centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 16º.- Incapacidad laboral transitoria.

Las empresas abonarán a sus trabajadores las diferencias existentes entre el 100 por 100 de sus salarios, y las prestaciones del I.N.S.S., a partir del primer parte de confirmación en caso de enfermedad común, enfermedad profesional o accidente laboral.

Se exceptuará de la aplicación de esta norma del 100% de salario aquel trabajador que en el momento de ser llamado para su contratación se encuentre dado de baja por incapacidad transitoria y aquel otro que obtenga dicha I.T. una vez finalizado el contrato con la empresa.

Artículo 17º.- Derechos sindicales.

Los Delegados de Personal o miembros de Comités de Empresas disfrutarán de dieciocho horas al mes retribuidas.

Dichas horas podrán acumularse hasta el 50% en uno o en varios delegados de personal o miembros de Comités de Empresas.

Los Delegados de Personal o miembros de Comités de Empresas tendrán un crédito horario ilimitado para la negociación de su Convenio.

Las empresas entregarán a los representantes legales de los trabajadores copias básicas de todos los contratos efectuados en la empresa.

El trabajador que así lo requiera podrá solicitar la presencia de los representantes legales de los trabajadores a la hora de firmar el finiquito.

Para que los trabajadores afectados por este convenio no se queden sin representación sindical, los Delegados del Personal o Miembros del Comité de Empresas serán los últimos en ser despedidos en la campaña.

Artículo 18º.- Jubilación voluntaria.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio que opten por la jubilación voluntaria y que tenga una antigüedad en la empresa de diez campañas, tendrán derecho a percibir las siguientes cantidades.

Jubilación a los 60 años, 6 meses de salario base y antigüedad.

Jubilación a los 61 años, 5 meses de salario base y antigüedad.

Jubilación a los 62 años, 4 meses de salario base y antigüedad.

Jubilación a los 63 años, 3 meses de salario base y antigüedad.

Jubilación a los 64 años, 2 meses de salario base y antigüedad.

Artículo 19º.- Antigüedad.

Con el fin de premiar la continuidad temporal de los trabajadores al servicio de una misma empresa se establece un premio de antigüedad que se regirá por el siguiente principio general.

Por cada año de servicio 2% de salario que correspondan a su categoría. El derecho a la percepción de dicho aumento por año de servicio se contará desde el día de ingreso en la empresas, con independencia del periodo de prueba, baja por I.T., o accidente de trabajo o bien por licencia o excedencia que no tenga carácter voluntario.

Se establece que esta prima de antigüedad, para todos los que hubieran alcanzado el porcentaje del 40% dejará de tener otro incremento por este concepto en sucesivos años, quedando consolidada la misma hasta el término de la relación laboral.

Así mismo también quedará consolidada para aquellos trabajadores que a la fecha de aplicación de esta norma, tuvieran en sus nóminas un porcentaje superior al 40%.

La aplicación de la medida de consolidación y congelación de la antigüedad será a partir de enero de 2005.

El premio de antigüedad se percibirá en cada uno de los pagos mensuales y gratificaciones extraordinarias.

Artículo 20º.- Periodo de prueba.

Se fijan los siguientes periodos de prueba:

— Personal Técnico.- Dos meses.
— Administrativo.- Un mes.
— Resto de Personal.- Quince días.

Artículo 21º.- Ropa de trabajo.

A los trabajadores fijos y fijos discontinuos la empresa estará obligada a darles ropa y calzados adecuados al trabajo para su uso normal y faenas.

Artículo 22º.- Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez horas de la noche y las seis de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada como mínimo de un 25% sobre el salario-convenio. Salvo los contratos de naturaleza nocturna.

Artículo 23º.- Indemnización por muerte, incapacidad absoluta o gran invalidez.

En caso de muerte o incapacidad permanente absoluta derivada de accidente laboral y una vez firme tal calificación, los beneficiarios de las prestaciones a la Seguridad Social por estas contingencias, causarán derecho a la percepción de una indemnización en la cuantía de 20.624,32 €.

Las empresas vendrán obligadas a suscribir la consiguiente póliza que cubre las anteriores indemnizaciones y vendrán obligadas a entregar una fotocopia de la misma a los representantes de los trabajadores.

