

cantidades que se verán incrementadas con el interés legal desde la fecha de presentación de la reclamación administrativa y sin hacer especial pronunciamiento respecto a las costas procesales causadas”.

Mérida, a 14 de julio de 2006.

El Consejero de Agricultura y Medio Ambiente,
JOSÉ LUIS QUINTANA ÁLVAREZ

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y TRABAJO

RESOLUCIÓN de 16 de junio de 2006, del Servicio de Ordenación Industrial, Energía y Minas de Badajoz, autorizando y declarando, en concreto, de utilidad pública el establecimiento de instalación eléctrica. Ref.: 06/AT-010177-016296.

Visto el expediente incoado en este Servicio a petición de: Iberdrola Distr. Eléctrica, S.A. con domicilio en: Cáceres, C/ Periodista Sánchez Asensio, I solicitando autorización de la instalación eléctrica, y declaración, en concreto, de utilidad pública cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el artículo 148 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre (B.O.E. 27-12-2000), así como lo dispuesto en la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico:

Este Servicio ha resuelto:

Autorizar a Iberdrola Distr. Eléctrica, S.A. el establecimiento de la instalación eléctrica, cuyas principales características son las siguientes:

LÍNEA ELÉCTRICA:

Origen: Apoyo n.º 5337 a sustituir de la L.A.M.T. 20 KV “cruce Zalamea” de la S.T.R. “Castuera”.

Final: Torre metálica n.º 114 (proyectada).

Términos municipales afectados: Campillo de Llerena, Peraleda del Zaucejo.

Tipos de línea: Aérea.

Tensión de servicio en Kv: 20.

Conductores: Aluminio. Acero.

Longitud total en Kms.: 15,327.

Apoyos: Metálico. Hormigón.

Número total de apoyos de la línea: 115.

Crucetas: Bóveda. Rectas.

Aisladores:	Tipo	Material
	Suspendido	Vidrio

Emplazamiento de la línea: Desde Campillo de Llerena hasta Peraleda del Zaucejo.

Presupuesto en euros: 190.230,07.

Presupuesto en pesetas: 31.651.620.

Finalidad: Mejora del suministro eléctrico en la zona.

Referencia del Expediente: 06/AT-010177-016296.

Declarar, en concreto, la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza a los efectos señalados en el artículo 149 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, y en la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico.

Esta instalación no podrá entrar en funcionamiento mientras no cuente el peticionario de la misma con el Acta de Puesta en servicio previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el artículo 132 del mencionado R.D. 1955/2000, de 1 de diciembre.

Badajoz, 16 de junio de 2006.

El Jefe del Servicio de Ordenación Industrial, Energía y Minas,
JUAN CARLOS BUENO RECIO

RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo del sector “Pompas fúnebres de la provincia de Badajoz”. Asiento 28/2006.

VISTO: el texto del Convenio Colectivo de trabajo del sector “POMPAS FÚNEBRES DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ”, con código informático 0600755, suscrito el 18/05/2006, por ASEPOFUBA en representación de la empresas del sector, de una parte, y por las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO., en 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, y en el 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. 17-5-95), esta Dirección General de Trabajo,

RESUELVE:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer la publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, 3 de julio de 2006.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

TEXTO ÍNTEGRO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA EMPRESAS Y TRABAJADORES DEL SECTOR DE POMPAS FÚNEBRES DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ PREÁMBULO

Preámbulo:

Este Convenio Colectivo ha sido pactado entre la Asociación de Pompas Fúnebres (ASEPOFUBA), Asociación de Empresarios de Servicios Funerarios de Badajoz (ASOFUNEBA) y por las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.). Las partes se reconocen mutuamente legitimación y representación suficiente para pactar el presente Convenio.

Las partes afectadas por el presente Convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación. Este compromiso conlleva eliminar los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.

Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de discapacidad, siempre que se hallen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en Badajoz capital y su provincia.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Lo pactado en el presente Convenio Colectivo obliga a todas las empresas de Pompas Fúnebres incluidas en el ámbito territorial anterior, y al personal que preste sus servicios en las mismas.

