

Matrícula	Apellidos y nombre	Centro de trabajo	Categoría laboral actual	Nueva categoría laboral
51563M	Romero Izquierdo, Carlos	Madrid (C/ Valentín Beato)	8 Oficial 2. ^a	5 Of. Técnico de Manten. Informático.
51474S	Romero Machuca, Ángel José	Madrid (C/ Valentín Beato)	8 Oficial 2. ^a	5 Of. Técnico de Manten. Informático.
51099N	Rotger Bordoy, Juan	Palma de Mallorca	8 Oficial 2. ^a	5 Of. Técnico de Manten. Informático.
50803Z	Ruiz Almagro, Antonio	Sevilla	8 Oficial 1. ^a	5 Of. Técnico de Manten. Informático.
51877C	Ruiz Martínez, Antonio	Barcelona (C/ Santander)	8 Oficial 2. ^a	5 Of. Técnico de Manten. Informático.
50700T	Ruiz Train, Antonio Vicente	Zaragoza	8 Oficial 2. ^a	5 Of. Técnico de Manten. Informático.
51032V	Saint Bois Martínez, Félix Roberto	San Sebastián	8 Oficial 2. ^a	5 Of. Técnico de Manten. Informático.
51584Q	Salas Pérez, Francisco	Las Palmas	8 Oficial 2. ^a	5 Of. Técnico de Manten. Informático.
51054S	Salva Munar, Gabriel Pablo	Palma de Mallorca	8 Oficial 2. ^a	5 Of. Técnico de Manten. Informático.
51614K	Sánchez Casanova, Manuel	Barcelona (C/ Santander)	8 Oficial 2. ^a	5 Of. Técnico de Manten. Informático.
51657J	Sánchez Fabero, Adolfo	Madrid (C/ Valentín Beato)	8 Oficial 2. ^a	5 Of. Técnico de Manten. Informático.
50022G	Sánchez Gallardo, Juan	Valencia	8 Oficial 1. ^a	5 Of. Técnico de Manten. Informático.
51662L	Sánchez Martínez, Miguel	Madrid (C/ Valentín Beato)	8 Oficial 2. ^a	5 Of. Técnico de Manten. Informático.
50934M	Santamaría Sancho, Constantino	Bilbao	8 Oficial 2. ^a	5 Of. Técnico de Manten. Informático.
51878X	Santamarina Rodríguez, Emilio	Barcelona (C/ Santander)	8 Oficial 2. ^a	5 Of. Técnico de Manten. Informático.
51529R	Santos Barrio, José Antonio	Madrid (C/ Valentín Beato)	8 Oficial 2. ^a	5 Of. Técnico de Manten. Informático.
51305R	Sanz Reyes, José Ramón	Madrid (C/ Valentín Beato)	8 Oficial 2. ^a	5 Of. Técnico de Manten. Informático.
51277W	Serra Flotats, Jorge	Barcelona (C/ Santander)	8 Oficial 1. ^a	5 Of. Técnico de Manten. Informático.
50850E	Silvestre Calahorra, Armando	Zaragoza	8 Oficial 2. ^a	5 Of. Técnico de Manten. Informático.
51600K	Soltero Blanco, Eduardo	Madrid (C/ Valentín Beato)	8 Oficial 2. ^a	5 Of. Técnico de Manten. Informático.
51585Z	Tello Beas, Gregorio	Madrid (C/ Valentín Beato)	8 Oficial 2. ^a	5 Of. Técnico de Manten. Informático.
51055U	Thomas Ródenas, Juan	Palma de Mallorca	8 Oficial 2. ^a	5 Of. Técnico de Manten. Informático.
51897V	Valenciano Valenciano, José Ángel	Valencia	8 Oficial 2. ^a	5 Of. Técnico de Manten. Informático.
51513G	Vidiella Ochoa, José Luis	Barcelona (C/ Santander)	8 Oficial 2. ^a	5 Of. Técnico de Manten. Informático.
51859R	Vila Crespo, Roberto	Valencia	8 Oficial 2. ^a	5 Of. Técnico de Manten. Informático.
51194Q	Vilanova Calabia, Francisco Javier	Barcelona (C/ Santander)	8 Oficial 1. ^a	5 Of. Técnico de Manten. Informático.
50907A	Vives Font, Enrique	Barcelona (C/ Santander)	8 Oficial 2. ^a	5 Of. Técnico de Manten. Informático.
51526S	Zafra Puig, Rafael	Barcelona (C/ Santander)	8 Oficial 2. ^a	5 Of. Técnico de Manten. Informático.

Total: 177.

22454 RESOLUCIÓN de 4 de septiembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del contenido del laudo arbitral de fecha 30 de junio de 1998, dictado por don Jaime Montalvo Correa en el conflicto derivado del proceso de negociación para la sustitución de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua de 27 de enero de 1972.

Visto el contenido del laudo arbitral de fecha 30 de junio de 1998, dictado por don Jaime Montalvo Correa en el conflicto derivado del proceso de negociación para la sustitución de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua de 27 de enero de 1972, y del que han sido partes, de un lado, la Federación de Industrias Afines de la Unión General de Trabajadores (FIA-UGT), y la Federación de la Energía de Comisiones Obreras (CC.OO.-Energía), y, de otro lado, la Asociación Española de Empresas Gestoras de los Servicios de Agua a Poblaciones (AGA), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91, en relación con la disposición transitoria sexta 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,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado laudo arbitral en el correspondiente Registro de este centro directivo.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 4 de septiembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

LAUDO ARBITRAL DICTADO POR DON JAIME MONTALVO CORREA EN EL CONFLICTO DERIVADO DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN PARA LA SUSTITUCIÓN DE LA ORDENANZA LABORAL PARA LAS INDUSTRIAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMIENTO, DEPURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA

En Madrid a 30 de junio de 1998, don Jaime Montalvo Correa, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Nacional de Educación a Distancia, actuando como árbitro designado a propuesta de las partes negociadoras del Convenio sustitutorio de la Ordenanza Laboral de Aguas, por el Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos el día 16 de julio de 1997, ha dictado el siguiente laudo:

La presente Resolución se dicta en el marco del conflicto derivado de la negociación colectiva para la sustitución de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua aprobada por Orden de 27 de enero de 1972 («Boletín Oficial del Estado» de 23 de febrero). Han sido partes, de un lado, la Federación de Industrias Afines de la Unión General de Trabajadores (FIA-UGT), y la Federación de la Energía de Comisiones Obreras (CC.OO.-Energía), y, de otro lado, la Asociación Española de Empresas Gestoras de los Servicios de Agua a Poblaciones (AGA).

