

Se fija en 8.000.000 de pesetas la cantidad máxima de saldo existente en cada momento.

El límite máximo a conceder, por solicitud y empleado, será otorgado con arreglo a las siguientes normas:

Concepto	Importe — Pesetas	Amortización porcentaje	Interés anual
a) Vivienda	700.000	5 años	6
b) Varios	450.000	3 años	6
c) Electrodomésticos	150.000	2 años	6

El importe total máximo que se puede solicitar por los tres conceptos no sobrepasará la cantidad de 1.300.000 pesetas.

El préstamo de vivienda podrá ampliarse con tramos de 100.000 pesetas por cada año de antigüedad en la empresa, que sobrepase los cuatro años, y hasta un límite máximo de 1.200.000 pesetas.

Para tener derecho a la concesión de préstamo de vivienda se necesita una antigüedad mínima de dos años en la empresa, siendo la de un año la antigüedad mínima requerida para la obtención de los demás préstamos, y que el contrato de trabajo del solicitante no se extinga en fecha anterior a la del final de los períodos de amortización respectivos.

Quienes hubiesen disfrutado un préstamo para vivienda, podrán solicitar un segundo para el mismo concepto, una vez transcurrido diez años de la solicitud del anterior.

No se podrá solicitar más de un préstamo por concepto hasta no haber amortizado normalmente el anterior.

Como norma general se exigirán justificantes de la finalidad de los préstamos.

CAPITULO V

Disposiciones generales

Artículo 34. *Revisión salarial.*

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara a 31 de diciembre de 1994 un incremento superior al 3 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1993, y, además, se hubiera alcanzado en el ejercicio 1994 la cifra de ventas oficialmente presupuestada por la compañía para dicho ejercicio, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constataran oficialmente ambas circunstancias, hasta el límite de tres puntos.

Tal incremento se abonará, en su caso, con efectos de 1 de enero de 1994. En el supuesto de que dicho IPC fuera superior al 6 por 100, la empresa se compromete a estudiar un mayor incremento, teniendo en cuenta la situación general de la misma.

Artículo 35.

Las disposiciones contenidas en este Convenio sustituyen, en general, a las que, sobre las mismas materias, viniese rigiendo hasta la fecha y, en especial, al Reglamento de Régimen Interior y Ordenanza del Trabajo, en lo que están en contradicción con lo anteriormente establecido, los cuales mantendrán su vigencia en lo no sustituido.

Artículo 36. *Aplicación de Ordenanza.*

Regirá como supletorio, en lo no sustituido por el presente Convenio, la Ordenanza de Comercio.

Artículo 37. *Comisión Paritaria.*

Para velar por la correcta interpretación y cumplimiento de lo estipulado en este Convenio se crea una Comisión Paritaria formada por cuatro miembros, dos designados por la Dirección de la empresa y dos nombrados por la representación de los trabajadores.

La Comisión Paritaria actuará sin invadir, en ningún caso, las atribuciones que correspondan únicamente a la Dirección de la empresa, manteniéndose siempre dentro del ámbito de las normas legales que regulan los Convenios Colectivos de trabajo.

En caso de falta de acuerdo, la Comisión Paritaria elevará lo actuado al organismo competente.

13787 RESOLUCION de 3 de junio de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «Saltos del Guadiana, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Saltos del Guadiana, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9004532), que fue suscrito con fecha 28 de abril de 1994, de una parte, por los designados por la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 3 de junio de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «SALTOS DEL GUADIANA, SOCIEDAD ANÓNIMA», PARA EL AÑO 1994

CAPITULO I

Extensión y ámbito del Convenio

Artículo 1. *Partes contratantes.*

El Convenio se ha negociado por la representación empresarial y el Comité de Empresa y Delegado de Personal de Oficinas Madrid.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones de trabajo entre «Saltos del Guadiana, Sociedad Anónima» (en lo sucesivo Guadisa) y los trabajadores que la integran.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las normas del presente Convenio serán de aplicación al personal que figure en el escalafón de la empresa «Saltos del Guadiana, Sociedad Anónima», o ingrese en el mismo en lo sucesivo.

Queda expresamente exceptuado de su ámbito el personal directivo definido en los artículos 1.3, c), y 2.1, a), del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en los Centros de trabajo actuales y futuros de «Guadisa» que hoy son:

1. Centro de trabajo de Madrid (oficinas centrales).
2. Centro de trabajo de Cijara.
3. Centro de trabajo de Puerto Peña, que comprende las centrales de Puerto Peña y de La Serena.
4. Centro de trabajo de Orellana, que comprende las centrales de Orellana y Zújar,

y en todos, la totalidad de sus instalaciones, servicios y anexos.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

La duración del convenio será de un año, y sin perjuicio de la facultad de revisión a que se alude en el artículo 7 siguiente. Surtirá sus efectos desde 1 de enero de 1994, cualquiera que sea la fecha de homologación y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 6. *Denuncia y prórroga.*

El Convenio podrá denunciarse por cualquiera de las partes con un plazo de tres meses de antelación a su vencimiento. A falta de denuncia será prorrogable por un año, aplicándose las normas que se fijen por la autoridad competente.

En caso de denuncia, en tanto se firma un nuevo Convenio, de forma provisional, se aplicarán las normas de este Convenio.

Artículo 7. Cláusula de revisión.

Para 1994, en el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1994 un incremento superior al 3,5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1993, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el citado 3,5 por 100. Es decir, que, dando por supuesto que el IPC medido en la fecha que ha quedado expresada rebasa el 3,5 por 100, el exceso de dicho porcentaje se aplicará como mejora, tomando como base las retribuciones afectadas por la cuantía que tuvieron en diciembre de 1993, o sea, las que sirvieron como base para la negociación de 1994.

Artículo 8. Revisión condicional.

Cualquiera de las partes podrá pedir la revisión de este Convenio durante su vigencia o prórroga siempre que por disposición oficial de cualquier rango se modifiquen las actuales condiciones económicas de la Ordenanza Laboral y las mismas en su conjunto y cómputo anual sean superiores a las contenidas en este articulado.

CAPITULO II**Organización del trabajo****Artículo 9. Organización.**

Corresponde a la Dirección de la empresa la organización práctica del trabajo sin otra limitación que las normas y orientaciones de la Legislación vigente.

La Dirección de la empresa informará con antelación suficiente al Comité de Empresa y Delegado de personal de aquellas medidas organizativas, métodos o estructuración que puedan afectar al personal o a los servicios establecidos.

Artículo 10. Autoridad y responsabilidad.

El personal con mando deberá velar y mantener las normas de orden y disciplina con la autoridad y responsabilidad idóneas para obtener la mayor eficacia y rendimiento en el trabajo, procurando la mejora del nivel técnico, profesional y humano de los trabajadores en el más óptimo clima de mutuo respeto.

Artículo 11. Productividad.