Artículo 3. Ámbito temporal.

La duración de este Convenio será de dos años, desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre del año 2007, considerándose prorrogado de año en año, caso de no ser denunciado por ninguna de las partes firmantes, con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación o la de cualquiera de sus prórrogas.

Caso de prórroga, los salarios serán aumentados en un 0,5% sobre el porcentaje que experimente el Índice de Precios al Consumo durante la anualidad de su vigencia, según el Instituto Nacional de Estadísticas o el Organismo que lo sustituya.

Artículo 4. Convenio más ventajoso.

Asimismo en el caso de que se estableciera un Convenio para Pompas Fúnebres de ámbito superior al presente, los trabajadores tendrán derecho a optar dentro del plazo de 30 días siguientes a su publicación el que consideren más ventajoso.

Artículo 5. Salario base.

Es el componente del salario que retribuye la jornada normal y completa establecida, que será para cada grupo y categoría profesional el que bajo idéntico epígrafe consta en el Anexo II y III del presente Convenio Colectivo para 2006 y 2007.

Artículo 6. Plus de convenio.

El personal afectado por el presente Convenio percibirá un plus por este concepto cuya cuantía será para cada categoría profesional que bajo idéntico epígrafe consta en los Anexos II y III del presente Convenio para 2006 y 2007.

Artículo 7. Plus de nocturnidad.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio y que realizan su trabajo entre las 22 horas y las 6 horas, recibirán un plus de nocturnidad equivalente a un 25% de su salario.

Artículo 8. Actualización de salarios.

Se acuerda para el año 2006 una subida de todos los conceptos económicos del 4,5%. Para el año 2007 una subida del 4% sobre todos los conceptos económicos del año 2006.

Los efectos de todos los conceptos económicos se aplicarán con retroactividad al día uno de enero de 2006, y dando la posibilidad a las empresas que no hubieran actualizado los mismos que el abono de los atrasos se realice durante las mensualidades de junio y julio de 2006.

Esta cantidad no será abonada por las empresas que en los recibos de salarios y a cuenta de Convenio hayan satisfecho con anterioridad la misma o superior cuantía, quedando ambas partes liberadas de este compromiso siempre que documentalmente se constate el efectivo abono de esa cantidad a cuenta de convenio.

Tal incremento servirá como base de cálculo para la tabla salarial del año 2007.

Artículo 9. Antigüedad.

El módulo para el cálculo y abono al trabajador del complemento personal de antigüedad será el salario base que disfruten el momento de su vencimiento. La cuantía de antigüedad será el 2% por cada año de servicio.

El importe de cada precio de antigüedad comenzará a devengarse desde el día primero del mes siguiente a su vencimiento.

Artículo 10. Pagas extraordinarias.

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo abonarán a sus trabajadores las siguientes pagas extraordinarias:

Una el 15 de marzo, una el 15 de julio y otra por Navidad, el 15 de diciembre.

El importe de cada una de ellas será igual a la media de los tres meses anteriores al devengo de la paga, sobre el total de las retribuciones de la nómina. En caso de que el trabajador esté en situación de IT, el importe será el de la media de los tres meses inmediatamente anteriores a la baja. Se abonará el día hábil anterior a la fecha indicada.

Artículo 11. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria semanal de trabajo.

Su realización será voluntaria, salvo las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros casos extraordinarios y urgentes, cuyo cumplimiento será obligatorio.

Las horas extraordinarias podrán ser abonadas en metálico o, previo pacto con el trabajador afectado, ser compensadas en tiempo libre con un incremento del 75% sobre la hora ordinaria.

Artículo 12. Jornada laboral.

La jornada laboral tendrá una duración máxima de cuarenta horas semanales, considerándose las que excedan de dicho número

como extraordinarias y abonándose con arreglo a lo establecido en el art. 11 del presente Convenio.

Artículo 13. Descanso semanal.

El trabajador tendrá derecho a un descanso semanal mínimo de un día y medio consecutivos que disfrutará de forma rotativa.

Por su cualidad de servicio permanente la empresa estará obligada a cuidar de que todo el personal disfrute rotativamente del descanso dominical, de forma que ningún trabajador trabaje dos festivos consecutivos, incluidos los domingos.