Antecedentes

Primero.—El día 27 de diciembre de 1995, la Asociación Española de Empresas Gestoras de los Servicios de Agua a Poblaciones (AGA) y los Sindicatos FIA-UGT y CC.OO.-Energía suscribieron el Acuerdo de Ámbito Estatal para la Sustitución de la Ordenanza de Trabajo del Sector del Agua de 27 de enero de 1972. Este Acuerdo, según su punto quinto —ámbito material—, «tiene por objeto la incorporación del contenido normativo de

la Ordenanza Laboral para las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de agua para aquellas empresas y materias que, como consecuencia de la derogación de la citada norma reglamentaria, presenten vacíos de cobertura normativa total o parcial». Además, en el punto cuarto —ámbito temporal— de dicho Acuerdo se decía que su vigencia finalizaba «cuando se suscriba un Acuerdo marco de referencias de ámbito estatal o, en su defecto, el 31 de diciembre de 1996». Determinación ésta, a la que se añadía como «no obstante, se establece una prórroga de seis meses hasta el 30 de junio de 1997, en cuyo momento, en caso de no haber llegado a un acuerdo global, se someterán a arbitraje aquellas materias en que no se ha llegado a acuerdo. Para dicho arbitraje se designarán por acuerdo de ambas partes negociadoras tres árbitros».

Este acuerdo de prórroga se inscribió y registró, disponiéndose su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de marzo de 1996.

Segundo.—En cumplimiento del referido acuerdo de prórroga, el 22 de mayo de 1996 se constituyó la Comisión Negociadora del Acuerdo Marco Estatal de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Potabilización, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas. Dicha Comisión se reunió en diversas sesiones, desde su fecha de constitución hasta el 26 de junio de 1997, en cuya sesión se decidió —según consta en el acta número 6 de dicha fecha— como «transcurrido el plazo pactado en el Acuerdo entre ambas partes de 27 de diciembre de 1995, y tras el período de negociación y consultas oportuno, no se ha podido llegar al acuerdo definitivo. En virtud de lo previsto en el Acuerdo de referencia, ambas partes acuerdan solicitar el arbitraje a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, con el objeto de intentar que el citado arbitraje lo realice el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje. Para ello, ambas partes solicitarán en fecha próxima de la Comisión Consultiva la realización de lo solicitado».

Tercero.—Esta decisión se formalizó en el escrito dirigido por los sujetos negociadores a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos con fecha 26 de junio de 1997. En respuesta a la misma, la referida Comisión, en sesión de 16 de julio de 1997 —según figura en el acta número 72— resuelve que «queda propuesto como árbitro don Jaime Montalvo, quedando encargados los servicios técnicos de la CCNCC de la consiguiente tramitación».

Cuarto.—Notificado este nombramiento al árbitro, y aceptada por el mismo su función por comparecencia de 20 de octubre de 1997, se convocó a las partes negociadoras de la negociación abortada a los efectos de definir un calendario de actuaciones, así como de proponer la celebración de reuniones al objeto de definir con la mayor precisión y claridad posibles los puntos de acuerdo y las cuestiones más problemáticas en la composición del conflicto cuya resolución en este arbitraje se plantea.

Establecido el procedimiento, el árbitro ha convocado a los sujetos negociadores a varias reuniones, lo que ha permitido intercambiar sus posiciones tanto sobre la materia que constituye el ámbito de este laudo arbitral como sobre los contenidos del mismo.

Desarrollado este procedimiento, se procede por el árbitro al dictado del correspondiente laudo, basándose en los siguientes fundamentos:

Primero.—El presente procedimiento arbitral encuentra su fundamento último en la disposición transitoria sexta del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en virtud de la cual la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos convocó a las partes legitimadas en el Convenio Colectivo Sustitutorio de la Ordenanza Laboral para el inicio de las correspondientes negociaciones. Este proceso negociador dio lugar, según se desprende de los antecedentes vistos, a un «acuerdo de prórroga sobre la Ordenanza Laboral para las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Aguas», cuya inscripción y publicación se acordó por la Dirección General de Trabajo el 13 de marzo de 1996.

Como también tuvimos ocasión de ver anteriormente, este acuerdo de prórroga, denunciado en la misma fecha de su firma, abría un nuevo proceso negociador al objeto de alcanzar un «acuerdo marco de referencia de ámbito estatal». Y va a ser en este nuevo proceso negociador, que transcurre a lo largo de seis nuevas sesiones de la Comisión deliberadora, en el que se hace imposible llegar a un acuerdo, solicitándose por las partes a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos la designación de un árbitro al efecto de solucionar la controversia pendiente. Designación realizada por la referida Comisión de Convenios en la persona que este escrito suscribe con fecha 16 de julio de 1997.

Se trata, en definitiva, y no obstante al acuerdo transitorio de prórroga ya referido, de solucionar la controversia producida entre las partes referentes a los defectos de cobertura que se derivan de la sustitución de la antigua Ordenanza Laboral, cuya derogación requiere un marco nego-

ciado en el que se puedan abordar las principales cuestiones de interés en la ordenación de relaciones laborales de este sector.

Segundo.—Este proceso arbitral presenta, sin embargo, una serie de características específicas que han de tenerse presentes: En primer lugar —y esto es más frecuente en negociaciones finalmente abortadas— el desacuerdo o, si se prefiere, el no acuerdo, viene referido a determinadas materias concretas; lo que significa que ha sido posible alcanzarlo en otras diversas cuestiones. De otra parte, son los propios sujetos legitimados para la negociación del Convenio los que, libre y voluntariamente, se someten a la solución arbitral, sin que, como en otras tantas ocasiones, ésta venga impuesta por el simple mandato de la normativa vigente.

En este marco, y respaldado por esta singular «cesión» de la autonomía colectiva que corresponde a las partes, el árbitro ha de buscar una solución en equidad —pues, huelga decirlo, se trata claramente de un conflicto de intereses—, lo que aconseja el máximo respeto de los elementos negociados que pueden identificarse a lo largo de todo este proceso frustrado. A este efecto, el árbitro que suscribe ha tratado de respetar fielmente todas aquellas cláusulas en las que las partes habían alcanzado un «acuerdo de principio», centrando la solución arbitral en aquellos otros aspectos en los que el acuerdo no había sido posible. Y, aún en éstos, teniendo bien presente los perfiles más problemáticos para ambas partes y los eventuales puntos de aproximación.

La tramitación de este proceso arbitral ha sido acompañada, por consiguiente, de una serie de reuniones y cambios de impresiones entre el árbitro firmante y los representantes de empresarios y trabajadores del sector que facilitará una correcta interpretación del posicionamiento mantenido en las diferentes cuestiones a tratar, así como una mayor precisión sobre el propio contenido del laudo.

Tercero.—En el análisis de los ámbitos de desacuerdo cabía destacar las diferencias de los sujetos negociadores en lo que se refiere a la propia determinación del alcance y contenido de esta intervención arbitral. En un primer momento, la representación empresarial consideraba necesario que el contenido del laudo arbitral se limitase a las materias legalmente definidas como de cobertura de vacíos: Esto es, estructura profesional, estructura salarial, promoción profesional y económica y poder disciplinario; por su parte, la representación de los sindicatos creía oportuno el poder abordar algunas otras cuestiones básicas que, por otra parte, ya habían sido objeto de preacuerdo en el proceso negociador fracasado. Tras varias reuniones con ambas representaciones, se decidió que, en todo caso, formasen parte del laudo aquellos artículos sobre los que las partes negociadoras se habían puesto de acuerdo. En ellos cabía incluir, aparte de las normas de identificación del Convenio —del laudo—, otras cuestiones como el régimen de faltas y sanciones, la subrogación empresarial o la Comisión Paritaria, además de las respectivas disposiciones transitorias y derogatoria.

