

## ANEXO

## Centro de Investigación Ecológica y Aplicaciones Forestales

Responsable español: Terradas Serra, Jaime. Referencia: HP1998-0096.  
 Centro español: Centro de Investigación Ecológica y Aplicaciones Forestales. Responsable portugués: Pereira, Joao. Organismo portugués: Instituto Superior de Agronomía.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**7720** RESOLUCIÓN de 10 de marzo de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Saltos del Guadiana, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Saltos del Guadiana, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9004532), que fue suscrito con fecha 16 de noviembre de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 10 de marzo de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO DE «SALTOS DEL GUADIANA, SOCIEDAD ANÓNIMA», PARA LOS AÑOS 1997 A 2002

#### CAPÍTULO I

##### Extensión y ámbito del Convenio

###### Artículo 1. Partes contratantes.

El Convenio se ha negociado por la representación empresarial y los Delegados de Personal, representantes de los trabajadores.

###### 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 incluidos en su ámbito personal.

###### Artículo 3. Ámbito personal.

Las normas del presente Convenio serán de aplicación a la totalidad del personal de plantilla de la empresa «Saltos del Guadiana, Sociedad Anónima», a excepción del personal directivo.

No obstante, al personal eventual le será de aplicación las retribuciones consignadas en el anexo I, la prima de asistencia y puntualidad, el nuevo plus de actividad en los valores consignados en el anexo I, las dietas, el régimen de horas extraordinarias, la forma de pago de la nómina y el régimen económico de la incapacidad temporal y maternidad. La aplicación de estos beneficios quedará vinculada a la vigencia de su contrato de trabajo.

Queda expresamente exceptuado de su ámbito el personal a que se refiere el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

###### Artículo 4. Ámbito territorial.

Será de aplicación el presente Convenio en todo el territorio nacional donde GUADISA desarrolla o desarrolle en el futuro su actividad industrial de producción de energía eléctrica.

###### Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá su vigencia, salvo lo dispuesto expresamente en el mismo, desde 1 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre de 2002.

###### 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 o de la prórroga en su caso. A falta de denuncia será prorrogable por años naturales.

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

#### CAPÍTULO II

##### Organización del trabajo

###### Artículo 7. 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/o Delegados de Personal de aquellas medidas organizativas, métodos o estructuración que puedan afectar al personal o a los servicios establecidos.

###### Artículo 8. Traslados y permutas.

1. Traslado forzoso.—En el caso de traslados con este carácter, previstos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo que la propia Ley determina, con las condiciones siguientes:

- 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 del traslado. Cuando no exista puesto de trabajo análogo, la empresa le facilitará la preparación adecuada para su mejor adaptación.
- Análogas o similares condiciones de vivienda.
- Sin pérdida económica por el traslado.
- Indemnización de seis mensualidades de su retribución, constituida por el salario base individual.
- Previo informe al Comité de Empresa y/o Delegados sindicales, en su caso.
- Tendrán prioridad de permanencia en sus puestos de trabajo los trabajadores mayores de cincuenta años y aquellos cuyas circunstancias familiares y/o de salud, debidamente acreditadas, desaconsejen su traslado.

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:

- Hijos en edad escolar con residencia familiar en localidad donde no exista centro adecuado a su nivel de estudios.
- Prescripción facultativa de cambio de residencia para el trabajador o familiares a su cargo.
- 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.
- Antigüedad profesional.

En este supuesto de traslado voluntario, la empresa podrá modificarle su clasificación profesional y sus retribuciones si fuesen de nivel inferior en el nuevo puesto, quedando obligada a ello si ésta es superior a la de origen, y sin que el trabajador tenga derecho a indemnización alguna por los gastos que el cambio de residencia le origine.

3. Convenidos.—Se estará a los términos del acuerdo alcanzado entre el trabajador y la empresa.

4. Permutas.—Los trabajadores con destino en localidades distintas y pertenecientes a la misma categoría podrán solicitar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que decida la Dirección de la empresa en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes y otras circunstancias justificadas que la empresa pueda apreciar.

De consumarse la permuta, los trabajadores aceptarán la modificación de retribuciones a que pudiera dar lugar el cambio de puestos y renunciarán a toda indemnización por gastos de traslado.

5. En todos los casos de traslado, permutas o cambio de puesto de trabajo serán oídos los Delegados de Personal.

#### Artículo 9. *Productividad.*

Como compensación de las mejoras que se implantan en este Convenio, el personal se compromete a alcanzar un alto grado de productividad. En consecuencia, deberá procurar la reducción al mínimo de las horas extraordinarias, que la Dirección, teniendo en cuenta el carácter de servicio esencial, podrá imponer cuando las circunstancias lo aconsejen y de acuerdo con las disposiciones legales.

#### Artículo 10. *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 ese rendimiento normal.

#### Artículo 11. *Personal con mando.*

Es obligación del personal con mando velar por la disciplina de sus subordinados y conseguir la mayor eficacia y rendimiento en el trabajo, para lo cual gozará de autoridad suficiente, conjugando esa obligación con el deber de procurar elevar el nivel técnico, profesional y la seguridad de los trabajadores en un clima de respeto a los principios que rigen las relaciones humanas.

### CAPÍTULO III

#### Clasificación profesional

#### Artículo 12. *Clasificación profesional.*

Los trabajadores se clasificarán en alguno de los siguientes grupos profesionales, técnicos, administrativos y operarios y categorías:

##### Grupos profesionales:

1. Grupo profesional técnico.—Es el personal que, con mayor o menor grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante estudios superiores, medios, Formación Profesional de segundo grado o equivalentes y por sus conocimientos y experiencia, desarrolla tareas de carácter técnico, realizando trabajos correspondientes a las categorías que se indican a continuación, y quedando adscritos a una de ellas según la capacitación y funciones que desarrolle:

a) Categoría III: Son aquellos trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente, aquellos cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destreza dentro de las diferentes especialidades o dominio de una de las mismas.

Con Formación Profesional de segundo grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, o con experiencia.

Quedará adscrito a esta categoría el personal que realice de forma continuada, pudiendo ser concurrentes, algunas de las siguientes funciones:

Funciones que suponen la ejecución de un mando directo sobre un reducido número de profesionales.

Funciones que implican responsabilidad sobre una reducida sección con actividades homogéneas en cualquier área de actividad técnica de la empresa.

Funciones asociadas a la planificación, proyección, construcción y mantenimiento de la red de distribución y reparto y de la producción.

Todo tipo de replanteos, levantamiento de planos topográficos con taquímetro o nivel, croquis del terreno, incluida simbología, así como todas

aquellas actividades que deban ser desarrolladas gráficamente una vez efectuado el trabajo de campo.

Desarrollo de planos a partir de croquis y de cálculos de resistencia de materiales, estructuras metálicas y máquinas.

Responsabilidad sobre la interpretación y ejecución de planos y proyectos, coordinando y dirigiendo el trabajo a desarrollar por las personas bajo su mando.

Dirección de los trabajos de montaje y reparación de equipo e instalaciones mecánicas y eléctricas y elementos auxiliares.

Efectuar e interpretar pruebas de análisis de materiales, máquinas, equipos e instalaciones, realizando estudios sobre los mismos que reflejen el análisis de las anomalías que pudieran presentarse.

Interpretación de planos y esquemas de instalaciones eléctricas y mecánicas, así como el montaje, reparación y ajuste de las mismas. Tienen bajo su responsabilidad la puesta a punto y localización de defectos que pudieran presentarse, reparando toda clase de estructuras necesarias.

Operaciones en las instalaciones supervisando los trabajos de montaje, ajuste y reparación de averías en caso de necesidad.

Verificación y reparación de equipos y/o instrumentos complejos de control, medida, sistema de protecciones y telecomunicaciones.

Operación y supervisión sobre plantas de tratamiento, con capacidad para efectuar todo tipo de análisis de aguas, aceites, combustibles y los relacionados con el control medioambiental.

Coordinación de la operación y operaciones complejas de plantas de generación de alto nivel tecnológico.

Tareas complejas de control sobre plantas de producción.

Control y gestión de redes de distribución y transporte con realización de maniobras telemandadas o no realizadas por equipos de trabajo bajo su directa supervisión.

Responsabilidad sobre la seguridad, rendimiento y perfecta ejecución del trabajo de aquellos profesionales a los que se dirige personalmente.

Responsabilidad sobre aquellas unidades que realizan funciones técnicas asociadas directamente por su carácter a la actividad comercial.

Mantener y coordinar equipos informáticos de usuarios y aplicaciones, instalación y mantenimiento de equipos personales (PC,s, redes, periféricos y «soft» de apoyo).

Responsabilidad sobre las unidades cuyas funciones estén dirigidas a la atención de comedores.

Responsabilidad en la instrucción, desarrollo y ejecución de cursos de formación.

Funciones análogas a las aquí descritas no recogidas en otras categorías.

b) Categoría II: Son trabajadores con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad; realizan tareas técnicas complejas, homogéneas y heterogéneas, que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Con titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes, adquiridos por experiencia profesional.

Quedará adscrito a esta categoría el personal que realice de forma continuada, pudiendo ser concurrentes, algunas de las siguientes funciones:

Funciones de control y supervisión de procesos y subprocesos básicos de la empresa.

Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de funciones de producción, mantenimiento, servicios o administración de las tareas que se desarrollan en el conjunto de los mismos.

Responsabilidad sobre el mantenimiento preventivo eléctrico o mecánico, reparaciones, variaciones o montaje de las instalaciones de una central.

Responsabilidad sobre las funciones de todo el equipo de instrumentación neumática, eléctrica o electrónica de una central.

Responsabilidad sobre plantas de tratamiento de aguas y vertidos, laboratorio químico y control medioambiental de una central.

Responsabilidad sobre el mantenimiento u operación de una central.

Responsabilidad sobre la seguridad de una instalación compleja de producción.

Responsabilidad habitual en la elaboración y planificación de los contenidos pedagógicos, así como supervisión directa del desarrollo y ejecución de los planes de formación de las distintas vertientes.

Responsabilidad sobre la organización, distribución y ejecución de los trabajos de índole técnico-comercial que afectan a una determinada zona geográfica.

Funciones consistentes en definir las especificaciones funcionales y técnicas de un sistema.

Realización de funciones de nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios y proyectos, vigilancia o control de procesos industriales, servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

Responsabilidad y mando sobre trabajos realizados por una o varias unidades.

Responsabilidad sobre las operaciones que se realicen en una delegación sobre la red, tanto de alta, media o baja tensión.

Responsabilidad en tareas de carácter jurídico, sanitario y social.

Funciones análogas a las aquí descritas no recogidas en otras categorías.

c) Categoría I: Son trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Con titulación universitaria de grado superior o con conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Quedará adscrito a esta categoría el personal que realice de forma continuada, pudiendo ser concurrentes, algunas de las siguientes funciones:

Funciones de control y gestión de procesos básicos en la actividad de la empresa.

Realización de funciones que impliquen tareas de investigación y/o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

Supervisión y responsabilidad sobre trabajos de carácter técnico.

Planificación, administración y control de proyectos, supervisando el desarrollo de los mismos.

Asesoría y desarrollo de estudios y/o proyectos que requieran normalmente una gran especialización y/o integración de conocimientos.

Coordinación, supervisión y ordenación de un conjunto de trabajos o de actividades técnicas heterogéneas.

Supervisión, planificación y control a corto y largo plazo de todas las funciones que bajo su responsabilidad se desempeñan en un departamento de distribución.

Dirección, coordinación y control de todas las actividades que se desarrollan en una delegación.

Funciones consistentes en la definición, ordenación, control y dirección de sistemas, procesos y circuitos de trabajo básicos en la actividad de la empresa.