Tanto el descanso semanal como los festivos figurarán en el cuadro horario de la empresa.

Artículo 14. Fiestas.

Todas las fiestas señaladas en la legislación vigente tendrán la consideración de abonables y no recuperables.

Artículo 15. Domingos y festivos.

Para el personal afectado a este Convenio, el trabajo en día festivo será rotativo, de acuerdo con el número de trabajadores de cada grupo, de forma que ningún trabajador trabaje dos festivos consecutivos incluidos los domingos.

El personal que por necesidades del servicio hubiera de trabajar durante los domingos y días festivos tendrán una retribución compensatoria de 37,68 € por día trabajado o en su defecto por el tiempo proporcional utilizado en la realización del servicio. Tras prestar servicio en festivos —los 14 anuales—, el trabajador dispondrá de un día de descanso compensatorio.

Artículo 16. Calendario laboral.

El calendario laboral anual deberá exponerse en un lugar visible de cada centro de trabajo y deberá contener la siguiente información:

El horario de trabajo diario en la empresa.

La jornada semanal de trabajo.

Los días festivos y otros días inhábiles.

Los descansos semanales y entre jornadas.

Artículo 17. Vacaciones anuales.

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán de un mes de vacaciones retribuidas anuales y fijándose una rotación para su disfrute.

El calendario de vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

El trabajador conocerá la fecha que le corresponda, dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

Artículo 18. Permisos retribuidos.

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

1. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, con el correspondiente visado del facultativo, cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia al médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

2. 15 días por matrimonio.

3. Tres días por nacimiento de hijos, o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y compañero/a con quien conviva habitualmente.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

4. Un día por enfermedad grave o fallecimiento de parientes de tercer y cuarto grado de consanguinidad o afinidad. Dos en caso de producirse fuera de la localidad.

5. Un día por traslado de domicilio.

6. Un día por matrimonio de hijo o hermano.

7. Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes parciales o finales cuando éstos cursen estudios de formación profesional, oficial o académico y para obtener el permiso de conducir. En tales casos deberá aportar justificación correspondiente.

8. Un día por bautizo de los hijos.

9. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

10. Por el tiempo indispensable para acudir con un hijo menor de 16 años a consulta médica, previa justificación de ésta.

Artículo 19. Excedencias.

La excedencia puede ser voluntaria o forzosa.

Voluntaria:

1. La excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares del trabajador, siendo requisito de su concesión que el trabajador que la solicite tenga en la empresa una antigüedad mínima de un año.

2. Durante el tiempo que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones, y consecuentemente no percibirá remuneración alguna por ningún concepto ni se será de abono el tiempo de excedencia para su antigüedad.

3. La excedencia voluntaria se concederá por un máximo de cinco años y un mínimo de dos años.

4. El excedente voluntario que no solicite el reintegro quince días antes de la terminación del plazo de ésta causará baja definitiva en la empresa.

5. El reintegro de excedente voluntario está condicionado a que exista vacante de su categoría en la empresa; si no existiera vacante, el reintegro tendrá lugar hasta que se produzca éste.

Forzosa:

1. Dará lugar a la situación de excedencia forzosa al personal fijo cualquiera de las causas siguientes:

a) Nombramiento por Decreto para el cargo político o designación para cargo de representación sindical o de carácter público desempeñado en virtud de aquella investidura, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa.

b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad laboral transitoria y por todo el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.

2. Al personal en situación de excedencia forzosa se le conservará su puesto de trabajo y se le computará, a los efectos de antigüedad, todo el tiempo de duración de ésta, y no tendrá derecho durante el periodo al percibo de retribución.

3. La reincorporación de los excedentes a su puesto de trabajo deberá tener lugar en el plazo de treinta días, como máximo, desde que desaparecieron las causas que motivaron el pase a dicha situación, salvo cuando ésta fuera establecida en el párrafo c) del apartado anterior, en el que el plazo será de dos meses. Los excedentes especiales que al cesar en tal situación no se reintegrasen a su puesto de trabajo en los plazos establecidos causarán baja definitiva en la empresa.