A lo largo de este nuevo proceso «negociador» para la definición del ámbito material del laudo, la disponibilidad y voluntad de colaboración de ambas partes se hizo visible. Ante la propuesta del árbitro que suscribe para abordar, aparte de aquellas materias que habían sido acordadas, y de las correspondientes a la previsión legal sobre coberturas de vacíos, algunas otras importantes cuestiones en las que no había sido posible alcanzar un acuerdo, los negociadores dieron una respuesta favorable. Se estaba de acuerdo, por consiguiente, en que el laudo arbitral pudiera tratar de todas aquellas materias que pudieran considerarse importantes para el desarrollo y la mejora de las relaciones laborales en este ámbito funcional de la gestión del denominado ciclo integral de los servicios públicos de agua a poblaciones.

La predeterminación del contenido del laudo quedaba, pues, inequívocamente cimentada sobre una base de negociación colectiva. Sólo desde la misma y desde el trabajo de acercamiento de posiciones llevado a cabo por los negociadores en el proceso de elaboración de este laudo pueden explicarse razonablemente sus propios términos. Y solamente también desde esta perspectiva cabe entender la presencia de cláusulas en instituciones en el laudo (como, por ejemplo, el establecimiento de una Comisión Paritaria), que son explicables en un marco típico de negociación colectiva.

Con independencia de estos relevantes puntos de partida de base negociada, el laudo recoge significativas aportaciones de los Acuerdos Interconfederales de Cobertura de Vacíos y sobre Negociación Colectiva, ambos de 13 de mayo de 1997. El carácter de los sujetos que los suscribieron y el alcance de su representatividad hacía inexcusable tener en cuenta algunos de sus criterios básicos en las materias en las que no se disponía del «acuerdo de principio» antes citado.

Cuarto.—Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, el laudo se estructura en ocho capítulos, además de las disposiciones transitorias y derogatoria.

En el primero de dichos capítulos se abordan las llamadas «Normas de identificación». Dichas normas, típicas de la negociación colectiva, permiten definir con claridad los ámbitos funcional, territorial, personal y temporal del laudo sustitutorio de un Convenio Colectivo. Precedidas, en este caso, por un precepto inevitable de afirmación de la «naturaleza y eficacia jurídica del laudo». A estas normas se añaden otras cláusulas típicas, como las que garantizan «ad personam» las condiciones más beneficiosas que los trabajadores pudieran tener reconocidas.

Con relación a este capítulo, merece la pena destacar la problemática que plantea la delimitación del ámbito funcional objeto de este laudo. En efecto, la representatividad de las partes negociadoras del Convenio frustrado que está en la base del mismo excluye su aplicación a «las empresas que gestionan el agua para usos agrícolas o de regadío»; no obstante lo cual, el árbitro que suscribe, recogiendo el claro y reiterado posicionamiento de las partes a lo largo del proceso negociador, se atreve a sugerir a la autoridad laboral competente que, de no consumarse un proceso de adhesión a las condiciones contenidas en este laudo sustitutorio del Convenio, se plantee la extensión de dichas condiciones al referido sector de actividad. De otra forma, numerosas relaciones laborales quedarían fuera de cualquier ordenación normativa.

En el capítulo II de esta resolución arbitral se trata de la «organización del trabajo y estructura profesional». Tema este, en el que la labor arbitral se ha limitado a definir los criterios básicos de la organización profesional, los cuales, sin duda, podrán ser desarrollados por los Convenios sectoriales adoptados en ámbitos inferiores o por los propios Convenios o acuerdos de empresa. En todo caso, como no podía ser de otra forma, se han tenido presentes los válidos criterios de los acuerdos interprofesionales sobre negociación colectiva y, especialmente, de cobertura de vacíos ya referidos. Todo ello con la fijación de determinadas condiciones laborales especiales, aconsejadas por la naturaleza específica de la actividad de este sector, recogidas en negociaciones próximas o en la propia Ordenanza Laboral sustituida; en ambos casos, debidamente revisadas y adaptadas. Consideraciones semejantes merece el capítulo III, relativo a la «promoción y ascensos», en el cual, después de una afirmación de carácter general sobre los criterios que deben orientar cualquier política de promoción profesional, se define el sistema de cobertura de vacantes y ascensos.

Especial interés reviste el capítulo IV, en el que se regula el «régimen salarial». Fue precisamente el alcance de este capítulo punto fundamental de desencuentro en el proceso negociador del que esta actuación arbitral trae su causa. Como ya señalamos anteriormente, después de diversos encuentros y cambios de impresiones se pudo llegar a la posibilidad de, además de definir la estructura salarial para el sector, abordar algunas cuestiones importantes en el régimen salarial aplicable al mismo: Principalmente el establecimiento de un salario mínimo garantizado para el sector y la fijación de nuevas pautas en lo que se refiere al complemento salarial por antigüedad; puntos ambos del mayor interés para las respectivas representaciones en la mesa de la negociación.

A este respecto, la resolución arbitral que aquí se dicta ha querido buscar un equilibrio entre las posiciones de ambos negociadores, teniendo presente también las tendencias por las que discurren los procesos negociadores en la actualidad.

En lo que hace al salario mínimo garantizado, el laudo pretende homogeneizar, en sus cotas más bajas, las retribuciones a las que, como mínimo, han de tener derecho los trabajadores que prestan su actividad en el sector. A nadie se le oculta que la mayoría de los Convenios Colectivos vigentes en el mismo contienen condiciones económicas más ventajosas para sus trabajadores. De lo que se trata es, precisamente, de ordenar el ejercicio de esta actividad, evitando la subsistencia de claras desigualdades entre las distintas retribuciones de los trabajadores en perjuicio no sólo de los derechos sociales de los mismos, sino también de las propias exigencias del mercado. No obstante, la fórmula recogida en este laudo propone una aplicación progresiva en el tiempo. Esta progresividad, con independencia de la cláusula, que también se contiene en el laudo, de inaplicación de dichas condiciones, suponen garantía suficiente de su prudente y adecuada vigencia en este sector funcional.

Con respecto al complemento de antigüedad, el laudo, teniendo presente las consecuencias, no siempre positivas para la estabilidad en el empleo, que su aplicación con frecuencia produce, ha buscado un sistema que, respetando los derechos adquiridos y las expectativas de realización de los mismos, viene a reconducir este plus a condiciones menos disfuncionales para la permanencia en el puesto de trabajo. Asimismo, este nuevo concepto salarial se va a calcular sobre el SMG, lo que sin duda favorece a los sectores con niveles salariales reducidos.

En todo caso, la regulación de ambas materias contenida en este laudo se aplicará en defecto de regulación específica en los respectivos Convenios Colectivos. Y será, sin duda, esta vía negociada la que determine, en el

momento oportuno, los términos de evolución de ambos conceptos retributivos y su ordenación.

El capítulo V trata de la jornada de trabajo, y en el mismo merece la pena considerar la posible ampliación de la jornada para atender circunstancias especiales vinculadas al carácter público de la actividad que frecuentemente prestan las empresas incluidas en este laudo.