La Dirección continuará los estudios necesarios para conseguir la más eficiente productividad y reducción del absentismo.

Artículo 12. Rendimiento.

Se entiende por rendimiento normal el que corresponde a un trabajador o equipo de trabajo con suficiente conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño del mismo. La retribución total del trabajador corresponde a este rendimiento tipo.

La disminución voluntaria y continuada del rendimiento o la inducción para esta disminución se reputará como falta muy grave.

Para acreditar la disminución voluntaria de rendimiento o su inducción se instruirá un expediente en el que deberán ser oídos, además del interesado, el Comité de Empresa y/o Delegado de personal, en su caso.

Artículo 13. Normas de orden y disciplina.

Se cumplirá escrupulosamente el deber de asistencia y puntualidad en el trabajo.

El personal deberá desarrollar con diligencia las tareas que tiene encomendadas o que se le encomienden a tenor de las normas reglamentarias y en cumplimiento de órdenes e instrucciones de sus superiores.

CAPITULO III**Clasificación de personal****Artículo 14. Clasificación de personal.**

El personal de la Empresa quedará clasificado dentro de los grupos, subgrupos, categorías, niveles y cargos específicos de la Ordenanza Laboral vigente.

Artículo 15. Puestos de trabajo.

A partir de 1 de enero de 1993 quedó suprimida la Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo.

CAPITULO IV**Régimen económico****Artículo 16. Concepto de salario.**

Se considera salario todos los emolumentos que recibe el trabajador y que, de acuerdo con las normas dictadas y que se dicten por el Organismo administrativo competente, tengan tal condición.

Artículo 17. Retribuciones.

El régimen retributivo del presente Convenio Colectivo comprende:

- Salario base por categoría.
- Trabajos extraordinarios a tanto alzado.
- Plus de asistencia y puntualidad.
- Plus de actividad.

Las cantidades de los dos primeros conceptos se incrementan en un 3,5 por 100.

El Plus de Actividad se fija en 280.300 pesetas.

Los conceptos retributivos, para los que no se especifique lo contrario, se incrementarán en un 3,5 por 100.

Artículo 18. Plus de asistencia y puntualidad.

Se ratifica que este concepto se percibe cuando se cumplen ambos deberes y no se devengará en los casos de falta de puntualidad o asistencia por cualquier motivo, excepto la baja por accidente de trabajo o por el cumplimiento de obligaciones cívicas ineludibles. La cuantía es de 252 pesetas por día de trabajo.

Artículo 19. Requerimientos por incidencias fuera de la jornada laboral.

Corresponde este complemento al personal que sea requerido fuera de su jornada laboral y sin continuidad de la misma para realizar cualquier trabajo, siempre que no perciban ninguna otra retribución a tanto alzado en concepto de disponibilidad, retén, o similar.

Artículo 20. Retribución y jornada.

Todas las retribuciones que se especifican, corresponden a la jornada máxima que se fija en el artículo 51. Si se trabajara jornada inferior, los devengos se reducirán proporcionalmente a su cuantía.

Artículo 21. Suplemento de retribución por trabajo nocturno.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno, tendrán una retribución específica aumentada en un 25 por 100 sobre el salario base.

Artículo 22. Suplemento por trabajo a turno.

El personal que trabaja en régimen de turnos rotativos tendrá los siguientes complementos:

I. Por relevo de turno.

a) El devengo especial del apartado d), párrafo B del artículo 20 de la Ordenanza Laboral.

b) Plus de relevo, equivalente al importe de un cuarto de hora normal conforme al salario establecido en el presente Convenio.

II. Plus de turno, a razón de 416 pesetas en turno abierto y 552 pesetas en turno cerrado.

Los corretornos, cuando actúen como tales, percibirán la cantidad de 919 pesetas diarias.

Los retenes para vigilancia nocturna del servicio se realizarán conforme a las normas establecidas en 31 de diciembre de 1982, percibiendo quienes los efectúen la cantidad de 1.038 pesetas por retén.

III. Se establece para el personal de trabajo en régimen de turno continuo un plus de sábados, domingos y festivos, cuya cuantía será de 1.035 pesetas por día de trabajo efectivo en jornada ordinaria en sábado, domingo o festivo, no abonándose en consecuencia en vacaciones, descansos, permisos retribuidos, baja por ILT de cualquier clase, etcétera.

Artículo 23. Suplemento por trabajos penosos.

El personal que efectúe trabajos penosos, que impliquen tarea distinta a su trabajo normal, y que sean calificados como penosos, por la autoridad competente, percibirá la compensación económica que se indica en nota adjunta.

El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo podrá proponer y graduar qué clases de trabajos se reputan penosos, propuesta que la Dirección de la Empresa aceptará si procede. Con los distintos casos que se vayan reconociendo, se formará la lista de trabajos penosos en la Empresa para aplicarles automáticamente el suplemento económico correspondiente según aquella graduación y tiempo de duración.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

Se reputan horas extraordinarias a los efectos retributivos, las que excedan de la jornada pactada que se fija en el artículo 51.

En cuanto a su cómputo diario, mensual o anual, se considerarán extraordinarias todas las que excedan de la jornada laboral pactada.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la semana máxima legal de trabajo, se abonará según se detalla en la tabla correspondiente. Su liquidación tendrá lugar dentro del período correspondiente a la percepción de haberes y podrá realizarse por acuerdo entre las partes, bien en metálico o mediante compensación con descanso en la cuantía legal prevista, siempre que esto no origine nuevas horas extraordinarias.

Cuando se optara por descansar el tiempo trabajado, se percibirá además una compensación económica del 43 por 100 del valor de la hora extraordinaria que según la tabla le corresponda.

Las horas trabajadas en domingo o en fiesta oficial se reputarán en todo caso como extraordinarias.

Artículo 25. Suplemento por media hora de descanso.

Al personal que, con arreglo a las normas en vigor, sea acreedor a este devengo, se le abonará en la cuantía legal, siendo opcional su descanso.

Artículo 26. Antigüedad.

El régimen, cómputo y sistema de trienios establecidos en Convenios anteriores, continuará vigente, y queda fijado en 32.000 pesetas anuales.

Al personal de nuevo ingreso se le computará en su antigüedad el período de trabajo eventual, siempre que sea una continuidad con su paso a plantilla.

Artículo 27. Gratificaciones extraordinarias.

El personal percibirá por estos conceptos cuatro mensualidades del salario base mensual y 2,88 pagas por categoría del salario mensual, a tenor de los términos de la Ordenanza Laboral.

Artículo 28. Forma de pago.

1. Mensual.—Doce mensualidades comprensivas del salario base mensual, antigüedad, ayuda familiar y suplementos que procedan a título individual.

2. Gratificaciones extraordinarias.—Cuatro, consistentes en el salario base mensual, que se abonarán en los meses de marzo, julio, octubre y diciembre.