Funciones consistentes en la planificación, ordenación y supervisión de uno o varios servicios.

Desarrollo de tareas de gestión y/o de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad de los resultados.

Responsabilidad de la explotación y/o desarrollo de sistemas.

Funciones análogas a las aquí descritas no recogidas en otras categorías.

2. Grupo profesional administrativo.—Es el personal que, con mayor o menor grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante estudios superiores, medios, Formación Profesional de segundo grado, Formación Profesional de primer grado, certificado de escolaridad o equivalentes, realiza tareas relativas a la administración, organización, gestión del personal y, en general, las específicas de puestos de oficina, informatizada o no, que permitan informar de la gestión, de la actividad económica, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comportan atención a las personas, realizando trabajos correspondientes a las categorías que se indican a continuación y quedando adscritos a una de ellas según capacitación y funciones que desarrolle.

a) Categoría V: Son trabajadores que realizan tareas según instrucciones concretas, con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto período de adaptación. Igualmente, aquellas que signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico.

Con formación a nivel de Formación Profesional de primer grado, Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o equivalentes, o bien con experiencia reconocida.

Quedará adscrito a esta categoría el personal que realice de forma continuada, pudiendo ser concurrentes, algunas de las siguientes funciones:

Funciones generales de vigilancia.

Vigilancia de recintos, instalaciones, construcciones, etc.

Recepción y orientación del público que acude a las dependencias de la empresa.

Manejo de centralitas telefónicas y toma de nota de comunicaciones, avisos y similares.

Comprobar si los suministros que disfrutan los clientes se ajustan a los abonos y a las normas reglamentarias, debiendo comunicar a sus Jefes cuantas anomalías observen.

Trabajos auxiliares de almacén.

Recepción, clasificación, pesado, vigilancia y despacho de los materiales, debiendo colaborar, en caso necesario, en el movimiento de los mismos.

Tareas de fotocopia de documentos y correspondencia, dentro o fuera de la empresa.

Archivo de la documentación.

Funciones de manejo de cualquier tipo de periféricos informáticos capaces de permitir la entrada de datos y aplicaciones sencillas de «software».

Manipulación en equipos de medidas para registrar su consumo.

Funciones análogas a las aquí descritas no recogidas en otras categorías.

b) Categoría IV: Son aquellos trabajadores que, aunque realicen tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas o exigencia de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución bajo supervisión de sus superiores jerárquicos.

Con Formación Profesional de primer o segundo grados o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, o con experiencia prolongada en el puesto de trabajo o cualificación específica con experiencia y formación.

Quedará adscrito a esta categoría el personal que realice de forma continuada, pudiendo ser concurrentes, algunas de las siguientes funciones:

Atención al cliente en las oficinas comerciales, cuya función consista en la cobranza de recibos en ventanilla, contratación y modificación de pólizas y atención a reclamaciones, gestión de devoluciones, liquidaciones o pagos que se les encomienden con los clientes, para lo que deberán tener conocimientos teórico-prácticos suficientes para poder solucionar o encauzar la información inicial que el cliente requiera sobre cualquier cuestión.

Operación y control de ordenadores dotados de sistema operativo y aplicaciones comerciales de tratamientos de texto, bases de datos y hojas de cálculo, etc.; así como programas corporativos destinados al soporte de tareas administrativas: Gestión de personal, almacenes, etc.

Desarrollo de subrutinas o fases definidas de un programa complejo.

Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa, aun cuando estas funciones estén soportadas por equipos informáticos.

Realización de todas aquellas actividades administrativas de carácter auxiliar y funciones de apoyo en administración.

Recepción, clasificación, vigilancia, fichero y despacho asociados al movimiento de entrada y salida de los materiales de almacén.

Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

Funciones análogas a las aquí descritas no recogidas en otras categorías.

c) Categoría III: Son aquellos trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel de complejidad media y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente, aquellos cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destreza dentro de las diferentes especialidades o el dominio de una de las mismas.

Con Formación Profesional de segundo grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa adquiridos por experiencia profesional.

Quedará adscrito a esta categoría el personal que realice de forma continuada, pudiendo ser concurrentes, algunas de las siguientes funciones:

Funciones que suponen la ejecución de un mando directo sobre un reducido número de profesionales.

Funciones que implican responsabilidad sobre una reducida sección con actividades homogéneas en cualquier área de actividad administrativa de la empresa.

Trámite y gestiones desarrolladas con un cierto grado de autonomía con organismos oficiales y otras entidades.

Responsabilidad sobre la seguridad, rendimiento y perfecta ejecución del trabajo de aquellos profesionales a los que se dirige personalmente.

Responsabilidad sobre las funciones que se desarrollan en aquellas unidades administrativas en las que se realiza la atención directa al cliente.



Responsabilidad, control y coordinación sobre las unidades encargadas específicamente de la función de lecturas y otras manipulaciones asociadas a los equipos de medida.

Tareas de contabilidad consistentes en confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos.

Mantener y coordinar equipos informáticos de usuarios y aplicaciones, instalación y mantenimiento de equipos personales (PC,s, redes, periféricos y «soft» de apoyo).

Coordinación, distribución e inspección de trabajos en almacenes.

Desarrollo de programas complejos a partir de procedimientos definidos.

Funciones análogas a las aquí descritas no recogidas en otras categorías.

d) Categoría II: Son trabajadores con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas complejas, homogéneas o heterogéneas, que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Con titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes adquiridos por experiencia profesional.

Quedará adscrito a esta categoría el personal que realice de forma continuada, pudiendo ser concurrentes, algunas de las siguientes funciones:

Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo.

Responsabilidad sobre la coordinación y dirección de uno o varios servicios de una sección o servicio, estando bajo la supervisión directa del personal perteneciente a la categoría inmediatamente superior.

Responsabilidad sobre las gestiones con clientes y todas aquellas operaciones administrativas derivadas directamente de la actividad comercial en una delegación.

Coordinación, desarrollo y análisis de proyecto, uso de técnicas de programación, diseño y proyección de mejoras en procedimientos informáticos.

Funciones análogas a las aquí descritas no recogidas en otras categorías.

e) Categoría I: Son trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas administrativas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Con titulación universitaria de grado superior o con conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Quedará adscrito a esta categoría el personal que realice de forma continuada, pudiendo ser concurrentes, algunas de las siguientes funciones:

Funciones de control y gestión de procesos básicos en la actividad de la empresa.

Realización de funciones que impliquen tareas de investigación y/o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

Supervisión y responsabilidad sobre trabajos de carácter administrativo.

Planificación, administración y control de proyectos, supervisando el desarrollo de los mismos.

Asesoría y desarrollo de estudios y/o proyectos que requieran normalmente una gran especialización y/o integración de conocimientos.

Coordinación, supervisión y ordenación de un conjunto de trabajos o actividades heterogéneas.

Supervisión, planificación y control a corto y largo plazo de todas las funciones que bajo su personalidad se desempeñan en un departamento de distribución.

Dirección, coordinación y control de todas las actividades que se desarrollan en una delegación.

Funciones consistentes en la definición, ordenación, control y dirección de sistemas, procesos y circuitos de trabajo básicos en la actividad de la empresa.

Funciones consistentes en la planificación, ordenación y supervisión de uno o varios servicios.

Desarrollo de tareas de gestión y/o de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad de los resultados.

Responsabilidad de la explotación y/o desarrollo de sistemas.

Funciones análogas a las aquí descritas no recogidas en otras categorías.

3. Grupo profesional operario.—Es el personal que, con mayor o menor grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante estu-

dios de Formación Profesional de segundo grado, Formación Profesional de primer grado, Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad, y en base a sus conocimientos, realizan trabajos correspondientes a las categorías que se indican a continuación, quedando adscrito a una de ellas según la capacitación y funciones que desarrolle:

a) Categoría V: Son trabajadores que realizan tareas según instrucciones concretas, con alto grado de dependencia o supervisión que requieran conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto período de adaptación. Igualmente, aquellas que signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico.

Con formación a nivel de Formación Profesional primer grado, Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o equivalentes o bien con experiencia reconocida.

Quedará adscrito a esta categoría el personal que realice de forma continuada, pudiendo ser concurrentes, algunas de las siguientes funciones:

Funciones generales de vigilancia.

Vigilancia de las anomalías en las líneas eléctricas y telefónicas, informando a sus superiores de la existencia en ellas de las anomalías que se observen.

Vigilancia, limpieza de canales, lectura de láminas de agua y aforo en compuertas de paso.

Operaciones que impliquen manejo de máquinas sencillas.

Engrase y limpieza de máquinas e instalaciones elementales que no requieran conocimientos especiales, realizando al propio tiempo otras operaciones auxiliares de carácter sencillo.

Limpieza de las distintas dependencias de la empresa.

Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

Tareas auxiliares de cocina y atención de comedores.

Funciones análogas a las aquí descritas no recogidas en otras categorías.

b) Categoría IV: Son aquellos trabajadores que, aunque realicen tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes, prácticas o exigencia de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución aunque bajo supervisión de sus superiores jerárquicos.

Con Formación Profesional de primer o segundo grados o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, con experiencia prolongada en el puesto de trabajo o cualificación específica con experiencia y formación.

Quedará adscrito a esta categoría el personal que realice de forma continuada, pudiendo ser concurrentes, algunas de las siguientes funciones:

Trabajos de montaje, reparación, revisión, calibración y limpieza de máquinas y aparatos de instrumentación neumática, eléctrica y electrónica de una central de producción.

Funciones de carácter técnico asociadas directamente a la operación y mantenimiento de la red.

Instalación de estaciones de transformación, aéreas, interiores o subterráneas.

Colocación de postes y torres metálicas, tendidos de líneas.

Trabajo de cables subterráneos o aéreos, tales como confección de empalmes, derivación y cajas terminales.

Localización y reparación de averías de la red eléctrica.

Actividades generales de mantenimiento de la red.

Puesta en servicio de instalaciones.

Montaje y reparaciones de redes de distribución, acometidas e instalación de equipos de medida, y lectura, inspección, reparación y manipulación de equipos de medida analógicos y/o digitales de poca complejidad.

Inspección, reparaciones simples, lectura y otras manipulaciones sencillas asociadas en los equipos de medida.

Detección de las anomalías existentes entre los suministros de los clientes y normas reglamentarias.

Tareas de suspensión y restablecimiento de energía eléctrica a los clientes.

Funciones de carácter técnico asociadas directamente a la actividad comercial.

Operaciones de mantenimiento y aprovisionamiento general.

Tareas de oficios clásicos (electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc.), con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.

Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

Operación de plantas de generación de alto nivel tecnológico.

Tareas de cocina y conducción de vehículos.

Operaciones en todas las instalaciones de una central, realizando trabajos de ajuste, montaje y reparación de averías en caso de necesidad.

Funciones análogas a las aquí descritas no recogidas en otras categorías.

c) Categoría III: Son aquellos trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del proceso establecido, así como aquellos cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destreza dentro de las diferentes especialidades o dominio de una de las mismas.

Con Formación Profesional de segundo grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, adquiridos por experiencia profesional.

Quedará adscrito a esta categoría el personal que realice de forma continuada, pudiendo ser concurrentes, algunas de la siguientes funciones:

Funciones que suponen la ejecución de un mando directo sobre un reducido número de profesionales.

Funciones asociadas a la planificación, proyección, construcción y mantenimiento de la red de distribución y reparto y de la producción.

Desarrollo de planos a partir de croquis y de cálculos de resistencia de materiales, estructuras metálicas y máquinas

Responsabilidad sobre la interpretación y ejecución de planos y proyectos, coordinando y dirigiendo el trabajo a desarrollar por las personas bajo su mando.