4. La empresa podrá cubrir las plazas del personal en situación de excedencia forzosa con interinos, los que cesarán al reintegrarse aquellos forzosos.

5. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando por naturaleza como por adopción, a contar desde

la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia; el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del periodo de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

6. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Artículo 20. Funciones y categorías.

El personal a que se refiere el presente convenio, según las funciones que se desarrolla, quedará comprendido en los grupos y categorías fijadas en el Anexo I.

La clasificación del personal consignado en el presente Convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de que las empresas tengan cubiertas todas las plazas enumeradas, si la necesidad del trabajo normal y cláusulas no lo requieren.

Artículo 21. Promoción profesional y ascensos.

Se establece un régimen de ascensos del personal, consistente en que las vacantes que se produzcan se cubrirán preferentemente con el personal de la empresa que acredite la titulación o conocimientos necesarios. Las empresas facilitarán previamente a estos empleados si fuera preciso, cursos o cursillos de formación al efecto.

Artículo 22. Organización del trabajo.

La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, automatización y modernización considere oportunos.

Cuando estos derechos supongan modificaciones esenciales de las condiciones de trabajo que no fueran aceptadas por los trabajadores o sus representantes legales, habrán de ser aprobadas por la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

Artículo 23. Salud laboral.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente.

Las empresas se comprometen a respetar al máximo todas cuantas normativas legales y de seguridad se establezcan en cuanto a manipulación de cadáveres judiciales e infectocontagiosos.

Se establece asimismo que para el caso de servicios judiciales y aquellos en los que fueran necesarios las empresas dotarán a sus trabajadores de guantes, de mascarillas a fin de que estos medios de prevención sean utilizados obligatoriamente por los mismos en dichos servicios.

Asimismo se acuerda que a instancia de la empresa en fin plazo no superior a tres meses desde la entrada en vigor del presente Convenio, la Comisión Paritaria del mismo celebrará reunión monográfica a los efectos de estudiar un posible programa para el sector sobre condiciones de trabajo, salud laboral y planes de prevención y riesgos.

En este caso, se solicitará previamente los oportunos estudios de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, que servirá de base a la puesta en práctica de las medidas o planes de salud y prevención de riesgos que sean acordadas al efecto.

Artículo 24. Vestuario y lavabos.

Las empresas dispondrán en cada centro de trabajo de vestuarios provistos de armarios metálicos o de madera para que los trabajadores puedan cambiarse de ropa, dejar éstas y sus efectos personales debidamente recogidos. Los armarios estarán provistos de llave que se entregarán a cada trabajador.

A estos locales estarán acopladas las salas de aseo dispuestas con lavabos y duchas, con agua fría y caliente. El número de grifos será de uno por hasta diez trabajadores y el de duchas de una por hasta diez operarios, al menos una de cada cuatro duchas se instalará en cabinas individuales.

Artículo 25. Incapacidad temporal.

El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal, a causa de una enfermedad común o profesional o accidente de trabajo, percibirá de la empresa una cantidad equivalente a la diferencia que pueda existir entre la prestación económica asignada por cuenta de la Seguridad Social, o de cualquier otro organismo de previsión y el 100% de la base de cotización del mes anterior a la baja, a partir del 10º día de la baja.

Artículo 26. Revisión médica.

Las empresas, a través de sus respectivos Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, se comprometen a someter a todo su personal a una revisión médica preventiva, cada seis meses, de los

resultados de la misma se entregará informe escrito al trabajador. La citada revisión se realizará dentro de la jornada laboral.

Artículo 27. Jubilación a los 64 años.

Las empresas firmantes del presente Convenio procederán a sustituir simultáneamente al trabajador de 64 años que se jubile al amparo del R.D. Ley 14/1981, de 21 de agosto, por otro trabajador que sea titular de cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o fuera demandante de primer empleo en los términos establecidos en el R.D. Ley 2705/1981, de 19 de agosto.