3. Gratificación de 2,88 pagas.—Se percibirán fraccionado en dos partes. La primera, de dos mensualidades, en el mes de enero del año siguiente a su devengo, y la segunda, de 0,88 mensualidades, después de celebrarse la Junta general de accionistas de «Guadisa».

4. Se recogerán en el recibo de salarios todos los conceptos retributivos.

Artículo 29. Suministro de energía eléctrica.

Se mantiene el régimen actual de esta prestación. El personal residente en Orellana la Vieja y Talarrubias tendrá derecho a un consumo con tarifa de empleo de 4.900 kWh durante los meses de abril a octubre y 7.500 kWh durante los meses de noviembre a marzo.

Artículo 30. Dietas.

Se mantiene el régimen actual dada la peculiaridad de los centros de trabajo de la empresa y de los desplazamientos que habitualmente realiza el personal.

1. Desplazamientos a centros de trabajo con hospedaje y residencia: Manutención y alojamiento gratis con cargo a la empresa.

2. Desplazamiento a otros lugares: Abono por la empresa de la totalidad de los gastos realizados o el sistema legal de dietas establecido en la Ordenanza Laboral.

En el caso del número 1 y del supuesto primero del número 2, el personal acreditará como compensación de «gastos de bolsillo» las siguientes cantidades:

- Por una comida fuera de su domicilio, 627 pesetas.
- Por las dos comidas, 1.254 pesetas.

Los demás supuestos se atenderán a la normativa vigente.

3. El personal de mantenimiento que se desplace a los centros de trabajo de Cijara, Orellana y Zújar por sus propios medios de transporte, y que hasta ahora debía pernoctar en dichos centros para continuar sus trabajos al día siguiente, podrá volver a su domicilio una vez terminada su jornada. Se le abonarán los siguientes complementos:

- Plus de desplazamiento: 781 pesetas por trayecto.
- Gastos de bolsillo: 627 pesetas.

El compromiso de la empresa respecto al régimen de comidas y alojamiento es únicamente que, durante la jornada partida, se le servirá el almuerzo.

Aquel trabajador que voluntariamente renuncie a este sistema, tendrá derecho al régimen establecido en el apartado 1.º de este artículo, siempre que lo comunique cuando se le encargue el trabajo.

Artículo 31. Gastos de locomoción

La cuantía de las compensaciones por este concepto se regularán de acuerdo con las normas de la Ordenanza y la costumbre establecida con carácter formal en la empresa. Cuando el interesado utilice vehículo propio, especialmente autorizado para ello, se aplicará, a la distancia oficial, una tarifa por kilómetro resultante de la siguiente fórmula:

$$\text{Ptas./Km.} = 0,0776 \times \text{Precio de la gasolina} + 21 \text{ ptas.,}$$

siendo el precio de la gasolina el máximo vigente para la gasolina súper el primer día de cada trimestre (se redondeará a la peseta). Esta cantidad se incrementará en una peseta/kilómetro por cada acompañante.

Artículo 32. Plus de jornada partida

El importe de este plus será de 518 pesetas por día trabajado durante la jornada de mañana y tarde, incluso los viernes correspondientes, por el personal adscrito al sistema de jornada partida, no abonándose, en consecuencia, en vacaciones, descansos, permisos retribuidos e incapacidad laboral transitoria de cualquier clase, etcétera.

Artículo 33. Quebranto de moneda

La compensación por quebranto de moneda, la percibirá el trabajador que desempeñe el puesto comprensivo de dicho riesgo.

Artículo 34. Norma general sobre retribuciones

Las retribuciones del personal, cualquiera que sea su categoría laboral se satisfarán por períodos mensuales del calendario.

Artículo 35. Absorción

Serán compensables y absorbibles por las anteriores retribuciones todas las mejoras que pudieran establecerse por los Organismos oficiales y cuya total cuantía sea inferior a las condiciones del presente Convenio.

Durante la vigencia de este Convenio la Dirección se reserva el derecho de revisar los ingresos de aquellos trabajadores que sean promovidos a categoría superior, cuando sus percepciones brutas sean superiores a las señaladas como mínimas para su nueva categoría en la tabla salarial.

CAPITULO V**Promoción y formación profesionales, provisión de vacantes, ascensos, permutas, cambios, traslados y sanciones****Artículo 36. Promoción y formación profesional**

La Dirección de la empresa aspira a que cada puesto de trabajo esté desempeñado por el trabajador más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas. A este logro y a la capacitación del personal se dirige toda la política de formación de la empresa.

Periódicamente y siempre que las necesidades lo demanden se programarán cursillos de capacitación y perfeccionamiento, cuya práctica podrá concertarse con otros centros o personas especializadas.

Cuando la modernización de los servicios o automatización determinen la necesidad de capacitar o completar la formación, la empresa proporcionará los medios para conseguirlo y el trabajador deberá someterse a las pruebas físicas, intelectuales y psicofísicas que se precisen, así como asistir a los cursos que se convoquen para tal perfeccionamiento.

Artículo 37. *Ingreso en plazas de nueva creación*

El ingreso de personal en la plantilla de la empresa se verificará mediante las correspondientes pruebas de aptitud ante un Tribunal.

La empresa dará a conocer, con la mayor difusión posible, el número y clase de las vacantes a cubrir en sus centros de trabajo dando cuenta de ello al Comité de Empresa y al Delegado de personal.

Artículo 38. *Vacantes*

Cuando se produzca una vacante en la plantilla de la empresa tendrán preferencia para ocuparla los actuales productores que reúnan y demuestren su idoneidad y capacitación para su desempeño, cualquiera que sea su categoría o centro de trabajo a que pertenezcan.

Artículo 39. *Curso de capacitación y prueba de aptitud*

La empresa podrá contribuir a la formación de su personal y someter a los solicitantes a un cursillo de capacitación y en todo caso a la prueba de su idoneidad mediante los correspondientes ejercicios. El resultado de las pruebas será comunicado a los participantes. Si no resultara ninguno apto, o no hubiera solicitante, el puesto se cubrirá con personal de nuevo ingreso que reúna las condiciones exigidas.

Artículo 40. *Tribunal para acceso a los puestos de plantilla de «Guadisa».*

Para proceder al examen de aptitud para el ingreso en la Sociedad se formará un Tribunal designado al efecto.

Artículo 41. *Destinos*

El personal de nuevo ingreso podrá ser destinado provisionalmente a un centro de trabajo distinto de aquel a que vaya destinado para su adecuada y previa preparación y capacitación. Este destino provisional no podrá tener duración superior a un año. Pasado este tiempo su traslado tendrá la consideración de forzoso y se le abonarán los gastos y emolumentos que señale la Ordenanza Laboral y el presente Convenio.

Este período de prueba no excluye el establecido en las normas vigentes.