Dirección de los trabajos de montaje y reparación de equipo e instalaciones mecánicas y eléctricas y elementos auxiliares.

Interpretación de pruebas de análisis de materiales, máquinas, equipos e instalaciones, realizando estudios sobre los mismos que reflejen el análisis de las anomalías que pudieran presentarse.

Interpretación de planos y esquemas de instalaciones eléctricas y mecánicas, así como el montaje, reparación y ajuste de las mismas. Tienen bajo su responsabilidad la puesta a punto y localización de defectos que pudieran presentarse, reparando toda clase de estructuras necesarias.

Operaciones en todas las instalaciones de una central, realizando trabajos de ajuste, montaje y reparación de averías en caso de necesidad.

Responsabilidad sobre la seguridad, rendimiento y perfecta ejecución del trabajo de aquellos profesionales a los que se dirige personalmente.

Responsabilidad sobre las unidades cuyas funciones están dirigidas a la atención de la red.

Responsabilidad sobre aquellas unidades que realizan funciones técnicas asociadas directamente por su carácter a la actividad comercial.

Responsabilidad sobre las unidades cuyas funciones estén dirigidas a la atención de comedores.

Funciones análogas a las aquí descritas no recogidas en otras categorías.

#### Artículo 13. *Comisión de Clasificación.*

La Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento tendrá las atribuciones correspondientes a los aspectos relacionados con la nueva clasificación profesional y quedará facultada para resolver todos aquellos aspectos relacionados con reclasificaciones de categoría y/o grupo profesional, así como los derivados de cambios de funciones contemplados en el apartado de movilidad funcional del vigente Convenio, siéndole notificadas la totalidad de las peticiones de las partes; asimismo, será informada mes a mes de aquellos aspectos relacionados con los ascensos de categoría, así como las condiciones en que éstos se produzcan.

#### Artículo 14. *Prestación de servicios.*

Los trabajadores deberán realizar las funciones propias de la categoría a la que pertenezcan, con respeto, en todo caso, a los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas y a las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas precisas para ejercer la prestación laboral.

Sólo será posible encomendar la realización de funciones no correspondientes a su categoría y/o grupo profesional, si existieran razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención, siguiendo en todo caso los criterios establecidos en los artículos 13 y 15.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas a las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

#### Artículo 15. *Movilidad funcional.*

##### 1. Cambio de funciones dentro del mismo grupo profesional:

a) Categoría superior: Por razones técnicas u organizativas de carácter temporal, los trabajadores podrán realizar tareas de superior categoría. El cambio se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, teniendo derecho a las retribuciones brutas totales, incluidos complementos, correspondientes al puesto de destino, desde el primer día, siempre que éstas no sean inferiores a las de la categoría de procedencia.

El trabajador se consolidará en la categoría superior si realizara dichas funciones durante seis meses en un año u ocho en el de dos, excepto en los supuestos de desempeño interino de plaza en sustitución de trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo o en los casos aprobados por la Comisión de Clasificación en atención a situaciones temporales especiales.

Una vez concluido el período de tiempo de cambio, si no ha dado lugar a la consolidación de la nueva categoría, el trabajador se reincorporará a su puesto de origen, manteniéndose la totalidad de las condiciones de éste.

b) Categoría inferior: Únicamente se podrá encomendar funciones correspondientes a categoría inferior cuando concurren necesidades perentorias e imprevisibles y por el tiempo imprescindible para solventar esta situación, efectuándose sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de los derechos económicos del mismo.

En la medida de lo posible se procurará que la asignación de funciones correspondientes a categoría inferior, cuando ésta deba tener lugar, recaiga en distintos trabajadores en cada ocasión.

2. Cambio de grupo profesional.—Cuando concurren causas organizativas, técnicas o productivas, que puedan provocar y hagan necesario el cambio de algún trabajador o trabajadores, de un grupo profesional a otro, salvo que exista acuerdo entre la empresa y trabajador/a, la Dirección remitirá su propuesta de cambio, justificando las causas que lo determinan, a la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento, la cual, necesariamente, emitirá informe con sus conclusiones en un plazo máximo de treinta días o, en su defecto, en caso de no acuerdo entre los miembros de la Comisión que imposibilite la emisión del informe, se elaborará acta que constate tal circunstancia.

Excepcionalmente, cuando concurren necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, se podrá encomendar funciones correspondientes a otro grupo profesional, por el tiempo imprescindible para solventar la situación planteada, efectuándose sin menoscabo de la seguridad y dignidad del trabajador y sin perjuicio de los derechos económicos del mismo, no pudiendo, en ningún caso, ser reclasificado ningún trabajador por esta vía; en cualquier caso, dicha circunstancia deberá ser comunicada dentro de los diez días siguientes a los representantes legales y a la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento.

3. Normas comunes.—Con carácter general, cuando se produzcan cambios en las modalidades de categoría superior e inferior dentro del mismo grupo profesional, y en aquellos de carácter temporal de un grupo profesional a otro, la empresa lo notificará simultáneamente al interesado y a los representantes sindicales firmantes del Convenio Colectivo, especificando:

Causas que motivan el cambio de categoría y/o grupo profesional.

Datos del trabajador afectado.

categoría y/o grupo profesional de procedencia, y categoría y/o grupo profesional de destino temporal.

Duración estimada del cambio.

Fecha del último cambio, de haberse producido, así como puesto y categoría que desempeñó.

## CAPÍTULO IV

### Ingresos, ascensos, promoción y formación profesional

#### Artículo 16. *Personal de nuevo ingreso.*

Para el ingreso del personal en la plantilla de la compañía los aspirantes habrán de superar las pruebas establecidas a tal fin por la Dirección de la misma.

La empresa realizará la mayor difusión posible de las vacantes a cubrir en todos sus centros de trabajo.

**Artículo 17. Período de prueba.**

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que no excederá de seis meses para los trabajadores de las categorías I y II, ni de tres meses para los demás trabajadores.

Para el cómputo de la duración del período de prueba que se pudiera establecer a los trabajadores que presten servicio a tiempo parcial se contabilizarán exclusivamente los días de trabajo efectivo en jornada ordinaria, entendiéndose que queda superado el mismo cuando se hayan prestado servicios tantos días laborables como los que queden comprendidos en el período de prueba de la misma duración que se pudiera establecer para un trabajador a jornada completa del mismo sistema de trabajo.

**Artículo 18. Ascensos.**

Independientemente de la facultad de contratación de nuevos trabajadores, que habrá de sujetarse a la legalidad vigente en cada momento, los ascensos en el seno de la empresa se producirán mediante algunos de los siguientes sistemas:

1. Libre designación de la empresa.—Se regirán por este sistema todos los ascensos a las categorías I y II y el 50 por 100 de los ascensos a las categorías III y IV.

2. Por concurso-oposición.—Se regirán por este sistema el 50 por 100 de los ascensos a las categorías III y IV y deberán efectuarse con arreglo al siguiente procedimiento:

a) Cuando la empresa pretenda cubrir alguno de los puestos a que se refiere el párrafo anterior mediante el sistema de promoción, proveerá la convocatoria de un concurso-oposición al que podrán concurrir todos los trabajadores que reúnan los requisitos establecidos en la convocatoria.

b) La Dirección de la empresa deberá informar con carácter previo a la representación de los trabajadores sobre la normativa de valoración que se establezca por la Dirección en cada uno de los concursos-oposición que se convoquen. Cada una de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio podrán designar un representante como miembro del Tribunal calificador.

c) La normativa sobre concursos-oposición deberá contener la designación genérica de los trabajadores a quienes va dirigida la convocatoria y el sistema de cómputo de mérito de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias: Antigüedad en la empresa, titulación adecuada y valoración de la misma, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional y valoración de los mandos, desempeño de funciones de la categoría en cuestión, pruebas a efectuar y su valoración.

**Artículo 19. Idoneidad.**

La Dirección pretende que cada puesto de trabajo esté desempeñado por el trabajador más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas. A este logro se proyecta toda la política de personal de la empresa.

Anualmente se programarán los distintos cursos de capacitación y perfeccionamiento que han de desarrollarse para conocimiento de los aspirantes.

**Artículo 20. Capacitación.**

La necesaria adecuación al nuevo entorno, producto de las modificaciones operadas en el sector y sus empresas, así como la modernización de los servicios y/o su automatización, puede hacer necesarios procesos de formación para conseguir una permanente actualización de los niveles de aptitudes y cualificaciones en orden a conseguir el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, una mayor eficiencia que mejore la competitividad de la empresa y la adaptación a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como por nuevas formas de organización del trabajo.

La empresa proporcionará los medios para conseguirlo, y el trabajador vendrá obligado a someterse a las pruebas físicas, intelectuales o psicotécnicas que se prevenga, así como a asistir a los cursos que se convoquen para tal perfeccionamiento.

Se adoptarán las siguientes medidas con carácter general:

1. Intensificación de los cursos de preparación del personal de plantilla que aspire al ascenso.

2. La empresa podrá concertar con otros centros la preparación y asistencia del personal a cursillos especializados y de mandos intermedios.

3. Establecimiento de cursos por correspondencia o formación programada para que el personal pueda prepararse debidamente para su promoción o perfeccionamiento profesional.

**Artículo 21. Promoción económica.**

Los trabajadores tendrán derecho a percibir el nivel salarial A establecido en la tabla del anexo I, en función de su categoría profesional.

Atendiendo al grado de experiencia en la empresa y considerando que el proceso de adquisición de la misma se produce gradualmente y se completa a nivel satisfactorio en un plazo que se estima de seis años, el personal que ingrese en la compañía a partir de la fecha de firma del Convenio, tendrá derecho a percibir los niveles de adecuación establecidos en la tabla del anexo I en función de su categoría y los años de antigüedad en la empresa. Nivel F durante el primer año, nivel E durante el segundo año, nivel D durante el tercer año, nivel C durante el cuarto año, nivel B durante el quinto año y nivel A a partir del sexto año.

En todo caso, los niveles salariales F, E, D, C, B y A se incrementarán con el mismo porcentaje anual de crecimiento establecido para los salarios base en el artículo 21.

**CAPÍTULO V****Jornada y horario de trabajo, vacaciones, licencias y excedencias****Artículo 22. Jornada y horario de trabajo.**

1. 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 Sevilla: La jornada normal será de cuarenta horas semanales distribuidas de lunes a jueves, con horario 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 Sevilla 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 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 horas 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.

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 31 de octubre, ambos inclusive, para todos los centros de trabajo. Será de treinta y cinco horas semanales distribuidas de siete treinta a catorce treinta horas.

Este horario podrá modificarse en los centros 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.

El tiempo de descanso a que pudiera dar lugar el establecimiento de la jornada intensiva y la continuada del viernes no se computará, en ningún caso, como tiempo de trabajo efectivo.

La regulación precedente queda limitada en cuanto a su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1998.

2. Personal de jornada continua con horario flexible.—La jornada de trabajo exigible para el personal de jornada continua con horario flexible será de treinta y siete horas y media semanales, de lunes a viernes, ambos inclusive, de cada semana.



Los trabajadores que al 31 de diciembre de 1998 trabajen en régimen de jornada partida pasarán a prestar sus servicios, con efecto de 1 de enero de 1999, al nuevo régimen de jornada continua con horario flexible.

A los trabajadores a tiempo parcial les resultará de aplicación este sistema de trabajo, si bien el importe del plus de horario flexible y el número de días con horario flexible les afectarán en proporción a su jornada ordinaria de trabajo y el número de días en que prestan sus servicios, respectivamente.

a) **Horario general:** El horario de los trabajadores adscritos al régimen de jornada continua con horario flexible será, con carácter general, de siete cuarenta y cinco a quince horas, de lunes a viernes.