Este artículo entrará en vigor a partir de enero de 2005.

Artículo 24º.- Clasificación según la función a desarrollar.

El personal al que afecta el presente convenio se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza, en los siguientes grupos profesionales.

Grupo 1.- Personal titulado y técnico.
Grupo 2.- Personal administrativo.
Grupo 3.- Personal de oficios.
Grupo 4.- Personal subalterno.

Artículo 25º.- Categorías profesionales.

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

PERSONAL TITULADO TÉCNICO

— Titulado de Grado Superior.
— Titulado de Grado Medio.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

— Administrativo.
— Auxiliar Administrativo.

PERSONAL DE OFICIOS

— Jefe de Sector.
— Ayudante.
— Acequiero.

PERSONAL SUBALTERNO

— Guarda.

Artículo 26º.- Definiciones profesionales.

PERSONAL TITULADO TÉCNICO

A) Titulado de Grado Superior.- Son los contratados para las misiones correspondientes a su título superior.

B) Titulado Grado Medio.- Son los contratados para las misiones correspondientes a su título con capacidad técnica y conocimientos precisos para dirigir alguna de las ramas de la empresa, o bien para colaborar directamente con un titulado superior en sus tareas, incluso sustituyéndole.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

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 responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan. A modo de orientación realizan trabajos de redacción de propuestas, despacho de correspondencia, contabilidad, liquidación de salarios y Seguridad Social, trabajos propios de oficina y conocimiento en el manejo del ordenador.

B) Auxiliar Administrativo.- Son los que ayudan a sus superiores en trabajo de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos elementales de carácter burocrático, tales como mecanógrafos en general, manejo de maquinas de calcular, manipulación de efectos y documentos, justificantes, costes y preparación de recibos y cargos.

PERSONAL DE OFICIOS

A) Jefe de Sector.- Son los que interpretando las órdenes recibidas por sus superiores, cuidan de su cumplimiento y dirigen personalmente los trabajos del personal de oficios, con conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsable de su disciplina, seguridad y rendimiento, así como de la ejecución del trabajo.

B) Ayudante.- Son los que realizan funciones auxiliares al Jefe de Sector, actuando bajo sus inmediatas órdenes, y pueden sustituirle en caso de ausencia con plena eficacia.

C) Acequiero.- Es aquel trabajador que tiene a su cargo la distribución de agua en el sector que se encomiende en el periodo de riego, así como el desbroce, limpieza y reparación tanto dentro como fuera de la campaña de riego.

PERSONAL SUBALTERNO

A) Guarda.- Son los que durante el día o la noche tienen a su cargo la vigilancia de recintos, instalaciones, construcciones, etc.

Artículo 27º.- Plus de responsabilidad.

Se fija un plus de responsabilidad de 38,26 € mensuales para aquellos trabajadores que ejerzan las funciones de capataces o Jefes de Sector.

Y para los que ejerzan las funciones de Ayudantes de Jefes de Sector, este plus será de 19,13 € mensuales.

Ambos plus se abonará en tanto en cuanto se ejerciten dichas funciones.

Artículo 28º.- Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y vigilancia de este Convenio. Esta Comisión se reunirá para resolver cualquier problema cuando lo pidan al menos el 25% de los componentes de dicha Comisión. La Comisión Paritaria estará compuesta por tres representantes de la parte Económica y tres representantes de la parte Social firmante de este Convenio. Dicha Comisión fijará su residencia en Calle Ramón y Cajal, 4 de Badajoz.

Artículo 29º.- Normas supletorias.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones legales vigentes.

Disposición Adicional Primera.

Los llamamientos del Personal Fijo Discontinuos para incorporarse a su actividad laboral, serán realizados dentro de su categoría profesional por riguroso orden de antigüedad en la empresa.

Disposición Adicional Segunda.

El presente Convenio se entenderá prorrogado, manteniendo la vigencia de todos sus contenidos en tanto en cuanto no se negocie y firme por las partes un nuevo convenio, cuya aprobación supondrá la derogación automática del actual.

Disposición Adicional Tercera.

Expresamente se pacta que las pagas extraordinarias se pueden abonar de forma prorrateada mensualmente.

Disposición Adicional Cuarta.