Artículo 28. Ayudas por defunción.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a servicios funerarios gratuitos, para la conducción de su cadáver y traslado en su caso, a la localidad de su residencia. Igualmente, los fallecimientos ocurridos por un trabajo en acto de servicio, fuera del término municipal, o en la localidad en que preste servicio el trabajador, la empresa correrá con los gastos que se ocasionen con motivo del traslado a la localidad de residencia del trabajador.

Artículo 29. Seguro de vida o accidente.

Los empresarios de Pompas Fúnebres suscribirán una póliza de seguros individual o colectiva, que cubra las contingencias derivadas de accidentes por muerte, gran invalidez e incapacidad permanente absoluta, en la cuantía de 18.841 €.

Artículo 30. Ayuda de minusválidos.

Los trabajadores que tengan a su cargo hijos minusválidos físicos o psíquicos, percibirán de la empresa la cantidad de 37,68 € mensuales.

Artículo 31. Anticipos reintegrables.

La empresa podrá conceder anticipos reintegrables por importe de una mensualidad de salario base por trabajador, a pagar hasta un máximo de doce meses sin intereses.

Artículo 32. Uniformidad.

Las empresas facilitarán a cada trabajador afectado por el presente convenio dos uniformes completos, uno para el verano que se entregará en mayo, y otro para el invierno que se dará en el mes de septiembre, incluyendo zapatos.

Para el periodo de invierno, se dotará al personal que por su actividad lo requiera, de un impermeable cada año.

El personal deberá observar el mayor cuidado en el uso de dicha uniformidad debiendo cuidar al máximo su prestación.

Artículo 33. Gastos de desplazamiento.

El personal que por el cumplimiento de las funciones de su cometido tenga que desplazarse fuera de las localidades de trabajo habitual, tendrá derecho a percibir las dietas siguientes:

El personal que sea designado para efectuar un servicio de traslado de difuntos fuera del término municipal, percibirá 3,77 € por salida siempre que la distancia entre el límite del término municipal y el punto de destino más lejano sea inferior a 50 km. Cuando el recorrido efectuado sea superior a los mencionados 50 Km. y esté dentro de la provincia, percibirá por salidas una dieta de 6,28 €, y si está situado en las provincias limítrofes, percibirá una dieta de 43,96 €. Si el punto de destino estuviera situado en el extranjero, en más de 200 Km., la dieta será de 69,08 €.

Artículo 34. Dietas.

La empresa abonará a los trabajadores que se desplacen fuera de la población del centro de trabajo, los gastos que se efectúen previa presentación por parte de los trabajadores de los justificantes correspondientes.

Artículo 35. Kilometraje.

La empresa, para el supuesto de que los trabajadores tuvieran que utilizar su vehículo propio, abonarán la cantidad de 0,17 €/km. recorrido; no obstante, tendrán la posibilidad a su instancia de facilitar el vehículo de la empresa para que los trabajadores presten citado servicio.

Artículo 36. Acción sindical.

En materia de acción sindical se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente en la materia que se da aquí por reproducida.

Artículo 37. Información en materia de contrataciones.

Sobre el derecho de información con relación a los contratos y finiquitos se estará a lo dispuesto en la Ley 2/1991, que se da aquí por reproducida.

Artículo 38. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria para interpretación de cuanto se refiere al texto del Convenio, formada por cuatro representantes de las centrales sindicales (U.G.T. y CC.OO.) y cuatro representantes de ASEPOFUBA y ASOFUNEBA.

Artículo 39. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter legal vigente.

A N E X O I

ESPECIFICACIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

Jefe de Oficinas: Es el que tiene la responsabilidad ante la empresa de la administración y funcionamiento orgánico de la oficina. Tiene asimismo además de los trabajos propios que tengan asignados, encomendada la disciplina interna y está obligado a dar cuenta a la dirección de cuantas anomalías surjan.

Agente de ventas: Es el empleado que tiene por misión el trato directo con las familias a las que haya de prestar servicio o quienes las representen, facilitándoles los presupuestos oportunos y concertando con ellos todo lo referente a los servicios de deban prestarse.