Los capítulos VI, VII y VIII regulan el régimen disciplinario, la subrogación empresarial y la Comisión Paritaria, respectivamente. En los dos primeros capítulos se transcriben en su literalidad los términos del acuerdo de principio alcanzado por las partes negociadoras. En lo que se refiere a la regulación de la Comisión Paritaria ha parecido aconsejable incluir sus competencias en la promoción e impulso de las actividades de formación continua, en el marco del II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Por fin, este laudo contiene una disposición transitoria, también definida por acuerdo de las partes, en la que éstas se comprometen a reiniciar las negociaciones el 1 de diciembre de 2000, en vista de alcanzar un Convenio marco para este sector de actividad. Junto a ella, y también resultado del Acuerdo previo de los negociadores, el laudo se cierra con la disposición derogatoria de la Ordenanza de Trabajo de 27 de enero de 1972.

En virtud de todo lo expuesto, el árbitro designado en el presente procedimiento ha resuelto:

1. Dictar el presente laudo, en el que se recogen las condiciones laborales aplicables en el ámbito de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua en el mismo definidas.
2. Dicho laudo, de carácter jurídicamente vinculante, tendrá la eficacia de un Convenio Colectivo, pudiendo ser recurrido por las partes legitimadas ante la jurisdicción social.
3. Por el Secretario de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos se procederá a la notificación del presente laudo a las partes, remitiéndose el mismo a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a efectos de su depósito, registro y publicación.

LAUDO ARBITRAL POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS CONDICIONES DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMIENTO, DEPURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA

CAPÍTULO I

Normas de identificación

Artículo 1. *Naturaleza jurídica del laudo.*

1. El presente laudo se dicta al amparo de lo establecido en la disposición transitoria sexta 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, con sumisión expresa de las partes al arbitraje, al no haberse alcanzado un acuerdo entre las mismas en la negociación del Acuerdo Marco Estatal de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Potabilización, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas, sustitutorio de la Ordenanza de Trabajo de 27 de enero de 1972.

2. De conformidad con lo que previene el artículo 91 del citado texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el presente laudo posee la eficacia de los Convenios Colectivos regulados en el título III de dicho texto legal.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente laudo regula las condiciones de trabajo entre las empresas y los trabajadores cuya actividad económica esté comprendida dentro de la gestión total o parcial del denominado ciclo integral de los servicios públicos de agua a poblaciones: Captación, aducción, tratamiento, distribución, evacuación mediante redes de alcantarillado y depuración de residuales, tanto para usos domésticos como industriales.

Para mejor precisión se especifica, por vía de exclusión expresa, que este acuerdo no será de aplicación a las empresas que gestionan el agua para usos agrícolas o de regadío, cualquiera que sea la denominación con las que se conozca (comunidades de regantes, juntas, asociaciones, sociedades heredamientos, etc.), así como a los organismos públicos, con o sin personalidad jurídica propia, que, comprendidos en las actividades

anteriormente citadas, realicen su cometido a través de personal sujeto a la normativa que regula la función pública.

En el marco de este laudo, las representaciones sindicales y patronales expresan su compromiso de que el mismo constituya referencia eficaz para establecer las relaciones laborales del sector de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua. Una vez derogada la Ordenanza, a tal fin, recomendarán que las empresas con Convenio propio se remitan a éste en las materias aquí reguladas, en sustitución de la Ordenanza Laboral, así como en calidad de derecho supletorio.

En todo caso, los Convenios Colectivos existentes en este ámbito de actividad se aplicarán en sus propios términos en aquellas materias por los mismos contempladas. Este laudo será aplicable, por consiguiente, en las materias en que los Convenios Colectivos se remitan al mismo o al Acuerdo Marco al que sustituye o a la antigua Ordenanza Laboral. Será, asimismo, de carácter supletorio respecto de cualesquiera otras materias en las que pudiera existir vacío de regulación.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Este laudo será de aplicación en todo el territorio español, sirviendo, además, como derecho supletorio para aquellas provincias que, rigiéndose por Convenio propio, puedan sufrir algún tipo de vacío normativo por la derogación de la Ordenanza Laboral.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal contratado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo aquellos que estén vinculados a las empresas por la situación legal de alta dirección.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El presente laudo entrará en vigor el día de la firma y tendrá vigencia hasta el 30 de junio de 2001, prorrogándose por períodos de dos años de no mediar denuncia expresa de las partes con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia.

Artículo 6. *Garantía «ad personam».*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas, a título personal, por las empresas al entrar en vigor este laudo.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo y estructura profesional

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

Facultades de la Dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores:

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este laudo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este laudo y lo que se acuerde en cada empresa y/o centro de trabajo en desarrollo del mismo.

Artículo 8. *Clasificación funcional.*

1. Los trabajadores que presten su actividad en el ámbito del presente laudo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. Esta clasificación se realizará en grupos profesionales, definidos por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que en cada caso desempeñen los trabajadores. Dentro de algunos de los grupos, de esta forma definidos, podrán establecerse áreas funcionales diferentes, en los términos contemplados más adelante.

3. Por acuerdo entre el trabajador y la correspondiente empresa, en el marco establecido en la presente resolución arbitral se establecerá el contenido de la prestación laboral objetiva del contrato de trabajo, así como la inserción en el grupo profesional que corresponda.

Artículo 9. *Factores de encuadramiento.*

1. El encuadramiento de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación del presente laudo arbitral, dentro de la estructura profesional en él establecida, y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: Conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) Conocimientos y experiencias: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación, de las funciones y tareas, la capacidad de interrelacionar, las características del colectivo y el número de personas sobre los que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. Dentro de cada uno de los grupos profesionales y de las correspondientes divisiones orgánicas o funcionales (entre otras, de administración, comercial, técnica, de producción y servicios auxiliares) podrán situarse las diferentes categorías, definidas de conformidad con los criterios anteriormente expuestos, reconocidos en la antigua Ordenanza Laboral.

4. Los grupos profesionales y las divisiones orgánicas y funcionales recogidas en este laudo tienen un carácter meramente enunciativo, sin que cada uno de ellos deba ser contemplado necesariamente en las respectivas estructuras organizativas de las empresas, pudiendo, en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

Artículo 10. *Grupos profesionales.*

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este laudo arbitral se clasificará en razón a la función desempeñada en los grupos profesionales aquí establecidos.

2. Dentro de los grupos profesionales 2 y 3 se establecen, a fin de delimitar la idoneidad y aptitud para el desempeño de las tareas encomendadas al trabajador en cada puesto de trabajo las áreas funcionales administrativa y técnica.

Grupo profesional 1:

a) Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

b) Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar o certificado de escolaridad o similar.

c) A este grupo se corresponden, entre otras, las antiguas categorías de Ordenanza y de Peón contenidas en la Ordenanza Laboral.

Grupo profesional 2:

a) Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores.

b) Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de segundo grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

c) Dentro del área funcional administrativa de este grupo, cabe incluir, entre otras, las antiguas categorías reconocidas en la Ordenanza Laboral de Ayudante de almacén, Auxiliar administrativo, Oficial de segunda administrativo, Oficial primera administrativo y Encargado de almacén, así como Delineante y Delineante de primera.