Artículo 42. *Plazas de superior categoría.*

No obstante cuanto se dispone en los artículos anteriores las plazas de 1.ª y 2.ª categorías técnicas y administrativas serán de libre designación de la empresa. El personal de la empresa podrá tener preferencia para ocuparla siempre que demuestre su capacitación y reúna los requisitos exigidos, a juicio de la Dirección.

En este último supuesto la Dirección de «Guadisa» oirá al Comité de Empresa o Delegado de personal.

Artículo 43. *Auxiliares de oficina.*

En la provisión de las plazas vacantes del Subgrupo profesional de Auxiliares de Oficina o de otros puestos que por sus características resulten idóneos, tendrán preferencia para ocupar la vacante los trabajadores de «Guadisa» con capacidad laboral física disminuida, siempre que posean las condiciones necesarias para el desempeño normal de dichos puestos de trabajo.

Artículo 44. *Tribunal de concursos y pruebas.*

En los concursos y pruebas de aptitud actuará en cada caso el tribunal designado por la Dirección de la empresa con la presencia de un vocal representante del Comité de Empresa o Delegado de personal.

Artículo 45. *Normativa supletoria.*

En lo no especificado especialmente en los anteriores conceptos, será de aplicación la normativa de los artículos 31 al 35 de la Ordenanza Laboral.

Artículo 46. *Ascensos.*

Regirán esta materia los artículos 36 a 41 de la Ordenanza Laboral.

Artículo 47. *Traslados y permutas.*

1. **Traslado forzoso.**—El traslado forzoso del personal con menos de diez años de antigüedad en la empresa se acomodará a las condiciones y prerrogativas que señalan las disposiciones vigentes, Ordenanza de la Industria Eléctrica y Estatuto de los Trabajadores.

a) Análogo o similar puesto de trabajo.—El interesado podrá elegir con arreglo a su antigüedad el orden de prelación de las vacantes de su categoría que existen en el momento de traslado. Cuando no exista puesto de trabajo análogo la empresa le facilitará la preparación adecuada para su mejor adaptación.

b) Vivienda de similares características, semejantes condiciones de disfrute y adecuada a su nuevo destino.

c) La totalidad de las percepciones salariales que viniera percibiendo en el momento del traslado.

d) Indemnización de seis mensualidades.

e) Compensación por los gastos de traslado del titular, familiares a su cargo y ajuar de casa.

2. **Traslados voluntarios.**—Los traslados voluntarios serán pactados libremente entre el trabajador y la Dirección de la empresa. Esta procurará, dentro de las posibilidades, acceder a las peticiones que se hagan en función de:

a) Hijos en edad escolar con residencia familiar en localidad donde no exista centro adecuado a su nivel de estudios.

b) Prescripción facultativa de cambio de residencia para el trabajador o familiares a su cargo.

c) Vacante en centro de trabajo distinto de aquel donde el interesado presta sus servicios y que tales vacantes sean similares en categoría y puesto profesionales.

d) Antigüedad profesional.

En este supuesto de traslado voluntario el solicitante podrá optar a un puesto de inferior categoría percibiendo las retribuciones del mismo.

Artículo 48. *Permuta y cambios de puestos de trabajo.*

Las permutas y cambios de puestos de trabajo entre trabajadores de la empresa en la misma o distinta localidad se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 44 de la Ordenanza Laboral.

Artículo 49. *Audiencia del Comité de Empresa.*

En todos los casos de traslado, permutas o cambio de puesto de trabajo será oído el Comité de Empresa o Delegado de personal.

Artículo 50. *Premios, faltas y sanciones.*

El régimen disciplinario se acomodará a las normas y disposiciones vigentes en la materia y especialmente al Estatuto de los Trabajadores.

Los cargos de representación sindical gozarán de las prerrogativas que les otorguen las normas legales de aplicación.

CAPITULO VI

Jornada y horario de trabajo, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 51. *Jornada y horario de trabajo.*

Durante el año 1994 la jornada y horario para el personal no sujeto a turnos rotativos, calculada de forma que el número de horas trabajadas sea igual al que resultaba de la jornada y horario establecido hasta ahora, serán los siguientes:

Oficina de Madrid: La jornada normal será de cuarenta horas semanales distribuidas de lunes a jueves, con horarios de ocho treinta a catorce horas y de quince cuarenta y cinco a dieciocho cuarenta y cinco horas; el viernes, de ocho a catorce horas.

Horario flexible: Excepto para el personal sujeto a turnos rotativos, y a tenor del artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, en el centro de trabajo de Madrid, continuará el régimen de horario flexible de acuerdo con las siguientes licencias:

La entrada podrá realizarse entre las ocho y las ocho treinta horas por la mañana y las quince y las quince cuarenta y cinco horas por la tarde.

La salida podrá tener lugar entre las trece treinta y las catorce horas por la mañana y las dieciocho y las dieciocho cuarenta y cinco por la tarde.

Todo el personal coincidirá en la oficina entre las ocho treinta y las trece treinta horas por la mañana y entre las quince cuarenta y cinco y las dieciocho horas por la tarde.

Los servicios de portería y ordenanzas estarán debidamente cubiertos, sin que para ello se precise realizar horas extraordinarias por el personal existente en la actualidad.

El cómputo de las cuarenta horas se verificará semanalmente.

Restantes centros de trabajo: La jornada normal será igualmente de cuarenta horas semanales, distribuidas de lunes a jueves en horario de ocho a trece horas y de quince a dieciocho treinta horas. Los viernes de ocho a catorce horas.

Jornada intensiva: Esta jornada se aplicará desde el 1 de mayo al 30 de septiembre, ambos inclusive, para todos los centros de trabajo. Será de treinta y tres horas cuarenta y cinco minutos semanales distribuidas de ocho a catorce horas cuarenta y cinco minutos.

Este horario podrá modificarse en los centros de producción por necesidades del servicio.

A efectos de jornada de trabajo se efectuará el cómputo anual, considerando la suma de horas trabajadas en la jornada normal y en la jornada de verano.

A efectos del cómputo anual, el horario de «Saltos del Guadiana, Sociedad Anónima», no sobrepasará el máximo legal.

Artículo 52. Régimen de turnos.

El personal de turnos realizará en cómputo anual, el mismo número de horas que el resto del personal. El exceso si lo hubiere se considerará como horas extraordinarias.

El régimen de turnos se ajustará a las necesidades del servicio, de tal manera que serán abiertos o cerrados según las exigencias de funcionamiento de las Centrales. Cuando los operadores no cubran en la realización de su trabajo como tales el horario anual previsto, realizarán las tareas que se les encomiende en las mismas condiciones que el resto de los operarios de la empresa.

Los pluses de relevo y turno a que se alude en el artículo 22 del presente Convenio se abonarán por día de trabajo efectivo y no en vacaciones, descansos, permisos, ni en baja por incapacidad laboral de cualquiera clase.