Este personal tiene también la obligación de dirigir o efectuar los traslados de restos mortales que hayan concertado, siendo responsables de su conducción y correcta entrega en el lugar de destino, de acuerdo con las disposiciones legales administrativas vigentes en la materia. Para la mayor eficacia en los distintos servicios que está a su cargo el JEFE DE VENTAS tendrá a sus órdenes al personal administrativo, operario en general y subalterno.

Agente de Compras: Tiene por misión de adquisición de los bienes y efectos relativos al tráfico de la empresa.

Cuando no sea necesario proveer la plaza de Agente de Compras, esta misión la desempeñará el Jefe de Oficina y, en su defecto, el Agente de Ventas.

Encargado: Es el trabajador que se encuentra a cargo de alguna de las empresas encuadradas en el ámbito de la aplicación de este Convenio, siendo el superior jerárquico del resto de los trabajadores.

Oficial Administrativo de Primera: Es el empleado que, en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para el tráfico mercantil, realiza los trabajos que requieren propia iniciativa, tales como redacción de estadísticas, confección y cálculos de nóminas, documentos, correspondencia, transcripción de asientos, gestiones de información, liquidaciones de seguros sociales, etc.

Oficial Administrativo de Segunda: Es el empleado que realiza tareas propias del oficial administrativo de primera, sin iniciativa ni responsabilidad y bajo supervisión de éste.

Auxiliar Administrativo: Es el empleado sobre el tráfico mercantil que se dedica a las operaciones administrativas, puramente técnicas inherentes al trabajo propio de la oficina.

Oficial de Cementerios: Es el trabajador en posesión de la técnica adecuada a su oficio, ejecuta los trabajos con suficiente grado de eficacia, dirigiendo y colaborando con el personal a sus órdenes.

Es responsable directo de su cuadrilla, debiendo dar cuenta a sus superiores de cuantas anomalías surgieran en el desempeño de su cometido, que a título enunciativo consiste en: Inhumaciones, exhumaciones, traslado de restos, cumplimentación de relaciones de fosas, recogidas de maderas, limpiezas de los recintos, confección de las losas de cierre, extracción y colocación de las lápidas, tiras, marcos y elementos decorativos aún sin exhumaciones.

Efectuará asimismo obras de reparación en general. Colaborará en las tareas de transporte manual de cadáveres, féretros y material exclusivamente en el cementerio y sus accesos.

Operario de Cementerio: Es el trabajador que da las órdenes del oficial de cementerio, con responsabilidad e iniciativa limitada realiza en la prestación de los servicios una función de carácter manual. Colabora en las tareas de transporte manual de cadáveres, féretros y material en cementerio y sus accesos.

Conductor Funerario: Es el trabajador encargado de ofrecer las diversas modalidades de los servicios, evacuando documentos relacionados con la prestación de los mismos, juzgados, entrega a domicilio de los féretros y demás materiales, cuidando de las instalaciones de las capillas ardientes, túmulos y enlutamientos, acondicionando el féretro y demás tareas similares, tiene a su cargo la conducción de cadáveres o restos mortales en autofúnebre y camioneta furgón, bien por dentro de la ciudad hasta el cementerio o de la población a otra, atiende al buen estado y limpieza de los vehículos y procurará conservarlos siempre de forma que puedan ser utilizados en cualquier momento, dando cuenta a sus superiores de cuantas necesidades crea conveniente respecto a motores, herramientas, etc. Además ayudará al traslado del cadáver desde el lugar donde se encuentre hasta el coche fúnebre y de éste hasta la sepultura.

Técnico funerario: Es el trabajador que además de conductor funerario, realice trabajos consistentes en taponamientos, preparado de cadáveres, afeitado y maquillaje, siempre y cuando disponga del título homologado de técnico funerario y exista acuerdo expreso con la empresa.

Conductor: Realiza trabajos similares a los del conductor funerario, pero sin realizar los trámites burocráticos necesarios para el enterramiento, ni las ofertas de servicios de las empresas.

Funerario: Es el trabajador que realiza la carga de cadáveres, gestiones de documentos y demás trabajos necesarios para la realización del servicio.

Mecánico: Es el trabajador que realiza los trabajos de reparación

y mantenimiento de los vehículos utilizados en la empresa para la realización del servicio.