Para los centros y trabajadores que hasta el 31 de diciembre de 1998 disfrutaban de horario flexible se establece con carácter general que el tiempo de permanencia común será de ocho a quince horas. El cómputo de la jornada será por día.

b) **Horario especial:** Se establece un máximo de cuarenta días laborales anuales, a razón de diez por trimestre, en los cuales la empresa, en atención a las necesidades del servicio, podrá modificar el horario general y encomendar la realización del trabajo en horario comprendido entre las ocho y las veintidós horas, sin alteración de la duración de la jornada ordinaria y en las condiciones que a continuación se indican:

Con anterioridad al comienzo del trimestre, la empresa deberá comunicar al trabajador la fecha de fijación de cinco de los diez días trimestrales, reservándose como máximo para su fijación, con una antelación mínima de veinticuatro horas y siempre dentro del trimestre en curso, los cinco días restantes.

El horario de trabajo en dichos días podrá ser fraccionado, como máximo, en dos partes, no inferiores a dos horas, con un descanso mínimo de dos horas para la comida, o bien de una hora en caso de que ésta sea sufragada por la empresa. La interrupción para la comida, en su caso, deberá comenzar entre las trece y las quince horas. El exceso que pudiera producirse sobre la jornada ordinaria establecida se compensará con descanso.

No podrán coincidir con días de vacaciones. Cuando se produjera dicha coincidencia se procederá a modificar su fecha al momento de fijar las vacaciones.

Con el objeto de favorecer la atención a las necesidades del servicio, hasta cinco días de cada trimestre podrán acumularse en uno o más trimestres en las condiciones siguientes:

Con anterioridad al comienzo del trimestre deberá comunicarse el número de días que se acumulen, en su caso, a otro trimestre.

En ningún caso el número de días podrá exceder de diez laborales consecutivos en un período continuado de treinta días naturales.

La empresa perderá la posibilidad de modificación del horario en aquellos días respecto de los cuales no se preavise, con anterioridad al comienzo del trimestre, la fijación de su fecha ni su acumulación a otro trimestre.

c) El tiempo de descanso a que pudiera dar lugar el establecimiento de la jornada continuada con horario flexible no se computará, en ningún caso, como tiempo de trabajo efectivo.

3. **Personal de turno.**—La jornada de trabajo exigible en la empresa será de doscientas veinticuatro horas en ciclos de seis semanas o su equivalente en ciclos de distinta duración.

Este personal percibirá igualmente un complemento salarial denominado antes «cuarto de hora», y hoy integrado en el plus de turno, el cual compensa la disponibilidad del trabajador a tomar dicho descanso a lo largo de la jornada, cuando el servicio lo permita, a interrumpirlo, fraccionarlo o tomarlo a pie de máquina en el puesto de trabajo, si el servicio lo exigiera.

Su cuantía se integra en el plus de turno, devengándose por día efectivamente trabajado.

#### Artículo 23. *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 órgano administrativo competente.

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

#### Artículo 24. *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.

#### Artículo 25. *Descanso dominical.*

Teniendo en cuenta el carácter de servicio esencial 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 cuatro meses siguientes o por percibir su salario con el 175 por 100 de aumento.

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 26. *Vacaciones.*

El régimen de vacaciones anuales reglamentarias se fija en veinticuatro 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 repercuta 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 27. *Licencias y excedencias.*

La empresa ampliará los permisos regulados en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores hasta:

- a) Diez días laborables o quince naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días laborables en caso de nacimiento de hijo, y si el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto, cinco días naturales.
- c) Tres días naturales en caso de enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y, si el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto, cinco días naturales.
- d) Cinco días naturales en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Dos días naturales por traslado del domicilio.

Los trabajadores que presten servicio a tiempo parcial disfrutarán los permisos que vengan establecidos en días laborables, en proporción al número de días de trabajo efectivo en jornada ordinaria pactado en contrato individual.

#### Artículo 28. *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 y/o Delegados de Personal.

#### Artículo 29. *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 30. *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.

## CAPÍTULO VI

**Régimen económico**Artículo 31. *Régimen económico.*

1. El salario base mensual es el resultado de dividir entre 18,88 el importe del salario anual, incluidas pagas extraordinarias y de participación en beneficios.

El salario anual de cada trabajador será el correspondiente a su categoría, salvo que tenga asignado a título individual o por su clasificación profesional anterior otro superior, en cuyo caso se respetará este último.

2. Año 1997: El régimen económico para el año 1997 del presente Convenio estará constituido por los salarios anuales, por categorías, contenidos en el anexo I.

A todo trabajador se le garantiza un 2 por 100 de incremento, aplicado sobre su salario base individual a 31 de diciembre de 1996.

3. Años 1998 a 2002:

a) El régimen económico para los años 1998 a 2002 del presente Convenio estará constituido por los salarios anuales, por categorías, vigentes en la fecha de 31 de diciembre del año anterior, incrementados con el crecimiento que el Gobierno de la Nación prevea del IPC para cada año con motivo de la presentación a las Cortes de los Presupuestos Generales del Estado.

A todo trabajador se le garantiza en la citada fecha de 1 de enero de cada año un incremento igual al mencionado crecimiento del IPC previsto por el Gobierno aplicado sobre su salario base individual de diciembre del año anterior.

Los pluses o conceptos retributivos que para el año 1997 han tenido un crecimiento del 2 por 100, así como la compensación por atenciones sociales, tendrán desde el 1 de enero de cada año la mejora señalada para los salarios básicos, antes expresados, del incremento del IPC previsto por el Gobierno para cada año, siempre que no se haya previsto expresamente su importe para ese año. Igualmente, no le será de aplicación a los conceptos que expresamente se indiquen en el presente Convenio.

Durante los años 2000, 2001 y 2002, se aplicará un incremento salarial adicional equivalente al 0,5 por 100 anual del coste de personal del año anterior, sin computar las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social. El 50 por 100 de dicho incremento se distribuirá, cada año, en proporción al salario base individual con efecto en tabla, y el otro 50 por 100 se distribuirá como incremento del nuevo plus de actividad.

b) Cláusula de revisión: En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registrara al 31 de diciembre de un año un incremento superior al porcentaje previsto de IPC que ha servido de base para fijar el incremento de ese año, respecto del anterior, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el citado porcentaje. Es decir, que dando por supuesto que el IPC medido en la fecha que ha quedado expresada rebase el IPC previsto que sirvió de base para fijar el incremento de un año, el exceso de dicho porcentaje se aplicará como mejora, tomando como base las retribuciones afectadas por la cuantía que tuvieron en diciembre del año anterior, o sea, las que sirvieron como base para la negociación de ese año. Esta revisión será igualmente aplicable a la compensación por atenciones sociales.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero del año afectado por la revisión, dentro del primer trimestre del año siguiente.

Nuevo plus de actividad.—El nuevo plus de actividad creado por el Convenio de 1995 y 1996, totalmente independiente del salario base y sin repercusión en el cálculo de ningún otro complemento o concepto retributivo, salvo que expresamente se establezca, estará constituido por los importes que, para cada categoría, se indican en anexo I.

Los trabajadores con jornada reducida percibirán la parte proporcional del importe señalado, de acuerdo con su jornada.

Artículo 32. *Plus (prima) 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, y se abonará en vacaciones. La cuantía es de 281,38 pesetas brutas por día de trabajo.

Se reconoce expresamente la exigibilidad del deber de puntualidad y asistencia, así como la congruencia de las medidas de sanción por las faltas que se cometan en este orden de disciplina.

La Dirección podrá establecer los controles que estime oportunos a este respecto.

Artículo 33. *Requerimiento 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, con los valores indicados en el anexo III.

Artículo 34. *Retribución y jornada.*

Todas las retribuciones que se especifican corresponden a la jornada máxima que se fija en el artículo 22. Si se trabajara jornada inferior, los devengos se reducirán proporcionalmente a su cuantía.

Artículo 35. *Suplemento de retribución por trabajo nocturno.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno, tendrán la retribución específica que se indica en el anexo I.

Artículo 36. *Suplemento por trabajo a turno.*

a) Jornada de trabajo: Se aplicará el régimen de jornada regulado en el artículo 31 del presente Convenio, bajo el epígrafe correspondiente a «Personal de turno», con las siguientes modalidades:

Turno continuo cerrado: Este sistema cubre el servicio todos los días del año, durante las veinticuatro horas del día en tres turnos de ocho horas. El horario será de veintitrés a siete, de siete a quince y de quince a veintitrés horas.

Turno continuo abierto: Este sistema cubre el servicio todos los días del año, si bien en dos turnos de ocho horas o de siete horas y media. Con carácter general, el horario estará comprendido entre las siete y las veintitrés horas.

Turno discontinuo: Este sistema cubre el servicio de lunes a viernes (excepto festivos), en dos turnos de ocho o de siete horas y media. Con carácter general, el horario estará comprendido entre las siete treinta y las veintitrés horas.

b) Régimen económico del trabajo a turno:

Plus de turno: Se establece un complemento salarial de puesto de trabajo para compensar los inconvenientes propios y específicos del sistema de trabajo a turno y el tiempo de relevo, así como el descanso de quince minutos a que se refiere el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, en los términos establecidos en el artículo 31 del presente Convenio.

El antiguo plus de relevo, que compensable y sigue compensando en su actual denominación el tiempo normal empleado en esta operación, se integra en el plus de turno.

Si por cualquier circunstancia esta prolongación superase los quince minutos, se considera como extraordinario y se abonará como tal todo el tiempo transcurrido a partir de quince minutos, desde la terminación de la jornada.

El complemento salarial antes denominado «cuarto de hora» del artículo 31 queda, asimismo, integrado en el plus de turno que compensa la disponibilidad contenida en el apartado 3, párrafo segundo, de dicho artículo.

La cuantía del plus de turno será de 1.807,40 pesetas/día para el plus de turno discontinuo y de 2.169,10 pesetas/día para el plus de turno continuo.

El plus de turno no influirá para nada en el cálculo de otros complementos salariales cuya cuantía sea en función del salario.

Los pluses de turno se pagarán por cada día de trabajo efectivo en jornada ordinaria, así como durante el período de disfrute de las vacaciones anuales, según le hubiera correspondido por su cuadrante, no devengándose en consecuencia en descansos, permisos retribuidos, ni en baja por incapacidad laboral de cualquier clase, maternidad, etc. El mismo régimen de devengo se aplicará a la nocturnidad en el personal de turno continuo cerrado.

El abono del plus de turno será incompatible con el plus de jornada partida y plus de jornada continua con horario flexible.

Se establece para el personal de trabajo en régimen de turno continuo un plus de sábados, domingos y festivos, cuya cuantía será de 1.530 pesetas para 1997 por día de trabajo efectivo en jornada ordinaria en sábado, domingo o festivo, no abonándose en consecuencia en vacaciones, des-



cansos, permisos retribuidos, ni en baja por incapacidad laboral de cualquier clase, maternidad, etc.

Garantía: Si por disposición con fuerza de obligar, cualquiera que sea su rango, se estableciera un complemento salarial de esta naturaleza, tan sólo resultará aplicable si, aisladamente considerado y en cómputo anual, resultara más beneficioso. En caso contrario, se entenderá absorbido y compensado por el presente.

c) Aplicación de los sistemas de turno:

Para la aplicación de los sistemas de turno se confeccionarán cuadrantes rotativos anuales en función de las necesidades del servicio y número de empleados disponibles, ajustándose a los horarios descritos en el apartado a), estableciéndose los descansos semanales y festivos, así como el régimen de sustituciones por las diversas causas de ausencias mediante el establecimiento de correturnos o turnos cero.