Si por disposición obligatoria de cualquier tipo se estableciera un complemento retributivo de los trabajadores en turno, sólo se aplicará si aisladamente comparado en cómputo anual, resultase más beneficioso para el trabajador con los ahora establecidos. En otro supuesto se entenderá absorbido y compensado por lo estipulado en este Convenio.

Artículo 53. Festividades.

Se declaran festivos los días 1 de junio y 26 de diciembre, además de los que figuran en el calendario oficial que redacte el Organismo administrativo competente.

El día 24 ó 31 de diciembre, en el que no se celebren las tradicionales fiestas de navidades, se considera festivo.

Para cada centro de trabajo se fijarán dos vísperas de fiesta locales, en las que el horario de trabajo será de ocho a trece horas.

Artículo 54. Sábados no laborables.

Habida cuenta de que, por acuerdos en convenios anteriores, el sábado no se trabaja por distribuir la jornada semanal total de lunes a viernes, se reputará el sábado no como festivo, sino como día natural no laborable a los efectos de la ordenanza vigente.

Artículo 55. Descanso dominical.

Teniendo en cuenta el carácter de servicio público de «Guadisa» y los turnos de servicio continuo establecidos, solamente descansará en domingo el personal no imprescindible a estos efectos. Si por causas extraordinarias hubiera que trabajar en domingo o día festivo el personal que haya tenido que hacerlo podrá optar entre descansar dentro de los diez días siguientes o por percibir su salario con el 175 por 100 de aumento o en la proporción que señale la norma obligatoria.

Cuando un trabajador al que no le corresponda descansar en domingo, lo haga en un día festivo deberá percibir además de su salario, el 175 por 100 del mismo, salvo que descanse en otro día laborable.

Todo el personal, cualquiera que sea su puesto de trabajo, tendrá derecho a descansar como mínimo un domingo al mes.

Artículo 56. Vacaciones.

El régimen de vacaciones anuales reglamentarias se fija en veintidós días laborables al año.

Siempre que el servicio lo permita, el plazo de vacaciones podrá disfrutarse, durante el año, en tres períodos, si ello no repercute en un aumento de horas extraordinarias.

El personal con menos de un año de permanencia en la empresa disfrutará de los días de vacaciones que proporcionalmente le correspondan.

El período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre la Dirección y la representación de los trabajadores; de no llegarse a un acuerdo se procederá a tenor del artículo 38.2, d), del Estatuto de los Trabajadores.

El calendario se fijará de modo que el trabajador conozca su turno con dos meses de antelación.

Artículo 57. Licencias y excedencias.

El personal de «Guadisa» tendrá derecho a las licencias y permisos que se autorizan en las disposiciones vigentes en la forma, denominación y cuantía que en la misma se especifican.

Artículo 58. Licencia sin sueldo.

Los trabajadores podrán solicitar para asuntos propios dos licencias especiales al año, sin derecho a retribución alguna y con la duración máxima de diez días naturales cada una. La Dirección podrá concederlas, si no perturban la buena marcha de los servicios, previo informe del Comité de Empresa o Delegado de personal.

Artículo 59. Excedencia voluntaria.

El trabajador con una antigüedad en la empresa superior al año tendrá derecho a la concesión de excedencia voluntaria, por un período máximo de cinco años, con las limitaciones y condicionado que señala el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 60. Excedencia para atender al cuidado de hijos.

La excedencia para atender al cuidado de un hijo, prevista en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

CAPITULO VII

Trabajos de diferente categoría

Artículo 61. Trabajos de superior categoría.

Será de ineludible aplicación lo que al respecto dispone el artículo 54 de la Ordenanza Laboral y 23 del Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección, sin necesidad de que se interponga petición en tal sentido, deberá cumplir con la creación de las vacantes que por tal motivo se produzcan y su cobertura en el tiempo y forma señalada en las normas precedentes.

Artículo 62. Trabajos de inferior categoría.

Se ratifica el contenido del artículo 55 de la Ordenanza Laboral y número 4 del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores. La Dirección informará al Comité de Empresa o Delegado de personal sobre las medidas de este tipo que hayan tenido que adoptar por las necesidades del servicio.

Artículo 63. Disminución de aptitud laboral.

El trabajador que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad, sufra una disminución de su capacidad laboral, previa declaración del Servicio Médico y Comisión Técnica Calificadora de la Seguridad Social, podrá ser destinado a desempeñar un puesto de trabajo acorde con su limitación siempre que ello sea posible. En tal supuesto, sus emolumentos, sumada la cantidad que perciba por su disminución laboral de la Seguridad Social con lo que reciba por la empresa, será igual a la retribución que venía percibiendo, conservando su categoría profesional y su puesto de trabajo. Cuando el productor no realizase, precisamente por su disminución de la capacidad laboral, jornada completa, su retribución será proporcional a la jornada realizada.

CAPITULO VIII

Previsión social y obra social

Artículo 64. *Invalidez.*

La incapacidad laboral transitoria (ILT), la invalidez provisional y la invalidez permanente parcial del trabajador, en tanto no pase a otra empresa, devengará una compensación económica que junto con la pensión de la Seguridad Social complete el 100 por 100 de sus haberes.

El inválido permanente parcial podrá acoplarse a un trabajo, idóneo con su disminución laboral, percibiendo el haber de este nuevo puesto de trabajo y la compensación correspondiente para alcanzar el límite de su anterior retribución.

El inválido permanente total, en tanto no se modifique su calificación, tendrá derecho a percibir el 100 por 100 de sus haberes y se estudiará la posibilidad de encomendarle alguna labor compatible con su incapacidad, teniendo asegurado el 100 por 100 de sus haberes.

La invalidez permanente absoluta devengará una compensación económica que, unida a la pensión de la Seguridad Social, llegue al 100 por 100 del último salario en activo.

La gran invalidez devengará una compensación económica que, unida a la pensión de la Seguridad Social, llegue al 150 por 100 del último salario en activo.

Artículo 65. *Socorro por fallecimiento.*

Cuando fallezca un trabajador, en servicio activo o jubilado, devengará a favor de los herederos un socorro equivalente a una mensualidad completa. Si estuviera jubilado, tal mensualidad sería equivalente a la actual de la categoría con la que se jubiló. Si el óbito se produce por accidente de trabajo, el socorro será de una mensualidad y media.

Artículo 66. *Seguros.*

Seguro Colectivo de Vida.—Se ajustará a las normas aprobadas en 18 de mayo de 1983. Mientras no se disponga lo contrario, los futuros aumentos de salarios no repercutirán en el capital que cada trabajador tenga reconocido en este momento.

Se exceptúa de esta norma el trabajador que obtenga algún ascenso de categoría profesional, por cuyo motivo le corresponda una modificación del capital asegurado.