Mecánico: Es el trabajador que realiza los trabajos de reparación y mantenimiento de los vehículos utilizados en la empresa para la realización del servicio.

Peón: Es el trabajador que sin ejercer un oficio determinado realiza con iniciativa limitada, trabajos meramente manuales, en el taller o lugar de trabajo que se señale.

Mozo: Es el trabajador que, sin iniciativa propia ayuda al conductor funerario en las labores a aquéllos encomendadas.

Personal de limpieza: Es el que aplica su actividad al aseo de los locales industriales o administrativos.

Aprendiz: Es el trabajador mayor de 16 años y menor de 18 ligado a la empresa con contrato especial de aprendizaje, por cuya virtud el empresario a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo por sí o por otro en los conocimientos propios de la profesión.

ANEXO II

CLAÚSULA DE GÉNERO NEUTRO

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

ANEXO III

TABLA SALARIAL AÑO 2006

GRUPO	CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS
I	Jefe de oficina	689,09 €	58,65 €
	Agente de Ventas	689,09 €	58,65 €
	Agente de Compras	689,09 €	58,65 €
	Encargado	689,09 €	58,65 €
II	Of. Primera Adtvo.	689,09 €	58,65 €
	Of. Cementerio	689,09 €	58,65 €
	Cond. Funerario	689,09 €	58,65 €
	Técnico funerario	689,09 €	58,65 €
III	Of. Seg. Admtvo.	669,68 €	58,65 €
	Oper. Cementerio	669,68 €	58,65 €
	Aux. Admtvo.	669,68 €	58,65 €
	Conductor	669,68 €	58,65 €
	Funerario	669,68 €	58,65 €
	Mecánico	669,68 €	58,65 €
IV	Peón	640,55 €	58,65 €
	Mozo	640,55 €	58,65 €
	Ordenanza	640,55 €	58,65 €
	Personal limpieza	640,55 €	58,65 €
V	Aprendiz	556,26 €	29,11 €

A N E X O I V

TABLA SALARIAL AÑO 2007

GRUPO	CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS
I	Jefe de oficina	716, 66 €	60, 97 €
	Agente de Ventas	716, 66 €	60, 97 €
	Agente de Compras	716, 66 €	60, 97 €
	Encargado	716, 66 €	60, 97 €
II	Of. Primera Admto.	716, 66 €	60, 97 €
	Of. Cementerio	716, 66 €	60, 97 €
	Cond. Funerario	716, 66 €	60, 97 €
	Técnico funerario	716, 66 €	60, 97 €
III	Of. Seg. Admtvo.	696, 47 €	60, 97 €
	Oper. Cementerio	696, 47 €	60, 97 €
	Aux. Admtvo.	696, 47 €	60, 97 €
	Conductor	696, 47 €	60, 97 €
	Funerario	696, 47 €	60, 97 €
	Mecánico	696, 47 €	60, 97 €
IV	Peón	666, 17 €	60, 97 €
	Mozo	666, 17 €	60, 97 €
	Ordenanza	666, 17 €	60, 97 €
	Personal limpieza	666, 17 €	60, 97 €
V	Aprendiz	578, 51 €	30, 27 €

RESOLUCIÓN de 7 de julio de 2006, del Servicio de Ordenación Industrial, Energía y Minas de Cáceres, autorizando el establecimiento de instalación eléctrica. Ref.: IO/AT-007822-000000.

Visto el expediente incoado en este Servicio a petición de: Energía de Miajadas, S.A. con domicilio en: Miajadas, Avda. de Trujillo, 127 solicitando autorización administrativa y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el artículo 128 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre (B.O.E. 27-12-2000), así como lo dispuesto en la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico:

Este Servicio ha resuelto:

Autorizar a Energía de Miajadas, S.A. el establecimiento de la instalación eléctrica, cuyas principales características son las siguientes:

ESTACIÓN TRANSFORMADORA:

Tipo: intemperie.

N. de transformadores:

Número	Relación de transformación
I	22,000 / 400,000 / 230,000

Potencia total en transformadores en KVA: 160.