Con relación al área funcional técnica, cabe incluir en este grupo profesional, entre otras, las siguientes categorías: Oficial tercera de Taller y Depuradoras, Oficial segunda de Taller, Depuradoras y Conductor clase B, Oficial primera de Taller, Depuradoras, y Conductor clases C y D, Subcapataz, Lector, Inspector, Auxiliar técnico y Vigilante de Obras.

Grupo profesional 3:

a) Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

b) Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de segundo grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

c) En el área funcional administrativa de este grupo se incluyen, entre otras, las antiguas categorías de Subjefe y Jefe de Negociado.

En lo que se refiere al área técnica, cabe incluir, también enunciativamente, las antiguas categorías profesionales de Encargado de Estación y de Capataz, así como la de Jefe de Sección.

Grupo profesional 4:

a) Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

b) Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

c) En este grupo cabe incluir, entre otras, las categorías de Cajero y, en general, las de titulado de grado medio.

Grupo profesional 5:

a) Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

b) Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

c) En este grupo se incluyen las categorías profesionales de Jefe de Departamento, así como las correspondientes a titulado superior.

Artículo 11. *Movilidad funcional.*

1. El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las divisiones funcionales u orgánicas dentro del mismo grupo profesional no supondrán un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

3. La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Aun siendo una materia de derecho necesario, y considerando que las decisiones empresariales pueden afectar individual, plural o colectivamente a los trabajadores, los Convenios Colectivos que en este ámbito puedan dictarse podrán establecer precisiones al respecto, instrumentos de información y consulta, según los casos, así como procedimientos para resolver las discrepancias, teniendo en cuenta a este respecto lo previsto en el ASEC en materia de mediación y arbitraje.

Artículo 12. *Trabajos de categoría superior.*

1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida por plazo que no exceda de 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.

2. Transcurrido dicho período, el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si ésta no resolviese favorablemente al respecto, en un plazo de quince días, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

3. Cuando se realicen funciones de categoría superior, pero no proceda el ascenso por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retribuida existente entre la categoría asignada y la de la función efectivamente realizada.

4. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto los trabajos de categoría superior que el trabajador realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el acceso.

5. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por servicio militar obligatorio, incapacidad laboral transitoria, maternidad, permiso y excedencias forzosas o especiales en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Artículo 13. *Trabajos de categoría inferior.*

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible, y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior, le corresponda.

2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de dos meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería grave o fuerza mayor, de lo que se informará a los representantes de los trabajadores, periódicamente.

3. Si el destino de inferior categoría profesional, hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior a aquella por la que se le retribuye.

Artículo 14. *Movilidad geográfica.*

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse: Por solicitud del interesado, por acuer-

do entre la empresa y el trabajador, por necesidades del servicio y por permuta.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifique, y previa información a los representantes de los trabajadores, podrá la empresa llevar a cabo el traslado en los términos y condiciones regulados en la legislación vigente.

4. Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa, nivel profesional, etc., podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquélla decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

5. Por razones técnicas, organizativas o de producción o por circunstancias referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar temporalmente a su personal en los términos y condiciones establecidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

Promoción y ascensos

Artículo 15. *Promoción profesional. Principio general.*

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Artículo 16. *Cobertura de vacantes y ascensos.*

1. Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas o amortizarse si lo estimaran necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran tal medida.

2. Los criterios de provisión de plazas vacantes podrán ser de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical, de conformidad con los criterios en este laudo establecidos.

3. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comparte funciones de mando o de especial confianza en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa se cubrirá mediante el sistema de libre designación. Tales tareas pueden resultar englobadas en los grupos profesionales 4 y, especialmente, 5.

4. Para el ascenso a los puestos de trabajo, en los que no procede la libre designación por las empresas, éstas establecerán un sistema de concurso-oposición que habrá de ajustarse a criterios objetivos de mérito y capacidad, tomando como referencia las siguientes circunstancias: Titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

5. A este objeto, la empresa podrá establecer las correspondientes pruebas selectivas, de carácter teórico práctico, previo informe a consulta de los representantes legales de los trabajadores.

CAPÍTULO IV

Régimen salarial

Artículo 17. *Retribución debida.*

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Laudo arbitral tendrá derecho a la retribución que resulte de sumar al salario base la totalidad de los complementos salariales que en cada caso resulta aplicables.

Artículo 18. *Salario base.*

1. El salario base de grupo es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo en función de su grupo profesional de pertenencia.

2. El salario base se establecerá en los correspondientes convenios colectivos de ámbito territorial inferior a este Acuerdo marco y, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores o por acuerdo entre empresario y trabajador, siempre en los términos y con la cuantía mínima contenida en este Laudo.

3. En los convenios colectivos o acuerdos de ámbito inferior podrán integrarse en este concepto diversos suplementos salariales, pudiéndose configurar como salario mínimo que por todos los conceptos percibe el trabajador perteneciente a una empresa.

4. El salario base del grupo remunerará tanto la jornada como los períodos de descanso, en los términos en los que éstos se encuentren establecidos mediante convenio colectivo o norma legal.

Artículo 19. *Complementos salariales.*

1. Se consideran complementos salariales aquellos de carácter personal u otros no vinculados exclusivamente a las condiciones personales del trabajador o a la realización del trabajo en cantidad o calidad y que no hayan sido valorados al determinar el salario base. En particular los más usuales serían: De penosidad, toxicidad y peligrosidad; de nocturnidad; de turnicidad; de domingos y festivos; de vencimiento periódico superior al mes; de cantidad y calidad en el trabajo; de carácter extrasalarial; personales de distinto tipo.

2. Tales complementos son debidos a circunstancias de la producción o personales, que pueden ser variables a tenor de la actividad de las empresas y de las condiciones en las que se preste el trabajo.

3. Por convenio colectivo de ámbito inferior a este Laudo o por pactos individuales o colectivos entre las empresas y los trabajadores o sus representantes se establecerán los complementos salariales en cada caso aplicables.

Artículo 20. *Gratificaciones extraordinarias.*

1. Sin perjuicio de lo que pueda establecerse en los respectivos convenios colectivos que, en cada caso, resulten de aplicación, el personal comprendido en el ámbito de este Laudo tendrá derecho a dos gratificaciones, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base, incrementado con el complemento de antigüedad que proceda.

2. Dichas gratificaciones se devengarán, salvo lo dispuesto en convenios colectivos de ámbito inferior o por acuerdo en este sentido en el seno de la empresa, el último día hábil de los meses de junio y de diciembre.

3. Estas pagas se devengarán mensualmente, y al personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año se le abonará proporcionalmente en razón al tiempo de servicio prestado, computándose las fracciones mensuales de más de quince días como meses completos.

El personal con jornada reducida o que trabaje por horas percibirá las gratificaciones extraordinarias en proporción al salario que perciban.

Artículo 21. *Salario mínimo garantizado.*

1. Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Laudo sustitutorio del Acuerdo marco, cualquiera que sea el grupo profesional al que pertenezcan, tendrán un salario mínimo garantizado de cómputo anual, por su actividad en jornada completa, de 1.600.000 pesetas brutas.