El Seguro de Vida se vincula a la permanencia del asegurado en la empresa. Su cese por cualquier motivo dará origen a la baja del trabajador en la póliza de este Seguro sin que conserve, por tanto, derecho alguno a percibir el capital en su día garantizado.

Se exceptúan de esta desvinculación los trabajadores que hayan cesado en la empresa por jubilación, los cuales conservarán su vinculación a este Seguro Colectivo de Vida en tanto no entren a formar parte de otra empresa.

Seguro de Responsabilidad Civil General.—La Sociedad tiene suscrito un seguro de responsabilidad civil con las sumas aseguradas y condiciones generales y particulares que figuran en la póliza suscrita con la Compañía de Seguros el 16 de julio de 1993 y cuya copia tiene el Comité de Empresa.

Artículo 67. *Régimen de Pensiones.*

1. Todos los complementos de pensiones y subsidios que se establecen en este Convenio, consistirán en la diferencia entre la base pensionable que en cada caso corresponda, según las normas y condiciones que se establecen para cada una de esta clase de prestaciones, y la pensión o subsidio que pudiera corresponder por parte de la Seguridad Social, calculada en todo momento y a los efectos de este artículo, de acuerdo con la legislación vigente al 1 de enero de 1993, sin que en ningún caso sobrepase los porcentajes máximos aplicables a su caso.

La empresa y la representación de los trabajadores acuerdan la creación de una Comisión de Derechos Pasivos, constituida por representantes de la Dirección y del Comité de Empresa, que estudie y cuantifique los derechos de previsión social incluidos en este Convenio Colectivo para los trabajadores con contrato anterior al 31 de diciembre de 1992.

2. La empresa y la representación de los trabajadores acordarán igualmente, en la Comisión de Derechos Pasivos el régimen a aplicar, en su caso, a los trabajadores ingresados a partir del 1 de enero de 1993.

Artículo 68. *Jubilación.*

A partir de que el trabajador cumpla 60 años, la empresa podrá proponerle su jubilación y si éste la acepta se aplicarán las siguientes condiciones.

Recíprocamente, el trabajador podrá proponer a la Dirección de la empresa su jubilación, una vez cumplidos los 60 años de edad. Si la empresa

acepta dicha jubilación, la pensión complementaria será la que se indica a continuación.

En ambos casos, se considerarán como base pensionable los siguientes porcentajes de las bases de jubilación:

A los 60 años:	85 por 100.
A los 61 años:	87 por 100.
A los 62 años:	90 por 100.
A los 63 años:	95 por 100.
A los 64 años:	100 por 100.

Artículo 69. *Jubilación forzosa para la empresa.*

El trabajador que haya cumplido 60 años de edad y 35 años de antigüedad en la empresa podrá pedir su jubilación. La empresa deberá concederla obligatoriamente.

Igualmente, la empresa deberá conceder su jubilación al trabajador que haya cumplido los 64 años de edad y que así lo solicite.

Artículo 70. *Jubilación mayores de 65 años.*

A partir de los 65 años de edad del trabajador, las condiciones de jubilación y régimen de pensiones se acomodarán estrictamente a lo que dispongan las normas legales.

Artículo 71. *Bases de jubilación.*

La base que sirve de norma para el cálculo de la jubilación corresponderá al importe bruto anual de los conceptos siguientes:

Sueldo o salario y aumentos por antigüedad.
Retribución voluntaria y plus de actividad.
Pagas extraordinarias reglamentarias.
Participación en beneficios.

Será a cargo de «Guadisa» la diferencia entre el importe de la jubilación así calculado y el que corresponda al trabajador por la Seguridad Social, y considerando la cláusula de salvaguarda recogida en el artículo 67.

Las cantidades que se perciban como complemento de la pensión de jubilación tanto por los actuales jubilados, como por los que pasen a esta situación en lo sucesivo, no se absorberán por ningún concepto.

Se ratifica que la cantidad abonada por la empresa por este concepto de pensión se respetará hasta el fallecimiento del pensionista.

Artículo 72. *Pensiones de jubilación.*

En 1994 se mantendrán los complementos de pensiones vigentes a cargo de la empresa.

Artículo 73. *Pensión de viudedad, orfandad e invalidez.*

En 1994, se mantendrán los complementos de pensiones vigentes a cargo de la empresa.

Artículo 74. *Viudedad.*

Se mantiene para los viudos y viudas de los trabajadores de la plantilla y para las situaciones que se produzcan, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, siempre que no contraigan nuevo matrimonio, el actual sistema de pensión con cargo a la empresa.

La cuantía de la pensión de viudedad será del 45 por 100 de los conceptos siguientes:

Sueldo o salario y aumentos por antigüedad.
Retribución voluntaria y plus de actividad.
Pagas extraordinarias reglamentarias.
Participación en beneficios.

Artículo 75. *Orfandad.*

Los huérfanos de trabajadores de la plantilla menores de 18 años o incapacitados física o psíquicamente tendrán derecho a percibir el 20 por 100 de los conceptos anteriores.

Artículo 76. *Complementos de pensión.*

Los complementos de pensión a cargo de «Guadisa» consistirán en su caso en la diferencia entre las pensiones así calculadas y el importe de las pensiones actuales de la Seguridad Social, y considerando la cláusula de salvaguarda recogida en el artículo 67.

Estos complementos de pensiones en ningún caso podrán rebasar, entre viudedad y orfandad el 100 por 100 de los conceptos computados como base de las pensiones.

Artículo 77. Pensiones de viudedad y orfandad de trabajadores jubilados.

Si el trabajador fallece estando jubilado, la pensión de viudedad consistirá en el 60 por 100 de la pensión de jubilación y la pensión de orfandad en el 20 por 100 de la misma pensión de jubilación (Oficial más complemento de la empresa) por cada hijo menor de 18 años o subnormales y con la misma limitación del último párrafo del artículo anterior.

Artículo 78. Viviendas en los poblados.

Las viviendas e instalaciones anejas ocupadas por el personal de «Guadisa» en los poblados de Puerto Peña y Orellana, afectas a las respectivas centrales e instalaciones, deberán desalojarse a tenor de las disposiciones vigentes al causar baja en la empresa por cualquier causa, incapacidad, jubilación o muerte de su titular.

Artículo 79. Viviendas en localidades distintas de los centros de trabajo.

Los empleados de la Sociedad que vienen percibiendo por este concepto una compensación mensual, tendrán un incremento en la misma en 1994 del 3,5 por 100.

El personal de ingreso posterior al 1 de enero de 1993 no tendrá derecho a compensación alguna por este concepto.

Artículo 80. Anticipos para viviendas.

El límite máximo de cada anticipo será de 680.000 pesetas; sus plazos de reintegro serán:

Hasta 500.000 pesetas de ingresos per cápita, 60 mensualidades de amortización.

De 500.000 a 600.000 pesetas, 50 mensualidades de amortización.