Las partes negociadoras de este Convenio admiten constatar en esta disposición la Obligación que tienen los empresarios para exteriorizar con sus trabajadores los compromisos adquiridos en este convenio en orden a indemnizaciones, pensiones, etc., de conformidad con la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, y Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social.

TABLA SALARIAL ANEXA / 2004	
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
Administrativo/Salario mes:	717,92 €
Auxiliar administrativo/Salario mes:	574,45 €
PERSONAL OBRERO	
Jefe de Sector/Salario día:	19,15 €
Ayudantes/Salario día:	19,15 €
Acequiero/Salario día:	19,15 €
PERSONAL SUBALTERNO	
Guarda/Salario día:	19,15 €

CONSEJERÍA DE FOMENTO

RESOLUCIÓN de 14 de septiembre de 2004, de la Secretaría General, por la que se cita al pago de depósitos previos y firma actas de ocupación. Expediente de expropiación forzosa de terrenos para la obra "Acondicionamiento de la ctra. EX-325 de la EX-110 a la EX-303 por Villar del Rey. Tramo: Villar del Rey - EX-303".

A fin de proceder al pago del importe de DEPÓSITOS PREVIOS Y FIRMA ACTAS DE OCUPACIÓN de los terrenos para la obra arriba referenciada y de acuerdo con el art. 52.6 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954 y concordantes con su Reglamento, se cita a los Sres. Afectados por la expropiación de referencia para que comparezcan en lugar, día y hora indicados en la relación adjunta.

Se recuerda a todos los afectados que han de acreditar de forma fehaciente tanto su personalidad, calidad con que comparecen, o titularidad respecto a los bienes afectados, sin cuyos requisitos, cada uno en su caso, no les será satisfecha cantidad alguna, dándole en tal caso el destino previsto en la Ley.

Mérida a 14 de septiembre de 2004.

La Secretaria General
(P.D. Orden de 16 de julio de 2003),
MERCEDES MARÍN DE LAS HERAS

RELACIÓN DE AFECTADOS CITADOS AL PAGO DE DEPÓSITOS PREVIOS Nº1

EXPEDIENTE: OBR2004002 **EX-325, DE LA EX-303 A VILLAR DEL REY**

TÉRMINO MUNICIPAL: 1003700 **CACERES** **(CACERES)**

Finca	Polígono/Parcela	Propietario	Lugar Citación	Fecha	Hora
5/0	48 / 3a/b	ALPOTREQUE, S.L.	ayuntamiento	28/09/2004	10:00
6/0	48 / 4a/b	ALPOTREQUE, S.L.	ayuntamiento	28/09/2004	10:00
8/0	48 / 5c	ALPOTREQUE, S.L.	ayuntamiento	28/09/2004	10:00
28/0	49 / 35	ALPOTREQUE, S.L.	ayuntamiento	28/09/2004	10:00
25/0	49 / 31d	ALPOTREQUE, S.L.	ayuntamiento	28/09/2004	10:00
9/0	48 / 5d	ALPOTREQUE, S.L.	ayuntamiento	28/09/2004	10:00
10/0	48 / 5e	ALPOTREQUE, S.L.	ayuntamiento	28/09/2004	10:00
23/0	49 / 30a	ALPOTREQUE, S.L.	ayuntamiento	28/09/2004	10:00
24/0	49 / 31a	ALPOTREQUE, S.L.	ayuntamiento	28/09/2004	10:00
27/0	49 / 34d	ALPOTREQUE, S.L.	ayuntamiento	28/09/2004	10:00
7/0	48 / 5a/b	ALPOTREQUE, S.L.	ayuntamiento	28/09/2004	10:00
26/0	49 / 34a	ALPOTREQUE, S.L.	ayuntamiento	28/09/2004	10:00
11/0	48 / 6a/b	C.V.L. OBISPADO	ayuntamiento	28/09/2004	10:00
12/0	48 / 8a/b	C.V.L. OBISPADO	ayuntamiento	28/09/2004	10:00
14/0	49 / 5a	GARCÍA CALVELO, ISABEL Y DOLORES	ayuntamiento	28/09/2004	10:00
19/0	49 / 7d	GARCÍA CALVELO, ISABEL Y DOLORES	ayuntamiento	28/09/2004	10:00