Esta cantidad, que se prorrateará en los supuestos de actividad a tiempo parcial o por un período de duración inferior al año, incluirá la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores de cada empresa en actividad normal, salvo el eventual complemento por antigüedad, en los términos posteriormente reconocidos y la retribución por las horas extraordinarias que pudieran haberse realizado.

2. Este salario mínimo garantizado se verá incrementado a partir del 30 de junio de 1999 hasta 1.700.000 pesetas brutas, llegando este incremento a 1.800.000 a partir de 30 de junio del año 2000.

Artículo 22. *Promoción económica. Complemento salarial por antigüedad.*

1. Los trabajadores que, a la entrada en vigor del presente Laudo, tengan reconocido un suplemento o plus de antigüedad, lo seguirán percibiendo en su cuantía actual como complemento personal no compensable. El mismo régimen se reconocerá a los complementos correspondientes a anualidades cuyo devengo periódico ya se hubiera iniciado el 30 de junio de 1998.

2. Los complementos de antigüedad no incluidos en el apartado anterior se registrarán por los criterios siguientes:

a) Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Laudo tendrán derecho a un complemento periódico por antigüedad, calculada desde la fecha de ingreso del trabajador en la empresa, consistente en un 1 por 100 del salario mínimo garantizado regulado por el artículo anterior y sus sucesivas revisiones, por cada uno de los diez primeros años de servicio en la empresa y en un 0,5 por 100 del mismo concepto salarial por los años posteriores.

b) La cuantía resultante por aplicación de este complemento de antigüedad no podrá ser superior al 25 por 100 del importe, en cada momento, del salario mínimo garantizado percibido por cada trabajador.

c) Este complemento no es susceptible de absorción y compensación por mejoras salariales en otros conceptos diferentes.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, los trabajadores que tengan consolidado algún complemento de antigüedad de acuerdo con el sistema anterior percibirán la cantidad ya consolidada en su cuantía presente, a la que se adicionará la resultante de la aplicación del nuevo sistema en los términos aquí establecidos. Es decir, en el recibo correspondiente deberá diferenciarse lo que responde al concepto consolidado en su cuantía y percibido «ad personam» y lo que es consecuencia de la antigüedad prevista en el nuevo sistema.

4. Los convenios colectivos que tengan establecidos regulaciones específicas en esta materia las mantendrán en sus propios términos.

Artículo 23. *Estructura salarial.*

1. La estructura salarial se establecerá en los correspondientes convenios colectivos de ámbito sectorial inferior o de empresa, y, en su caso, por acuerdo entre ésta y los representantes legales de los trabajadores.

2. En la definición de la nueva estructura de salarios podrán integrarse los distintos complementos hasta ahora existentes en nuevos conceptos más racionalizados y simplificados.

Aquellos complementos que no sean tenidos en cuenta en la fijación del nuevo salario base de grupo mantendrán su naturaleza singular, refiriéndose exclusivamente la retribución variable a la compensación de carácter personal, por calidad y cantidad de trabajo y de puesto de trabajo, con estas denominaciones.

3. Cualquiera que sea la estructura salarial que se establezca, deberá respetar el salario mínimo garantizado en los términos anteriormente recogidos.

Artículo 24. *Lugar, tiempo y forma del pago del salario.*

1. El pago del salario en efectivo se hará en el lugar de trabajo, por períodos mensuales, quincenales o semanales, según la costumbre observada en cada empresa. También podrá efectuarse por medio de cheque nominativo, o transferencia bancaria, en cuyo caso el cheque se entregará o la transferencia se realizará en la fecha habitual de pago.

2. Ya se pague en efectivo, ya por cualquiera de los medios establecidos en el apartado anterior, el empresario estará obligado a entregar al trabajador el correspondiente recibo de salarios.

3. El trabajador tendrá derecho, si lo solicita, a firmar el recibo de salarios en presencia de un miembro del Comité de Empresa o de un Delegado de Personal. En el caso de que la empresa no contara con órganos de representación de los trabajadores, el trabajador podrá solicitar que la firma del recibo de salarios se realice en presencia de un compañero de trabajo.

Artículo 25. *Inaplicación de los incrementos salariales en las empresas en pérdidas.*

Sin perjuicio de lo que puedan establecer los respectivos convenios colectivos, los incrementos salariales que la aplicación del presente Laudo puedan suponer respecto de determinadas empresas podrá suspenderse en su aplicación cuando éstas acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos años anteriores de cada uno de los años de vigencia.

En estos casos la fijación del aumento del salario se adecuará en el ámbito de la empresa, previa negociación entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores y enmarcando esta decisión dentro de un plan de futuro, que debe contener las medidas industriales, comerciales y financieras para garantizar el futuro industrial y del empleo.

El abono de las diferencias dejadas de percibir se efectuará tan pronto se constate objetiva y fehacientemente que la empresa tiene superávit o beneficios, salvo pacto contrario de las partes.

La solicitud de adecuar el incremento salarial a la situación de pérdidas de las empresas, se iniciará a petición de la Dirección de la Empresa,

en un plazo máximo de sesenta días a partir de la publicación de este Laudo. La empresa comunicará este extremo a los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales de las Federaciones firmantes del presente Convenio.

Esta comunicación deberá hacerse por escrito y se acompañará de los siguientes documentos:

Memoria explicativa de las causas económicas, tecnológicas y productivas que motivan la solicitud.

Documentación económica, que consistirá en el balance y la cuenta de resultados de 1997 y 1998, o 1999, en su caso.

Declaración del Impuesto de Sociedades referido a los años indicados en el apartado anterior.

Informe relativo a los aspectos financieros, productivos, comerciales y organizativos de la empresa.

Informe del censor jurado de cuentas y/o informe de auditoría. Esta exigencia no tendrá que cumplirse en el caso de empresas de menos de 50 trabajadores.

Previsiones de la empresa para 1998, 1999 y 2000, respectivamente.

Medidas de carácter general y específicas que tenga previsto tomar para solucionar la situación (plan de futuro).

Desde ese momento se iniciará un período de treinta días de consulta y negociación entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores. En ese proceso, necesariamente, deberán participar directamente representantes de las federaciones firmantes del Convenio.

En el caso de finalizar con acuerdo se enviará a la Comisión Mixta que establece este Laudo el acta del Acuerdo para su conocimiento y control previo a su aplicación definitiva.

En el supuesto de desacuerdo, las partes voluntariamente podrán solicitar la mediación de la Comisión Mixta, previa solicitud por escrito y remisión de toda la información. El plazo del fallo será de quince días.

Para el seguimiento del Acuerdo de inaplicación al que se llegue, se constituirá una Comisión de Seguimiento y Control, que se reunirá como mínimo cada tres meses, para evaluar los efectos del plan de futuro y decidir sobre las medidas a tomar al respecto.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo

Artículo 26. *Jornada de trabajo.*

1. Los trabajadores afectados por este Laudo tendrán una jornada máxima anual de 1.770 horas de trabajo efectivo.

2. No obstante lo dispuesto en el número anterior, en los Convenios Colectivos podrán regularse jornadas que, en cómputo anual, sean más beneficiosas para los trabajadores.