De 600.000 a 700.000 pesetas, 40 mensualidades de amortización.

De 700.000 a 800.000 pesetas, 36 mensualidades de amortización.

Más de 800.000 pesetas, 30 mensualidades de amortización.

El fondo de este capítulo será de 1.790.000 pesetas.

Para la concesión de estos anticipos se tendrán en cuenta las normas redactadas por el Comité de Empresa el 10 de mayo de 1984.

Artículo 81. Anticipos.

El límite máximo de cada anticipo será de 272.000 pesetas. Sus plazos de reintegro serán:

Hasta 500.000 pesetas de ingresos per cápita, 36 mensualidades de amortización.

De 500.000 a 600.000 pesetas, 30 mensualidades de amortización.

De 600.000 a 700.000 pesetas, 24 mensualidades de amortización.

De 700.000 a 800.000 pesetas, 20 mensualidades de amortización.

Más de 800.000 pesetas, 18 mensualidades de amortización.

El fondo de este capítulo será de 1.790.000 pesetas.

Artículo 82. Criterios de preferencia en los anticipos.

Para la concesión de los anticipos del artículo 81 anterior se tendrá en cuenta la mayor necesidad justificada, la menor frecuencia con que el interesado haya disfrutado de estas concesiones y la brevedad del plazo de amortización que se proponga.

Artículo 83. Ayuda de estudios.

Se mantiene el régimen de ayuda para los estudios universitarios de los hijos de los trabajadores en activo y jubilados de la empresa, con las dotaciones comprendidas en el anexo correspondiente, habiéndose incrementado en el 3,5 por 100 respecto a las de 1993.

Artículo 84. Hijos disminuidos físico-psíquicos.

La pensión a cargo de la empresa para el trabajador con hijos subnormales será de 14.000 pesetas mensuales por cada hijo así calificado.

Artículo 85. Premio de fidelidad.

El premio de fidelidad establecido por vinculación y dedicación a la empresa consistirá en:

a) A los 25 años de antigüedad en la empresa, dos doceavas partes del salario anual.

b) A los 35 años de antigüedad en la empresa, tres doceavas partes del salario anual.

c) A los 45 años de antigüedad en la empresa, cinco doceavas partes del salario anual.

El trabajador que se jubile, fallezca en activo o quede en las situaciones de invalidez previstas en el artículo 64, sin alcanzar la antigüedad tope, percibirá, por este concepto, la parte proporcional según sus años de servicio.

Artículo 86. Compensación por atenciones sociales.

Se establece para el personal fijo de plantilla una compensación, totalmente independiente del salario y sin repercusión en el cálculo de ningún complemento, por importe de 67.275 pesetas brutas anuales pagaderas en la nómina de septiembre, en sustitución de las obligaciones empresariales de facilitar a los trabajadores las atenciones sociales de Economato, Ayuda de Estudios (salvo el supuesto previsto en el artículo 83), Reyes Magos, obsequio de Navidad y bolsa de vacaciones.

CAPITULO IX

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 87.

a) La Dirección y los trabajadores de «Guadisa» reconocen la gran importancia y atención preferente que tienen las acciones encaminadas a proteger al trabajador contra los riesgos que puedan derivarse en la ejecución de sus trabajos, así como los tendentes a fomentar en todos los componentes de la empresa el espíritu de seguridad.

Alcanzando a todos la responsabilidad de la seguridad e higiene en el trabajo nadie podrá eludir la colaboración en el estudio, vigilancia, control, aplicación y cumplimiento de las normas establecidas.

Será obligatorio para el personal el conocimiento de las normas sobre utilización de medios y equipos de seguridad.

b) El Comité de Seguridad e Higiene estará formado por representantes nombrados por la Dirección de la empresa y representantes nombrados por el Comité de Empresa y Delegado de personal.

Las funciones del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo son:

A) Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos profesionales.

B) Informar sobre los contenidos de las normas de Seguridad e Higiene en la empresa.

C) Realizar visitas a los lugares de trabajo para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales para, si hubiera posibles riesgos, proponer a la Dirección las medidas preventivas necesarias.

D) Promover la investigación de las causas de los accidentes y enfermedades profesionales mediante las informaciones correspondientes, cuyos resultados la Dirección de la empresa dará a conocer al Comité de Empresa y Delegado de Personal.

E) Procurar que todos los trabajadores tengan una formación adecuada en materia de Seguridad e Higiene y fomentar la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes y enfermedades profesionales.

F) Estudiar y proponer a la Dirección todas cuantas medidas considere necesarias para conseguir unas buenas condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

c) El Médico asesor de la empresa procurará realizar un reconocimiento periódico a todo el personal, dentro de la jornada de trabajo. Informará a la Dirección la situación de los trabajadores en baja por enfermedad o accidente. Tendrá al corriente a la misma de las causas reiteradas de absentismo e informará sobre las campañas de prevención o profilaxis que sea conveniente adoptar. Llevará la estadística de enfermedades y accidentes para estudiar los remedios adecuados.

El Médico asesor tendrá a su cargo la enseñanza teórico-práctica de los primeros auxilios y de socorrismo, divulgando métodos y procedimientos pertinentes.

CAPITULO X

Actividad sindical

Artículo 88. *Libertad de sindicación.*

La empresa respeta el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa; no se podrá hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco a despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Aunque no exista disposición legal que obligue a ello, se constituye un Comité de Empresa para canalizar las relaciones laborales.

Artículo 89. *Del Comité de Empresa.*

Sin perjuicio de los derechos o facultades concedidos por las leyes, se reconocen al Comité de Empresa las siguientes funciones:

Ser informado por la Dirección de la empresa:

Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

En función de la materia de que se trata:

Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos y establecimiento de sistemas de primas o incentivos.

Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales, en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados anteriores, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada sino también por los principios de la no discriminación, igualdad del sexo y fomento de una política racional de empleo.

Garantías:

Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina.

Se admite la aculación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegado de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegado de Personal o miembros de Comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

Prácticas antisindicales.—En cuando a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Lo aquí pactado mantendrá la vigencia general de un año, salvo que en el transcurso de dicho período medie una ley acerca de este tema. En cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

Para atender a los gastos de material y de cuantas gestiones tengan que realizar para el cumplimiento de sus objetivos y competencias, se aplicará la cifra anual de 236.000 pesetas que serán administradas por las normas que libremente acuerden sus componentes.

Artículo 90.

Atendiendo a la petición del Comité de Empresa y con el fin de promover la lucha contra los accidentes se establece un premio en metálico, de 10.724 pesetas por trabajador, por cada 500 días naturales transcurridos sin accidentes en las centrales de producción.

Disposición final primera. *Sustitución y prelación de normas.*

El presente Convenio Colectivo sustituye a los anteriores y sus correspondientes condiciones salariales.

Las normas del presente Convenio se aplicarán con prioridad a las de la ordenanza laboral vigente.