En la medida de lo posible, se asignará un número igual de trabajadores en cada uno de los turnos de mañana, tarde, cero y, en su caso, noche.

En el turno continuo deber preverse los sábados, domingos y festivos un número de trabajadores en situación de turnos cero igual, al menos, a la dotación mayor de las asignadas a los turnos de mañana, tarde o noche incrementada con el número de trabajadores designados en esos mismos días en situación de retén de disponibilidad. Ello sin perjuicio de que no fuera precisa la prestación de servicios del trabajador en turnos cero en sábado, domingo o festivo inicialmente asignados, en cuyo caso se podrá sustituir por la prestación de servicios en otro día de la misma semana o de la semana siguiente inicialmente previsto como de descanso.

Los trabajadores que estén en turno de tarde pasarán al turno de mañana y los que estén en el de noche al de la tarde o mañana cuando las necesidades del servicio lo requieran, comunicándose por su Jefe inmediato con veinticuatro horas de antelación.

El personal que esté en turno cero realizará las funciones propias de su categoría y puesto de trabajo, en horario de mañana, tarde o, en su caso, noche, en función de las necesidades del servicio, comunicándose por su Jefe inmediato con veinticuatro horas de antelación.

Artículo 37. *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 anexo V.

El Comité de Seguridad y Salud 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 38. *Horas extraordinarias.*

1. Normas generales.—El personal deberá cubrir los retenes, guardias y turnos que se establezcan por la Dirección a fin de atender las exigencias del servicio: Si tal circunstancia determinase la obligación de trabajar en festivo o día libre semanal, se recibirá un descanso compensatorio igual al tiempo trabajado dentro del mes siguiente a su realización, pagándose los recargos correspondientes a las horas efectivamente trabajadas en dichos días de acuerdo con los valores por categoría establecidos en el anexo I.

Sólo tendrán la naturaleza de horas extraordinarias las que rebasen la jornada ordinaria establecida en el presente Convenio, que, a estos efectos, se contabilizarán en cómputo anual.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
- c) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.

La empresa informará mensualmente, por centro de trabajo, al Comité y/o Delegados de Personal o Delegados sindicales, en su caso, sobre el número de horas extraordinarias realizadas en dicho centro de trabajo, especificando sus causas.

En base a esa información, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

2. Retribución y compensación:

a) Excesos de la jornada ordinaria en día laborable:

Normas generales: Las horas de trabajo efectivo que se realicen en día laborable, sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo, se abonarán como extraordinarias, según los precios establecidos en la tabla del anexo I del Convenio Colectivo.

No obstante, en virtud de pacto con el trabajador, podrán compensarse con un descanso igual al tiempo trabajado, pagándose los recargos correspondientes a las horas efectivamente trabajadas en dichos días, según los precios establecidos en el anexo I del Convenio Colectivo.

Trabajos anteriores al comienzo de la jornada ordinaria: Si durante las ocho horas anteriores al inicio de la jornada ordinaria del trabajador, éste hubiese realizado algún trabajo extraordinario, podrá retrasar el comienzo de su jornada ordinaria en un tiempo de hasta el 50 por 100 de las horas realizadas en dicho período.

Cuando el trabajador utilice esta posibilidad, el tiempo de retraso del comienzo de la jornada se considerará como descanso compensatorio de una parte igual del tiempo trabajado en el indicado período de ocho horas, abonándose los recargos correspondientes. El resto del tiempo trabajado en el citado período se retribuirá de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, relativo a normas generales.

b) Horas trabajadas en días festivos o descanso semanal:

Normas generales: Como regla general, el trabajador que se halle en esta situación tiene derecho a un descanso compensatorio igual al tiempo trabajado junto con los recargos correspondientes a las horas realizadas, según los precios establecidos en la tabla del anexo I del Convenio Colectivo.

Las horas de trabajo en días festivos o de descanso semanal que sobrepasen la duración de la jornada ordinaria correspondiente a un día de trabajo, se retribuirán o compensarán de acuerdo con lo establecido en el apartado relativo a las normas generales sobre los excesos de la jornada ordinaria en día laborable.

La prestación de servicios en día festivo tendrá carácter excepcional, debiendo mediar razones técnicas y organizativas que lo justifiquen.

Festivos del personal de turno continuo: Sólo se consideran festivos a estos efectos aquellos que no coincidan en sábado o en domingo.

Cuando a un trabajador a turno continuo le coincida un festivo con un día en el que, según cuadrante, le corresponda trabajar, se estará a una de las dos situaciones siguientes:

Si por razones de servicio, falta de actividad de su centro de trabajo o razones análogas no fuese preciso que el empleado trabaje efectivamente, se procederá a darle descanso el día festivo sin recargo alguno, procurando comunicárselo con una antelación de veinticuatro horas.

En el supuesto de que fuera necesaria la prestación de sus servicios, se dará el mismo tratamiento previsto en el apartado anterior de este epígrafe b), relativo a las normas generales.

Cuando coincidiera un festivo con un día en el que, según cuadrante, corresponda descansar, se estará a lo siguiente:

Con carácter general, se abonarán al trabajador los recargos legales correspondientes y se le concederá una jornada de descanso compensatorio.

En el supuesto de que se hubieran utilizado los servicios del trabajador en dicho día, además del tratamiento previsto en el párrafo anterior, el tiempo trabajado se retribuirá de acuerdo con lo dispuesto en el apartado anterior de este epígrafe b), relativo a las normas generales.

c) Tiempo de presencia y puesta a disposición: Cuando el tiempo de presencia y puesta a disposición de la compañía como consecuencia de desplazamientos, esperas, etc., sumado a las horas de trabajo efectivo, exceda de la duración de la jornada ordinaria aplicable, el exceso se abonará en igual cuantía que las horas ordinarias, según los valores establecidos en la tabla del anexo I del Convenio Colectivo.

d) Normas comunes al disfrute del descanso compensatorio: El disfrute del descanso compensatorio tendrá lugar dentro del mes siguiente a aquel en que se realizaron las horas, cuando se trate de personal en régimen de jornada partida o de jornada continua con horario flexible, y dentro del ciclo si se trata de personal a turno. No obstante, dicho

descanso podrá disfrutarse con posterioridad, pero en todo caso antes del día 31 de diciembre del año en curso, cuando así se pacte entre el trabajador y la empresa o cuando se devengue el derecho a descansar fracciones de jornada, en cuyo caso se disfrutará el descanso una vez se haya devengado el derecho a descansar una jornada completa.

El día en que se disfrute el descanso compensatorio no se percibirán los complementos salariales asociados al día efectivo de trabajo.

#### Artículo 39. *Antigüedad.*

Partiendo de la fecha de ingreso del trabajador en la plantilla de la empresa, se mantiene el régimen de aumentos periódicos en base a trienios de antigüedad, cuyo valor se establece en 32.000 pesetas anuales para toda la vigencia del Convenio, por lo que no será de aplicación lo dispuesto en el artículo 31.

El devengo de trienios no tendrá limitación en cuanto a su número, pero dejarán de percibirse cuando el trabajador cumpla sesenta y cinco años de edad, sin perjuicio de acreditarle en ese momento la parte proporcional del tiempo transcurrido desde la fecha en que se le reconoció el último trienio.

Dado el concepto especial de esta percepción que constituye un premio a la permanencia en la plantilla de la empresa, se devengará únicamente en las doce mensualidades normales del año, sin repercusión, por tanto, en pagas extraordinarias, participación de beneficios, dietas, pluses y horas extraordinarias, etc.

La fecha de partida para la aplicación de los aumentos periódicos será la de 1 de enero o 1 de julio, según que la causa que dé origen al aumento periódico se produzca dentro del primer o del segundo semestre del año.

Por otra parte, se establece a favor de los trabajadores con contratos eventuales un reconocimiento de la antigüedad que resulte de considerar la duración de los dos contratos de eventualidad que hayan tenido, en su caso, antes de su incorporación efectiva como fijo de plantilla en la compañía, siempre que la interrupción de estos contratos entre sí y con la fecha de incorporación efectiva como fijo de plantilla no rebase dos meses.

#### Artículo 40. *Pagas extraordinarias y participación en beneficios.*

El personal incluido en el ámbito de este Convenio percibirá anualmente cuatro pagas extraordinarias, cuyo importe vendrá constituido para cada trabajador por la cuantía de su salario base individual correspondiente a un mes. Con igual carácter, tendrá derecho a una paga denominada de participación en beneficios constituida por el 24 por 100 del salario base individual correspondiente a doce mensualidades.

Para los trabajadores que ingresen o cesen en la compañía durante el año y, en general, para todo trabajador que no preste sus servicios el año completo, las pagas extraordinarias y de participación de beneficios, se abonarán en proporción al tiempo que se trabaje durante el año y a su salario base. Las pagas extraordinarias de julio y Navidad se ajustarán igualmente a esta regla de proporcionalidad, que se aplicará sobre la base del período de devengo correspondiente a cada una de ellas, a saber, del 20 de julio del año anterior al 19 de julio del año en curso, y del 23 de diciembre del año anterior al 22 de diciembre del año en curso, respectivamente.

#### Artículo 41. *Forma de pago de la nómina.*

El importe total de las pagas mensuales normales y extraordinarias de marzo, octubre, julio, Navidad y de participación en beneficios se dividirá entre 14, a los efectos de pagar un catorzavo durante todos los meses del año y otro un catorzavo a mediados de julio y el día 22 de diciembre.

Teniendo en cuenta la organización administrativa dada a estos pagos, las variaciones de salarios que se produzcan por cualquiera otra circunstancia tendrá efecto económico desde la fecha en que realmente se haya producido la modificación. En consecuencia, la parte proporcional de las pagas extraordinarias de marzo y octubre serán satisfechas desde la fecha en que la variación se haya producido.

El abono de nómina se efectuará por el sistema de transferencia bancaria a la entidad que libremente designe el trabajador.

#### Artículo 42. *Premio de fidelidad.*

1. El premio de fidelidad establecido por vinculación y dedicación a la empresa, y definido en el apartado 2. del presente artículo, consistirá en:

- a) A los veinticinco años de antigüedad en la empresa, dos dozavas partes del salario anual.
- b) A los treinta y cinco años de antigüedad en la empresa, tres dozavas partes del salario anual.
- c) A los cuarenta y cinco años de antigüedad en la empresa, cinco dozavas partes del salario anual.

El trabajador que se jubile, fallezca en activo o quede en las situaciones de invalidez y/o cause baja en la empresa, sin alcanzar la antigüedad tope, percibirá, por este concepto, la parte proporcional según sus años de servicio.

2. Cuando un trabajador cumpla los años que se indican en el apartado anterior de servicio efectivo en la compañía, sin interrupción alguna por excedencia voluntaria o por licencias sin sueldo superiores a tres meses, y sin que haya sido sancionado por falta muy grave, percibirá una retribución de carácter excepcional, para señalar dichas fechas, de las mensualidades referidas, respectivamente, compuestas de los siguientes conceptos salariales en su cuantía correspondiente a la fecha de devengo del premio de fidelidad: El salario base mensual, la dozava parte de las pagas extraordinarias y de la participación en beneficios y la dozava parte de los importes anuales del complemento de antigüedad, la prima de asistencia y puntualidad y el nuevo plus de actividad.

#### Artículo 43. *Plus de jornada partida.*

El importe de este plus será de 733 pesetas brutas para 1997, y 766 pesetas brutas para 1998, por lo que no le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 31, por día de trabajo efectivo en jornada ordinaria para el personal adscrito al sistema de jornada partida, así como durante el período de disfrute de las vacaciones anuales según le hubiera correspondido por su calendario laboral, no abonándose en consecuencia en descansos, permisos retribuidos, ni en baja por incapacidad laboral de cualquier clase, maternidad, etc. El devengo y percepción de este plus está condicionado al mantenimiento de un mínimo de seis meses en régimen de jornada partida con carácter general.