3. Las empresas que tengan establecidos tiempos de descanso («bocadillo») como tiempo efectivo de trabajo, cuantificarán su duración anual y esta cuantía se deducirá de la duración de su jornada actual, a efectos de determinación de la jornada anual efectiva que consolidará desde la entrada en vigor del presente Convenio. De resultar, una vez hecha esta operación, una jornada inferior a la prevista en el presente Convenio, mantendrán dicha jornada, pudiendo en estos supuestos reordenar la misma.

4. En el ámbito de cada empresa, previa negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores, podrá establecerse un calendario de distribución irregular de la jornada, que implique la posibilidad de superar el tope máximo diario de nueve horas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores, respetando los descansos mínimos fijados en la ley.

Artículo 27. *Trabajos de duración superior a la jornada normal.*

1. Dado el carácter público de los servicios prestados por las empresas incluidas en este Laudo y la necesaria continuidad de su actividad, todo el personal estará obligado a prolongar en caso necesario la jornada normal de trabajo. Si los trabajos extras se prolongan alcanzando el horario normal de comida o cena y la índole del trabajo, a juicio del responsable del mismo no permitiera una interrupción de dos horas para que el empleado pueda hacerlo en su domicilio, la empresa proveerá de comida al personal. Las dos horas durante las cuales se halle interrumpida la jornada no serán abonables y, en todo caso, no podrá devengarse menos de una hora por la continuidad del trabajo.

2. El trabajo prestado con exceso sobre la jornada normal se remunerará con arreglo a las normas legales sobre horas extraordinarias.

3. Si por dificultades del lugar en que se efectúa el trabajo o cualquier otra circunstancia, no pudiera proveerse de comida al personal, la empresa vendrá obligada a abonar a éste, en compensación a la comida, una dieta equivalente al 40 por 100 del salario diario que corresponda a su grupo.

Artículo 28. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales aquellas que excedan de la jornada máxima legal establecida en este Laudo o las pactadas en los correspondientes convenios colectivos o en el ámbito de cada empresa, salvo las realizadas en los casos de prolongación de jornada antes contempladas.

2. Sin perjuicio de lo que establezcan los convenios colectivos de ámbito inferior a los acuerdos entre las respectivas empresas y sus trabajadores, las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de las empresas. Las horas compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computará a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, su compensación económica no podrá ser inferior a la de la hora ordinaria.

3. Sin perjuicio del carácter voluntario de estas horas, en los términos legalmente establecidos y teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que con frecuencia prestan las empresas de este sector, cuando concurren circunstancias de fuerza mayor, sustitución de personal, averías que requieran reparaciones urgentes u otras análogas que, por su trascendencia sean inaplazables, el tiempo de trabajo empleado por los trabajadores no entrará en el cómputo de las conceptuadas como extraordinarias a los efectos de un límite máximo legal, si bien, serán retribuidas como tales.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 29. *Régimen de faltas y sanciones.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Artículo 30. *Clasificación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 31.

Son faltas «leves» las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
2. No cursar, en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material.
4. Falta de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
6. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta «grave» o «muy grave».
7. No comunicar las situaciones personales que puedan afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores.
8. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo.
9. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

Artículo 32.

Se calificarán como faltas «graves» las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
2. No comunicar, con la puntualidad debida, las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta «muy grave».

3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

4. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada «muy grave».

5. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquél.

6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de éste.

7. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada como «muy grave».

8. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

9. La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio vistiendo el uniforme de la empresa.

10. La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.

11. Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el párrafo octavo del artículo 31, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como «grave».

12. Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecido en cada centro de trabajo.

13. Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 31.

14. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como «muy grave».

15. La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros.

16. La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a un compañero.

17. Si la causa prevista en el párrafo sexto del artículo 31 produjera escándalo notorio.

18. La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por los menos amonestación escrita.

Artículo 33.

Se considerarán como faltas «muy graves», las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
2. La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.
3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza, y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
4. El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.
6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autor, y, en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la autoridad judicial.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.
8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
9. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
10. Realizar trabajos particulares durante la jornada.
11. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.
12. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.

14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.

15. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.

16. La simulación de enfermedad o accidente.

17. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.

18. Acoso sexual.

19. Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 31, y, en las segunda, cuarta, séptima y decimocuarta del artículo 32.

20. Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo 32 se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como «muy grave».

21. La reincidencia en falta «grave», aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 34. Régimen de sanciones y procedimiento sancionador.

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

Todas las sanciones que no consistan en amonestación verbal, requerirán comunicación escrita motivada al trabajador.

En los casos de sanción por falta muy grave, la empresa comunicará la sanción por escrito al trabajador con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que produzca efectos, entregando una copia de la misma al representante de su centro de trabajo. El trabajador dispondrá de un permiso retribuido, de los citados dos días hábiles, para alegar por escrito ante la empresa lo que en su defensa estime oportuno. Si la empresa no modificara por escrito su decisión, ésta se entenderá efectiva transcurrido el citado plazo de dos días hábiles.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de toda sanción que imponga.

Artículo 35. Graduación de las sanciones.

Las sanciones que las empresas podrán imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

a) Pora falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Artículo 36. Prescripción.

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 faltas muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 37. Acumulación de faltas.

A los efectos de reincidencia, no se tendrán en cuenta y se eliminarán del expediente aquellas faltas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la comunicación de la última falta:

Faltas leves: Tres meses.

Faltas graves: Seis meses.

Faltas muy graves: Un año.

CAPÍTULO VII

Subrogación empresarial

Artículo 38. Cláusula de subrogación.

En las empresas o entidades públicas afectadas por el presente Laudo, cuando la actividad en un centro de trabajo cese, por finalización o modificación total o parcial de contrato de explotación, arrendamiento, gestión, etc., y sea adjudicataria de dicha explotación otra empresa o entidad pública, ésta vendrá obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores de aquélla adscritos al servicio de las instalaciones que se explotan, respe-

tándoles y conservando en su integridad, con carácter personal e irrenunciable, su antigüedad, salario y demás derechos laborales y sindicales reconocidos en Convenio, pactos de empresa y condiciones personales.

Serán requisitos necesarios para tal absorción y subrogación que los trabajadores del centro o centros de trabajo que se absorban lleven prestando sus servicios en el mismo, al menos cuatro meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser absorbidos.

Asimismo, será necesario que la empresa a la que se le extingue o concluya el contrato o adjudicación del servicio, notifique por escrito en el término improrrogable de quince días naturales, anteriores a la fecha efectiva de la subrogación o sustitución, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva empresa adjudicataria o entidad pública, y acredite documentalmente las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales y extrasalariales, laborales y sociales, de todos los trabajadores en los que debe operarse la subrogación o sustitución empresarial. Igualmente, la empresa sustituida deberá, en el mismo plazo, poner en conocimiento de sus trabajadores afectados el hecho de la subrogación.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el anterior adjudicatario y, en su defecto, el nuevo, deberá notificar el cambio de adjudicatario a los representantes legales de los trabajadores de dicho servicio.