Disposición final segunda. *Cunjuento de normas del Convenio.*

El contenido del presente Convenio Colectivo constituye un todo orgánico.

Disposición final tercera. *Normas supletorias.*

Se reconocen como normas supletorias en aquello que expresamente no haya sido contemplado, los preceptos legales vigentes.

Disposición final cuarta: *Comisión mixta interpretadora.*

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, tanto referentes a su interpretación como a su aplicación, serán sometidas previa y obligatoriamente a una Comisión mixta de la empresas, constituida por dos vocales económicos y dos sociales, designados por la Comisión deliberante entre sus miembros. En el supuesto de discrepancia podrá recurrirse, con independencia de la competencia de los organismos públicos, al Comité Paritario Interconfederal de Mediación, Arbitraje y Conciliación formado de acuerdo con las estipulaciones del AMI.

Disposición final quinta: *Homologación del Convenio.*

A los efectos legales, el presente Convenio Colectivo se elevará a la jurisdicción de trabajo para su homologación.

Disposición final sexta: *Condición más beneficiosa.*

Las condiciones más ventajosas a las que figuran en este Convenio Colectivo serán respetadas en su totalidad a título individual para el trabajador que viniera percibiéndolas.

Año 1994

Categoría	Sueldos, pagas extras, beneficios - Pesetas	Plus actividad - Pesetas	Plus asistencia - Pesetas	Total - Pesetas
Téc. Sup. Esp.	5.456.120	280.300	57.157	5.793.577
Téc. Sup. 1.ª	4.991.528	280.300	57.157	5.328.985
Téc. Sup. 2.ª	4.505.307	280.300	57.157	4.842.764
Téc. 2.ª A	4.062.389	280.300	57.157	4.399.846
Téc. 2.ª B	3.497.124	280.300	57.157	3.834.581
Téc. 3.ª	3.275.180	280.300	57.157	3.612.637
Advt. Sup. 1.ª	4.991.528	280.300	57.157	5.328.985
Advt. 2.ª A	4.062.389	280.300	57.157	4.399.846
Advt. 2.ª B	3.497.124	280.300	57.157	3.834.581
Advt. 3.ª	3.275.180	280.300	57.157	3.612.637
Advt. 4.ª A	2.666.769	280.300	57.157	3.004.226
Advt. 4.ª B	2.494.574	280.300	57.157	2.832.031
Advt. 5.ª	2.422.592	280.300	57.157	2.760.049
Advt. 5.ª E	1.729.674	280.300	57.157	2.067.131
Aux. Ofic. 3.ª	2.345.007	280.300	57.157	2.682.464
Aux. Ofic. 3.ª E	1.671.486	280.300	57.157	2.008.943
Prof. Ofic. 1.ª A	2.836.809	280.300	57.157	3.174.266
Prof. Ofic. 2.ª A	2.544.800	280.300	57.157	2.882.257
Prof. Ofic. 2.ª B	2.422.592	280.300	57.157	2.760.049
Prof. Ofic. 2.ª B E	1.729.674	280.300	57.157	2.067.131
Prof. Ofic. 3.ª	2.385.511	280.300	57.157	2.722.968
Prof. Ofic. 3.ª E	1.701.864	280.300	57.157	2.039.321
Peonaje de 2.ª	2.278.409	280.300	57.157	2.615.866
Peonaje de 2.ª E	1.621.537	280.300	57.157	1.958.994
Peonaje de 3.ª	2.263.832	280.300	57.157	2.601.289
Peonaje de 3.ª E	1.610.605	280.300	57.157	1.948.062

Horas extraordinarias año 1994

Categoría	Puesto	Hora extraordinaria - Pesetas	Diferencia hora normal a hora extraordinaria - Pesetas
Advt. 4.ª B	Almacenero	1.742,04	749,08
Aux. Ofic. 3.ª	Vigilante	1.549,12	666,12
Prof. Ofic. 1.ª A	Montador	1.937,27	833,03
Prof. Ofic. 2.ª A	Oficial 1.ª	1.722,41	740,64
Prof. Ofic. 2.ª B	Oficial 2.ª	1.593,02	685,00
Prof. Ofic. 3.ª	Oficial 3.ª	1.564,14	672,58
Peonaje de 2.ª	Peón especializado	1.480,97	636,82

Requerimiento por incidencias fuera de la jornada laboral

	En días laborables - Pesetas	En sábados y festivos - Pesetas
Jefes de Departamento; Jefes de Mantenimiento Eléctrico; Jefes de Mantenimiento Mecánico ..	2.228	3.377
Jefes de Turno Despacho Central; Jefes de Central; Contramaestres	1.716	2.580
Operarios	1.212	1.812

Trabajos penosos

Denominación de los trabajos	Jornal diario - Porcentaje
Trabajos de reparación en línea de alta tensión (personal que sube a los postes)	120
Trabajos de reparación en el interior de rodetes sin desmontar (soldando, chorreando o con máquinas herramientas)	110
Trabajos de compuertas de vertedero (personal que trabaja colgado en sillas o cinturones de seguridad)	105
Trabajos de subestación a más de 10 metros de altura (seccionadores, barras y líneas de Cijara, seccionadores, barras grupo y by-pass línea Puerto Peña)	95
Trabajos de chorreado con arena de sílice en el interior de la cámara espiral y distribuidor (personal que chorrea)	90
Trabajos de chorreado con arena de sílice en el interior de la central (personal que chorrea)	85
Trabajos en reparación de piezas fijas, compuertas de toma (personal que trabaja colgado soldando, esmerilando o pintando)	80

Ayuda estudios curso 1994-1995

	Internos - Pesetas	Externos - Pesetas
1. Escuelas Universitarias	156.556	50.090
2. Facultades y Escuelas Técnicas Superiores	219.214	75.049

Tabla de capitales asegurados

(Cifras en pesetas)

1.863.000	Peonaje de 3.ª Peonaje de 2.ª Prof. Ofic. 3.ª categoría. Prof. Ofic. 2.ª categoría nivel B. Aux. Oficina 3.ª Aux. Oficina 2.ª Advt. 5.ª categoría.
2.070.000	Aux. Oficina 1.ª categoría. Aux. Oficina Especial. Prof. Ofic. 2.ª categoría nivel A. Advt. 4.ª categoría nivel B.
2.277.000	Prof. Ofic. 1.ª categoría nivel A. Advt. 4.ª categoría nivel A.
2.691.000	Técnico 3.ª categoría. Técnico 2.ª categoría nivel B. Advt. 3.ª categoría. Advt. 2.ª categoría nivel B.
2.898.000	Técnico 2.ª categoría nivel A. Técnico Sup. 2.ª Técnico Sup. 1.ª Técnico Sup. Especial. Advt. 2.ª categoría nivel A. Advt. Sup. 2.ª Advt. Sup. 1.ª