La regulación contenida en este artículo queda limitada en cuanto a su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1998.

#### Artículo 44. *Plus de jornada continua con horario flexible.*

Se establece a partir de 1 de enero de 1999 un plus de jornada continua con horario flexible cuyo importe será de 800 pesetas brutas para el año 1999, 833 pesetas brutas para el año 2000, 866 pesetas brutas para el año 2001 y 900 pesetas brutas para el año 2002, por lo que no le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 31, y que se abonará por día de trabajo efectivo en jornada ordinaria para el personal adscrito al sistema de jornada continua con horario flexible, así como durante el período de disfrute de las vacaciones anuales, según le hubiera correspondido por su calendario laboral, no abonándose en consecuencia en descansos, permisos retribuidos, ni en baja por incapacidad laboral de cualquier clase, maternidad, etc.

La regulación contenida en este artículo comenzará su vigencia a partir de 1 de enero de 1999.

#### Artículo 45. *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.

#### Artículo 46. *Compensación por modificación de sistema de trabajo.*

1. A partir de la fecha de firma del Convenio, se asignará una compensación por modificación de sistema de trabajo, no afectada por los incrementos salariales que se pacten en Convenio Colectivo, para los trabajadores que de manera forzosa experimenten una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo consistente en la diferencia positiva en el momento del cambio entre la estimación media anual de los complementos correspondientes al sistema de trabajo de origen y al de destino, computando a tal efecto los conceptos salariales que se relacionan en el anexo VII.

Las compensaciones así calculadas tendrán una vigencia máxima de cinco años a contar desde su establecimiento y se abonarán al 100 por 100 durante el primer año, decreciendo en un 20 por 100 anual hasta su total desaparición transcurrido el quinto año. Las cantidades resultantes se harán efectivas mensualmente a prorrata del importe anual.

Este mismo régimen se aplicará en los traslados forzados que supongan una modificación sustancial de condiciones de trabajo, en las mismas condiciones.

2. En las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, que, previa aceptación por parte de la empresa, se efectúen a solicitud del interesado, no procederá el establecimiento de compensación por dichas modificaciones.

3. En las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo convenidas entre trabajador y empresa se estará a los términos del acuerdo alcanzado.

4. Se establece el siguiente régimen de incompatibilidad, compensación y absorción y supresión aplicable a todas las compensaciones por modificación de sistema de trabajo, incluidas las anteriormente denominadas compensaciones inamovibles, para las situaciones descritas en las letras a), b), y c) siguientes que se produzcan a partir de la firma del Convenio:

a) Serán incompatibles con la adscripción del trabajador beneficiario de la misma en el sistema de trabajo cuya modificación la originó.

b) Serán compensables y absorbibles con el importe medio anual del incremento superior al incremento general pactado en el Convenio de los complementos salariales relacionados en el anexo VII, así como con el incremento de retribuciones para el trabajador, por los mismos complementos, como consecuencia de una modificación de condiciones de trabajo, cuando ambos supuestos se produzcan con posterioridad a la asignación de la compensación.

c) Serán suprimidas en los supuestos de traslado o modificación de sistema de trabajo que se produzcan a petición del trabajador afectado.

## CAPÍTULO VII

### Indemnizaciones y suplidos

#### Artículo 47. *Dietas.*

Dada la peculiaridad de los centros de trabajo de la empresa y de los desplazamientos que habitualmente realiza el personal, desde la firma del presente Convenio se aplicará el siguiente régimen:

1. Desplazamientos a centros de trabajo con hospedería 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 de dietas establecido en el anexo IV.

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:

- a) Por una comida fuera de su domicilio, 685 pesetas brutas.
- b) Por las dos comidas, 1.370 pesetas brutas.

Los demás supuestos se atenderán a la normativa vigente.

3. El personal que se desplace a los centros de trabajo de Cijara, Orellana, Zújar, Puerto Peña y La Serena 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 complementos que se establecen en anexo IV, y percibirán por gastos de bolsillo la cantidad de 685 pesetas brutas.

El viaje del lunes o primer viaje de ida, y el de retorno del viernes o final del trabajo, se realizarán dentro de la jornada laboral el resto fuera de la misma.

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

Cuando el desplazamiento lo realice una sola persona con su vehículo propio percibirá el precio de los gastos de locomoción estipulado en el artículo 48. En caso de un número de personas superior cobrará lo dispuesto en el presente artículo.

#### Artículo 48. *Gastos de locomoción.*

La cuantía de las compensaciones por este concepto se regularán de acuerdo con las normas de los acuerdos alcanzados entre la empresa y los Delegados de Personal y, subsidiariamente, por 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 de 30 pesetas.

Esta cantidad se incrementará en 1 peseta/kilómetro por cada acompañante.

#### Artículo 49. *Quebranto de moneda.*

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

## CAPÍTULO VIII

### Derechos sociales y asistenciales

#### Artículo 50. *Complemento de incapacidad temporal y maternidad.*

Se establece con cargo a la empresa un complemento para las situaciones de incapacidad temporal y maternidad, con baja médica y con una duración máxima igual a la duración máxima establecida legalmente para las mismas, que será igual a la diferencia entre la prestación oficial de la Seguridad Social y el 100 por 100 de la base constituida por el salario base, partes proporcionales de pagas extraordinarias y de participación en beneficios y complemento personal de antigüedad.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, a partir de la fecha de firma del presente Convenio, el complemento de incapacidad temporal tendrá un importe mínimo igual a:

1. El 20 por 100 de la base reguladora de la incapacidad temporal desde el primer día de la baja en las situaciones derivadas de accidente de trabajo.

2. El 20 por 100 de la base reguladora de la incapacidad temporal desde el decimosexto día de la baja en las situaciones derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.

En cualquier caso, el complemento a cargo de la empresa se perderá en los casos de fraude.

Los trabajadores se comprometen a reducir en un 5 por 100 el índice de absentismo por incapacidad temporal entre 1997 y el 2002, respecto del índice en 1996.

#### Artículo 51. *Incapacidad permanente total.*

Los trabajadores que a partir de la entrada en vigor del Convenio sean declarados por los órganos oficiales en situación de incapacidad permanente total para la profesión habitual serán acoplados a las vacantes disponibles que se produzcan adecuadas a sus condiciones, procediéndose seguidamente a la homologación de su expediente ante la autoridad competente para que dicho trabajador reciba la calificación y tratamiento de minusválido previstos en las leyes.

De la retribución correspondiente al nuevo puesto de trabajo se deducirá, en su caso, el importe de la pensión oficial de la Seguridad Social por dicha contingencia, reduciéndose la jornada de trabajo en proporción al importe deducido.

La Dirección de la empresa estudiará aquellos supuestos extraordinarios en los que existiendo vacante disponible el acoplamiento a la misma fuera conveniente para el proceso de inserción en que estuviera incurso el trabajador afectado.

A efectos de determinación del régimen de previsión social, así como del complemento de antigüedad y del premio de fidelidad, se computará la misma antigüedad que tuviera reconocida el trabajador con anterioridad a la declaración de invalidez permanente total y la base pensionable para la determinación de las distintas prestaciones se calculará sin deducir de las retribuciones que correspondan al trabajador la pensión oficial de invalidez de la Seguridad Social.

#### Artículo 52. *Viviendas en los poblados.*

Las viviendas e instalaciones anejas ocupadas por el personal de GUA-DISA 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 53. 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 1997 del 2 por 100.

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

**Artículo 54. Préstamos para la adquisición de 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, sesenta mensualidades de amortización.

De 500.000 a 600.000 pesetas, cincuenta mensualidades de amortización.

De 600.000 a 700.000 pesetas, cuarenta mensualidades de amortización.  
De 700.000 a 800.000 pesetas, treinta y seis mensualidades de amortización.

Más de 800.000 pesetas, treinta 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.

El prestatario deberá previamente concertar un seguro de pago del descubierto de manera que, a su fallecimiento, sus familiares queden relevados de la liquidación del saldo pendiente. La prima irá a cargo del interesado.

**Artículo 55. 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, treinta y seis mensualidades de amortización.

De 500.000 a 600.000 pesetas, treinta mensualidades de amortización.

De 600.000 a 700.000 pesetas, veinticuatro mensualidades de amortización.

De 700.000 a 800.000 pesetas, veinte mensualidades de amortización.

Más de 800.000 pesetas, dieciocho mensualidades de amortización.

El fondo de este capítulo será de 1.790.000 pesetas.

**Artículo 56. Criterios de preferencia en los anticipos.**

Para la concesión de los anticipos 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 57. Beneficio de fluido.**

Suministro de energía eléctrica: Se mantiene el régimen actual de esta prestación, que se establece en el presente artículo. El personal residente en Talarrubias tendrá derecho a un consumo con tarifa de empleado de 4.900 kWh durante los meses de abril a octubre y 7.500 kWh durante los meses de noviembre a marzo.

1. Se mantiene el beneficio de fluido para todos los trabajadores y beneficiarios en las condiciones que a continuación se establecen.

2. La empresa concederá a su personal de plantilla que trabaje cuatro o más horas diarias de promedio, energía eléctrica para usos domésticos al precio de 0,15 pesetas el kilovatio-hora, con arreglo a las condiciones que se consignan a continuación:

a) Los impuestos correspondientes serán de cuenta del trabajador.

b) Este beneficio alcanzará tan sólo al fluido consumido por el trabajador en su propio domicilio, siendo condición indispensable para disfrutar de él que el interesado justifique debidamente ante la compañía que dicho domicilio es suyo y que el consumo es para uso exclusivo del trabajador y de los familiares a su cargo o ascendientes que convivan con él.

c) El trabajador no podrá utilizar la corriente suministrada en estas condiciones para usos comerciales o industriales.

La compañía respetará al personal que, por norma reglamentaria o por comunicación escrita anterior, disfrute otras tarifas especiales para

el consumo de la energía eléctrica, si resultasen para sus actuales usuarios más beneficiosas que las especificadas en el presente artículo.

3. El personal de plantilla que trabaje más de dos y menos de cuatro horas diarias de promedio disfrutará de una bonificación en el precio de la energía eléctrica del 40 por 100 de la tarifa correspondiente, con sujeción a lo que se dispone en el epígrafe 2 anterior excepto en lo referente al precio y gratuidad de los kilovatios-hora.

4. En las mismas condiciones anteriores, según el caso, el beneficio de fluido eléctrico alcanzará:

a) Al personal de plantilla que se jubile en la empresa o quede afecto a una situación de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez declarada oficialmente por los órganos competentes de la Seguridad Social.

b) Al cónyuge viudo de personal de plantilla, con domicilio propio, que siendo el principal sostén de los familiares con los que conviva, figure como beneficiario de pensión oficial de Seguridad Social.

5. A partir de la fecha de firma del Convenio Colectivo se establece en favor del personal de plantilla el beneficio de fluido eléctrico para la segunda residencia, en los mismos términos y condiciones recogidos en los apartados 2 y 3 de este artículo.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será igualmente de aplicación en favor de los citados trabajadores, o sus beneficiarios, que a partir de la fecha de firma del Convenio queden incluidos en alguna de las situaciones a que se refieren los párrafos a) y b) del apartado 4 de este artículo.

**Artículo 58. Ayuda de estudios (becas).**

Se mantiene el régimen de ayuda para los estudios universitarios de los hijos de los trabajadores en activo de la empresa, y jubilados con anterioridad a 1 de agosto de 1998, con las dotaciones comprendidas en el anexo VI, durante toda la vigencia del Convenio, por lo que no le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 31.