Los documentos que la empresa sustituida debe facilitar y acreditar ante la nueva empresa adjudicataria son los siguientes:

1. Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes 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 TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos seis meses, en los que figuren los trabajadores afectados.

4. Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.

5. Fotocopia del libro de matrícula donde se encuentren inscritos los trabajadores afectados por la subrogación.

6. Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, 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.

7. Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.

8. Documentación acreditativa de la situación de baja por incapacidad temporal, de aquellos trabajadores que, encontrándose en tal situación, deban ser absorbidos, indicando el período 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, y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.

9. Copia de documento diligenciado 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.

CAPÍTULO VIII

Comisión Paritaria

Artículo 39. Comisión Paritaria.

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en el presente Laudo, se crea una Comisión Paritaria entre los sujetos participantes en la negociación que ha desembocado en el presente Laudo, formada por cuatro miembros en representación de los trabajadores y otros cuatro en representación de la asociación empresarial. No obstante, ambas partes, podrán designar, ocasional o permanentemente, asesores para cuantas materias estimen oportuno.

Además de las tareas propias de administración e interpretación de este Laudo, la Comisión Paritaria aquí establecida asumirá las tareas de promoción e impulso de las actividades de formación continua en el marco del II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Esta Comisión Paritaria será única para todo el territorio del Estado.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario, una vez cada seis meses, y con carácter extraordinario, cuando una de las partes lo solicite en

el plazo de quince días, pudiendo proceder a convocar la misma cualquiera de las partes que la integra.

En todos los casos, las consultas habrán de ser presentadas a través de las organizaciones firmantes y en ningún caso directamente.

Disposición transitoria.

Con el objetivo de normalizar y vertebrar la negociación colectiva en el ámbito del presente Laudo, las partes firmantes se comprometen a iniciar las negociaciones, bajo el principio de buena fe, el 1 de diciembre del año 2000, de un Convenio Marco que regule las materias recogidas en el título III del Estatuto de los Trabajadores para los Convenios Colectivos de carácter estatutario, así como cualesquiera otras propuestas por las partes; en este supuesto, en el escrito preaviso será preceptivo avanzar con suficiente antelación el listado de materias que se pretenden negociar.

Dichas negociaciones habrán de estar finalizadas en el período máximo previsto en el apartado de ámbito temporal del presente Laudo.

Disposición derogatoria.

En aplicación de lo dispuesto en el Acuerdo de Prórroga referente a la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua, de 27 de diciembre de 1995, el presente Laudo deroga íntegramente la citada Ordenanza de 27 de enero de 1972 para todas las empresas incluidas expresamente en su ámbito funcional, recogido en el apartado correspondiente al mencionado ámbito.

BANCO DE ESPAÑA

22455 *RESOLUCIÓN de 25 de septiembre de 1998, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios de divisas correspondientes al día 25 de septiembre de 1998, que el Banco de España aplicará a las operaciones ordinarias que realice por su propia cuenta, y que tendrán la consideración de cotizaciones oficiales, a efectos de la aplicación de la normativa vigente que haga referencia a las mismas.*

Divisas	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA	141,242	141,524
1 ECU	166,835	167,169
1 marco alemán	84,855	85,025
1 franco francés	25,306	25,356
1 libra esterlina	240,958	241,440
100 liras italianas	8,581	8,599
100 francos belgas y luxemburgueses	411,333	412,157
1 florín holandés	75,249	75,399
1 corona danesa	22,301	22,345
1 libra irlandesa	212,131	212,555
100 escudos portugueses	82,742	82,908
100 dracmas griegas	48,894	48,992
1 dólar canadiense	93,674	93,862
1 franco suizo	102,833	103,039
100 yenes japoneses	105,546	105,758
1 corona sueca	17,961	17,997
1 corona noruega	19,136	19,174
1 marco finlandés	27,871	27,927
1 chelín austríaco	12,061	12,085
1 dólar australiano	83,615	83,783
1 dólar neozelandés	70,522	70,664

Madrid, 25 de septiembre de 1998.—El Director general, Luis María Linde de Castro.

UNIVERSIDADES

22456 *RESOLUCIÓN de 7 de septiembre de 1998, de la Universidad de Valladolid, por la que se corrige Resolución de 21 de julio de 1998, en la que se establecía el plan de estudios de Licenciado en Dirección y Administración de Empresas.*

Advertidos errores en la Resolución de 21 de julio de 1998, por la que se establecía el plan de estudios de Licenciado en Administración y Dirección de Empresas, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 184, de 3 de agosto de 1998,

Este Rectorado ha resuelto la publicación de las correcciones oportunas al texto que se transcriben a continuación:

Modificación en página 26371, del «Boletín Oficial del Estado» número 184, de 3 de agosto de 1998:

1. En el cuadro de distribución de los créditos en la columna curso, donde dice: «51», debe decir: «5.º».

Modificación en página 26374, del «Boletín Oficial del Estado» número 184, de 3 de agosto de 1998:

1. En el cuadro de convalidaciones, los créditos de las asignaturas del plan nuevo que se detallan a continuación, que aparecen en la columna T/O, deben aparecer en la columna OP:

Derecho de Sociedades.
Contabilidad de Sociedades Avanzadas.
Análisis y Gestión Financiera.
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Métodos Cuantitativos para las Decisiones de Financiación e Inversión.
Métodos y modelos operativos de Gestión.
Comunicación y Distribución Comercial.
Técnicas de Gestión de Personal.
Sociología Industrial.

2. En la parte inferior del cuadro de convalidaciones:

Donde dice: «(O): Materias Optativas», debe decir: «(OP): Materias Optativas».

Valladolid, 7 de septiembre de 1998.—El Rector, Jesús María Sanz Serna.

22457 *RESOLUCIÓN de 7 de septiembre de 1998, de la Universidad de Valladolid, por la que se corrige Resolución de 21 de julio de 1998, en la que se establecía el plan de estudios de Licenciado en Economía.*

Advertidos errores en la Resolución de 21 de julio de 1998, por la que se establecía el plan de estudios de Licenciado en Economía, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 185 de 4 de agosto de 1998, este Rectorado ha resuelto la publicación de las correcciones oportunas al texto que se transcriben a continuación:

Modificación en página 26569, del «Boletín Oficial del Estado» número 185, de 4 de agosto de 1998:

1. En el cuadro de convalidaciones los créditos de las asignaturas del plan nuevo que se detallan a continuación, que aparecen en la columna T/O, deben aparecer en la columna OP:

Políticas Económicas de la Unión Europea.
Derecho Administrativo Económico.
Economía Regional y Urbana.
Economía de los Recursos Naturales del Medio Ambiente.
Análisis del Sector Público.
Sociología de la Población.
Estructura Social.
Organización Económica Española.
Política Económica Europea.
Sistema Financiero.
Economía Regional de España y de Castilla y León.
Economía del Desarrollo.
Federalismo Fiscal.

2. En la parte inferior del cuadro de convalidaciones:

Donde dice: «(O): Materias Optativas», debe decir: «(OP): Materias Optativas».

Valladolid, 7 de septiembre de 1998.—El Rector, Jesús María Sanz Serna.