**Artículo 59. Ayuda al trabajador con hijos disminuidos físico-psíquicos.**

La pensión a cargo de la empresa para el trabajador con hijos disminuidos físico-psíquicos será de 15.307 pesetas mensuales por cada hijo así calificado y se extiende a los hijos disminuidos del personal jubilado y viudas/os.

**Artículo 60. Compensación por atenciones sociales.**

Se establece para el personal de plantilla una compensación, totalmente independiente del salario y sin repercusión en el cálculo de ningún complemento, por importe de 100.000 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 59), Reyes Magos, obsequio de Navidad y bolsa de vacaciones.

**CAPÍTULO IX****Seguridad y Salud Laboral****Artículo 61.**

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 y Salud Laboral 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 y Salud estará formado por dos representantes nombrados por la Dirección de la empresa, de los que uno de ellos actuará como Presidente, y dos representantes nombrados por y entre los Delegados de Personal. Asimismo, la Comisión nombrará a un Secretario, que podrá no ser miembro de la Comisión, que levantará acta de las reuniones, asistiendo a las mismas sin voz ni voto.

Las funciones del Comité de Seguridad y Salud 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 y Salud 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 a los Delegados de Personal.

E) Procurar que todos los trabajadores tengan una formación adecuada en materia de Seguridad y Salud Laboral 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 y Salud Laboral.

G) Todas aquellas no mencionadas anteriormente que le atribuya la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

c) El Médico Asesor de la empresa, que asistirá a las reuniones de la Comisión de Seguridad y Salud, 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.

## CAPÍTULO X

### Actividad sindical

#### Artículo 62. *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.

#### Artículo 63. *Del Comité de Empresa y Delegados de Personal.*

Sin perjuicio de los derechos o facultades concedidos por las Leyes, se reconocen al Comité de Empresa y/o Delegados de Personal 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 y/o los Delegados de Personal 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 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.

En caso de existir Comité de Empresa, se le reconoce 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, en su caso, y éste en su conjunto, o los Delegados de Personal observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados anteriores, aun después de cesar en su cargo, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

Los Delegados de Personal y/o el Comité velarán 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 acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y/o Delegados 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 Delegados 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 cuanto 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, 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 258.647 pesetas que serán administradas por las normas que libremente acuerden sus componentes.

#### Artículo 64.

Atendiendo a la petición de los Delegados de Personal, y con el fin de promover la lucha contra los accidentes se establece un premio en metálico, de 11.808,54 pesetas brutas por trabajador, por cada 500 días naturales transcurridos sin accidentes en las centrales de producción.

### CAPÍTULO XI

#### Previsión social

#### Artículo 65. *Previsión social.*

El régimen de complementos de pensiones vigente en Guadisa que viene hasta ahora regulado en sucesivos Convenios Colectivos quedará derogado y sustituido, para los trabajadores con contrato indefinido vigente a partir del 1 de noviembre de 1998, por un nuevo sistema de previsión social que se desarrollará a partir de las presentes bases, con un ámbito temporal indefinido salvo acuerdo expreso entre las partes.

El citado sistema deroga a partir del día 1 de noviembre de 1998 el régimen de previsión social establecido en el artículo 54 y anexo VII del Convenio 1995-1996 que permanecen vigentes hasta la citada fecha.

La empresa promoverá la creación de un plan de pensiones bajo la modalidad de empleo, de aportación definida, que tendrá carácter complementario del sistema público de previsión social, pero independiente y desvinculado del mismo y cubrirá las contingencias de jubilación, invalidez permanente y fallecimiento.

Todas las prestaciones podrán percibirse, a elección del partícipe o beneficiario, en forma de capital, de renta en cualquiera de sus modalidades o como combinación de ambas, siempre dentro de la legalidad vigente. En caso de optarse por una renta con componente actuarial, el plan procederá a su aseguramiento. En todo caso se estará a lo dispuesto en las especificaciones del Reglamento.

El diseño del plan parte de un objetivo de prestación, para los trabajadores que al 31 de diciembre de 1999 no hayan alcanzado la edad de cincuenta y cinco años, de un mínimo de un 20 por 100 de su salario regulador, sin menoscabo de los derechos derivados del artículo 54 del Convenio anterior. Para aquellos trabajadores que a la referida fecha hayan cumplido los cincuenta y cinco años, el objetivo de prestación será el más favorable de las dos opciones siguientes: Aplicación del artículo 54 del Convenio Colectivo 1995-1996 o el 5 por 100 de su base reguladora de Seguridad Social, todo ello referido al momento en que cumpliera los sesenta y cinco años.

Las partes consideran que se alcanza lo expuesto con las siguientes concreciones del nuevo sistema de previsión:

##### 1. Prestación de jubilación:

###### a) Personal fijo con contrato anterior a 1 de noviembre de 1998.

La prestación individual para cada trabajador será la resultante de la adición de los siguientes componentes:

**Servicios pasados:** La empresa reconocerá el capital calculado en el dictamen actuarial conjunto de los actuarios de ambas partes, cuyo importe se relaciona individualizado para cada trabajador en dicho estudio.

Dicho capital será financiado por la empresa y, en tanto no sea posible su integración en un plan de pensiones, será capitalizado hasta la fecha en que se produzca la contingencia, al tipo de interés de, al menos, el 5,5 por 100 anual, sin que pueda ser en ningún caso inferior a tres puntos de la diferencia entre el interés y el incremento del IPC. A partir del momento en que el capital se integre en un plan de pensiones, la capitalización vendrá determinada por el rendimiento obtenido por el fondo de pensiones.

Las bajas que se produzcan desde el 1 de noviembre de 1998 hasta la integración de los servicios pasados reconocidos en el plan de pensiones, disminuirán el capital reconocido por los servicios pasados, en la cuantía individual que corresponda según el estudio actuarial anteriormente men-

cionado. Al trabajador que cause baja, o a sus beneficiarios, le será reintegrada la cantidad reconocida más su capitalización correspondiente.

**Aportaciones futuras:** Con efecto desde el día 1 de enero de 1998, la aportación será, para cada trabajador, la resultante de aplicar, sobre el nuevo salario regulador, un porcentaje constante establecido en el informe conjunto de los actuarios de ambas partes. Adicionalmente los partícipes podrán realizar voluntariamente aportaciones propias dentro de los límites legales.

El cálculo de las aportaciones a cargo de la empresa se ha efectuado teniendo en cuenta los criterios siguientes:

Trabajadores que al 31 de diciembre de 1999 no hayan alcanzado los cincuenta y cinco años:

Aportación mínima básica del 4 por 100 a cargo de la empresa.

Aportación adicional, a compartir al 50 por 100 entre empresa y trabajador de un 1 por 100 como mínimo y, como máximo, el porcentaje necesario para que, sumándose a la aportación mínima básica, se alcance el porcentaje de financiación de los servicios mínimos del sistema precedente.

Trabajadores que al 31 de diciembre de 1999 tengan cumplidos cincuenta y cinco años:

Aportación necesaria para que, conjuntamente con los servicios pasados, alcance el mayor de los compromisos entre la aplicación del artículo 54 del Convenio Colectivo anterior o el 5 por 100 de su base reguladora de Seguridad Social a los sesenta y cinco años de edad.

Las aportaciones a cargo de la empresa serán independientes de la efectividad de las aportaciones previstas a cargo del trabajador.

El nuevo salario regulador estará constituido por:

Conceptos:

Salario base.

Antigüedad.

Trabajos extraordinarios a tanto alzado (mayor dedicación).

Horas nocturnas jornada ordinaria.

Plus de jornada partida.

Plus de jornada continua con horario flexible.

Plus de turno abierto.

Plus de turno cerrado.

Plus de sábado/ domingo/ festivo para turno continuo.

Plus de relevo.

Retén de vigilancia nocturno.

Prima (plus) de asistencia y puntualidad.

Recargos por festivos trabajados en jornada ordinaria.

Recargos por coincidir festivos con descansos.

Pagas extraordinarias.

Participación en beneficios.

Compensación por atenciones sociales.

Nuevo plus de actividad.

Disponibilidades extraordinarias (disponibilidad).

b) Personal fijo con contrato posterior a 1 de noviembre de 1998: Este personal se integrará en el plan de pensiones. La cuota de aportación será del 5 por 100 sobre el mismo salario regulador establecido en el apartado a) anterior, de la que el 3 por 100 será a cargo de la empresa y el 2 por 100 a cargo del trabajador.

c) Si la legislación no permitiera la integración total en el plan de pensiones de los derechos económicos reconocidos, tanto por los servicios pasados como por aportaciones futuras, bien global o individualmente, las partes buscarán otra vía para poder asumir legalmente aquella parte que no pudiera integrarse en el plan.

A partir de la fecha en que el partícipe del plan cumpla los requisitos legales para tener derecho a percibir la prestación de jubilación del sistema público de la Seguridad Social equivalente al 100 por 100 de su base reguladora, si no ejercita el derecho de jubilación, la empresa dejará de efectuar las aportaciones obligatorias por él al fondo.

2. Prestaciones por invalidez permanente y fallecimiento: Estas prestaciones serán garantizadas mediante una póliza de seguros.

Las prestaciones por invalidez y fallecimiento consistirán en los derechos consolidados de las prestaciones de ahorro del partícipe en el momento del hecho causante, más una indemnización, en su caso, que garantice un capital total equivalente a 2,5 anualidades del salario regulador como mínimo y cuatro anualidades del salario regulador como máximo, según una escala de aplicación inversa a la edad, de tal suerte que se asigne la indemnización máxima para los trabajadores con edad igual o inferior



a treinta años y la mínima para los trabajadores con edad igual o superior a sesenta años.

Para los trabajadores declarados por los organismos oficiales en situación de incapacidad permanente total, la citada cobertura será sustitutoria de su derecho de reincorporación y quedará condicionada a que, tras su solicitud de reingreso, en su caso, la empresa no les ofrezca una vacante adecuada a sus condiciones en un plazo máximo de seis meses. En el caso de que la vacante ofertada exigiera al trabajador un cambio de domicilio, éste podrá optar por renunciar al reingreso percibiendo la prestación antes mencionada.

A efectos del cómputo de los derechos consolidados y de determinación de la prestación por invalidez o fallecimiento no se tendrán en cuenta las aportaciones voluntarias al plan realizadas por el partícipe.

3. Régimen transitorio: Al personal que el día 31 de octubre de 1998 tenga cumplidos los sesenta y cinco años y tres meses de edad y no haga uso de su derecho de jubilación, no se le reconocerán derechos por servicios pasados en el nuevo sistema.

4. Cláusula adicional: La modificación del plan requerirá de un acuerdo con mayoría de más del 75 por 100 de los miembros de la Comisión de Control del Plan y otro acuerdo en el seno de la negociación colectiva con un acuerdo de más del 50 por 100.

## CAPÍTULO XII

### Régimen disciplinario

#### Artículo 66. *Faltas.*

Los incumplimientos en que pudiera incurrir el personal se clasificarán en faltas leves, graves y muy graves de acuerdo con el catálogo que se recoge a continuación, sin perjuicio de las causas de despido establecidas en la legislación vigente.

##### 1. Son faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad o asistencia al trabajo no superiores a treinta minutos, cometidas durante el período de un mes, sin la debida justificación.
- b) Una falta de puntualidad o asistencia al trabajo superior a treinta minutos.
- c) Faltar un día al trabajo sin causa que lo justifique.
- d) No cursar en tiempo oportuno la baja cuando, por motivos justificados, falte al trabajo.
- e) Retrasarse en el envío de los correspondientes partes médicos, sin causa justificada.
- f) El abandono del servicio, aunque sea por breve tiempo, sin causa que lo justifique y sin que cause perjuicio.
- g) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- h) Los retrasos en el cumplimiento de las órdenes dadas.
- i) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo y que no produzcan escándalo.
- j) Uso incorrecto del uniforme.
- k) No comunicar a la empresa con la puntualidad debida los cambios de residencia, domicilio y situación familiar que tengan incidencia en la relación laboral.
- l) Cualquier otra falta de naturaleza y gravedad similar a las anteriores.

##### 2. Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- a) Dos a tres faltas de puntualidad o asistencia al trabajo superiores a treinta minutos, cometidas durante el período de un mes, sin la debida justificación.
- b) De cuatro a 10 faltas de puntualidad o asistencia al trabajo no superiores a treinta minutos, cometidas durante el período de un mes, sin la debida justificación.
- c) Una falta no justificada de puntualidad al mes, cuando tuviera que relevar a un compañero.
- d) Faltar dos o tres días al trabajo durante un mes sin causa que lo justifique.
- e) No prestar la debida atención al trabajo.
- f) La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio, sin que implique quebranto de la disciplina ni se derive perjuicio.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo.
- h) La imprudencia en actos de servicio cuando no implique riesgo o peligro.
- i) El abandono del servicio por breve tiempo, si acarrea perjuicio para el servicio o para sus compañeros.

j) No atender al público con la diligencia y corrección debidos.

k) Realizar sin oportuno permiso trabajos extraños a la empresa durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la empresa.

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

m) La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación verbal o escrita.

##### 3. Se considerarán faltas muy graves:

a) La falsedad de datos de cualquiera de los documentos exigidos para el ingreso.

b) Más de tres faltas de puntualidad o asistencia al trabajo superiores a treinta minutos, cometidas durante el período de un mes, sin la debida justificación.

c) Más de 10 faltas de puntualidad o asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año sin la debida justificación.

d) Faltar al trabajo más de dos días durante un mes sin causa justificada.

e) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la compañía, o durante actos de servicio en cualquier lugar.

f) La defraudación de fluido eléctrico o complicidad en el mismo.

g) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la compañía.

h) La embriaguez durante el servicio.

i) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

j) Relevar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

k) Dedicarse a trabajos particulares durante las horas de servicio a la empresa o dentro de los locales de la misma, así como emplear para fines particulares materiales, impresos, personal, herramientas y otros útiles de la compañía.

l) Dedicarse a la venta o montaje de material eléctrico y, en especial, con abonados de la compañía, así como efectuar trabajos o desempeñar cargos en empresas dedicadas a negocios de electricidad o material eléctrico, o de otra clase, cuando en este último caso se trate de empresas suministradoras de materiales de la compañía o que realicen trabajos por cuenta de la misma, sin una expresa autorización de la Dirección.

m) Los malos tratamientos de palabras u obras o las faltas graves de respeto y consideración a los Jefes o personas de su familia, a los compañeros y subordinados, así como a los clientes.

n) El abuso de autoridad en cualquiera de sus casos.

o) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

p) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

q) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

r) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio, si de ello se derivase quebranto manifiesto de la disciplina o perjuicio evidente.

s) La imprudencia en actos de servicio, si implicase riesgo de accidente para el trabajador y sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones.

t) La reincidencia en falta grave de la misma naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

#### Artículo 67. *Sanciones.*

Las faltas leves anteriormente señaladas se sancionarán con:

- a) Amonestación verbal, o
- b) Amonestación por escrito, o
- c) Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

Las faltas graves antes enunciadas se sancionarán con:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días.

Las faltas muy graves antes enunciadas se sancionarán con:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días, o
- b) Traslado forzoso a distinta localidad sin derecho a indemnización alguna, o
- c) Despido con pérdida total de sus derechos en la empresa.

Las faltas que sean objeto de sanción serán anotadas en el expediente personal del trabajador afectado. Toda nota desfavorable quedará anulada por el transcurso del tiempo, tratándose de faltas leves, éstas se considerarán anuladas si transcurriese un año sin haber incidido en nuevas sanciones. Si se tratase de faltas graves y muy graves, el plazo anteriormente indicado se elevará a tres y cinco años, respectivamente.

No obstante, la Dirección de la compañía podrá anularlas antes de transcurrir el tiempo reglamentario, si así lo aconseja la conducta del sancionado.

Disposición final primera. *Vinculación a la totalidad del Convenio.*

Se entiende el Convenio Colectivo como unidad total, orgánica y exclusiva. Si la autoridad competente declarase la nulidad de alguno de los preceptos de este acuerdo y el hecho alterase fundamentalmente el contenido del mismo, a juicio de cualquiera de las partes, el Convenio quedará sin eficacia en su totalidad, debiendo iniciarse nuevas deliberaciones a los efectos oportunos.

Disposición final segunda. *Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento.*

La Comisión Mixta de carácter paritario estará constituida por vocales sociales y vocales económicos, designados por las respectivas organizaciones firmantes del Convenio Colectivo y que tendrá como competencias vigilar y garantizar el cumplimiento de los acuerdos y resolver cuantas incidencias, dudas o divergencias puedan surgir entre las partes en relación con la aplicación de interpretación de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio.

Para la reclamación de derechos y obligaciones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio a instancias jurisdiccionales y/o administrativas, las cuestiones que se susciten se someterán previa y obligatoriamente a la Comisión Mixta, de carácter paritario, constituida por vocales sociales y vocales económicos, designados por la referida Comisión.

La Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento, así como el resto de Comisiones Paritarias derivadas del presente Convenio, estarán en vigor en su composición y funciones hasta que se produzca la firma del nuevo Convenio Colectivo que sustituya total o parcialmente al presente.

Los acuerdos que se adopten en las Comisiones Paritarias derivadas de este Convenio se incorporarán como parte integrante del mismo, una vez ratificados por la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento establecida.

Disposición final tercera. *Comisión de Asuntos Sociales.*

Se crea una Comisión Paritaria, constituida por vocales sociales y vocales económicos designados por las respectivas organizaciones firmantes del Convenio Colectivo, con competencias de aplicación en las siguientes materias:

- Préstamos de vivienda.
- Anticipos reglamentarios.
- Becas (ayudas de estudio).
- Premios de fidelidad.

Disposición final cuarta.

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.

Disposición final quinta. *Empleo.*

Con el objeto de fomentar la contratación para la ejecución de determinados trabajos mediante trabajadores propios de la empresa, se podrá contratar a trabajadores bajo la modalidad de contrato por obra o servicio determinado, para la realización de las tareas con sustantividad propia de montaje y construcción de nuevas instalaciones.

Durante la vigencia del Convenio y a través de una Comisión técnica de composición paritaria creada al efecto, se procederá al estudio por las partes firmantes del Convenio de aquellos trabajos que, realizándose hoy por personal ajeno a la empresa puedan ser absorbidos y realizados por personal en plantilla. El estudio y la negociación sobre esta materia

se regirá fundamentalmente por criterios de rentabilidad y mejor atención al cliente.

La Comisión habrá de velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores. Para ello la información que haya de facilitarse por la empresa deberá ir necesariamente acompañada de los correspondientes justificantes de solvencia, seriedad y estructura, tanto de medios materiales como de estructura de mando de la empresa contratada.

En todos los casos, regirán las mismas normas y exigencias de Seguridad para el personal que ejecute cualquier tipo de trabajo en «Saltos del Guadiana, Sociedad Anónima», ostentando los sindicatos y representantes de los trabajadores de la empresa, facultades de seguimiento y control en las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo.

La Comisión ostentará, igualmente, competencias de información y consulta en las materias siguientes:

Movimientos de ingresos y ceses en la empresa.

Reestructuraciones de plantilla.

Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.

Modificaciones del «status» jurídico de la empresa, tales como fusiones, absorciones, segregaciones, intercambios de activos, etc., que afecten al volumen de empleo.

A estos efectos, la Comisión se reunirá al menos trimestralmente para conocer la evolución del empleo en la empresa, así como las iniciativas empresariales en las materias propias de su competencia.

La Comisión en tales materias tendrá también facultad de adopción de acuerdos que, cuando reúnan mayoría de ambas representaciones serán vinculantes para las partes.

Cláusula derogatoria.

El presente Convenio deroga el contenido del Convenio Colectivo de 1995/1996 y Convenios anteriores, exceptuando aquello que expresamente declara vigente.

Disposición transitoria primera.

A partir de 1 de enero de 1996 el personal se clasificará de acuerdo con el sistema previsto en el capítulo III y de conformidad con la tabla de correspondencias que se adjunta como anexo II, quedando derogado a partir de ese momento el sistema de clasificación profesional anterior.

Disposición transitoria segunda.

Se nombran vocales de la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento a que se refiere la disposición final segunda de este Convenio a:

Por la empresa:

Don José Luis del Castillo Núñez.  
Don Jenaro Galán Gonzalez-Pardo.  
Don Luis Escribano Zafra.

Por los trabajadores:

Don Justo José Uría Trenado.  
Don Valentín Morales García.  
Don Luis García Rodríguez.

Disposición transitoria tercera.

Se nombran vocales de la Comisión de Asuntos Sociales a que se refiere la disposición final tercera a:

Por la empresa:

Don José Luis del Castillo Núñez.  
Don Jenaro Galán Gonzalez-Pardo.  
Don Luis Escribano Zafra.

Por los trabajadores:

Don Justo José Uría Trenado.  
Don Valentín Morales García.  
Don Luis García Rodríguez.

## ANEXO I

## Salario anual incluidos salario base, pagas extraordinarias y participación en beneficios

Categoría	Nivel F	Nivel E	Nivel D	Nivel C	Nivel B	Nivel A	Nuevo plus de actividad
I	3.667.662	3.896.891	4.126.120	4.355.349	4.584.577	4.584.577	340.680
II	3.002.816	3.190.492	3.378.168	3.565.844	3.753.520	3.753.520	295.800
III	2.326.661	2.472.077	2.617.494	2.762.910	2.908.326	3.053.326	244.800
IV	2.068.608	2.197.896	2.327.184	2.456.472	2.585.760	2.715.760	193.800
V	1.860.492	1.976.773	2.093.054	2.209.334	2.325.615	2.450.074	193.800

Categoría	Hora ordinaria	Hora extra	Recargo	Nocturna
I	1.865,15	3.264,00	1.398,86	466,29
II	1.602,85	2.805,00	1.202,16	400,71
III	1.434,12	2.511,00	1.076,10	357,00
IV	1.327,02	2.323,00	995,52	327,85
V	1.136,57	1.989,00	852,44	284,15

Categorías IV y V:

Desayuno: 354 pesetas.

Habitación: 3.561 pesetas.

Una comida: 2.393 pesetas.

## Precio de las indemnizaciones al personal de la sociedad

Indemnización por desplazamiento desde Puerto Peña a Cijara, desde Puerto Peña a Zújar y desde Puerto Peña a Orellana: 861 pesetas.

Indemnización por desplazamiento desde Puerto Peña a La Serena: 675 pesetas.

Indemnización por desplazamiento desde Orellana a La Serena: 389 pesetas.

Indemnización por traslado a la central de La Serena, fuera de la jornada laboral: 360 pesetas.

Indemnización por traslado de Orellana a La Serena: 420 pesetas.

Indemnización por conducir vehículos de la sociedad: 360 pesetas.

Indemnización por locomoción al personal que reside fuera de los poblados:

Personal de Cijara: 611 pesetas (\*).

Personal de Orellana: 109 pesetas (\*).

Personal de Puerto Peña: 540 pesetas (\*).

Indemnización por traslado a la central de Zújar, fuera de la jornada laboral: 291 pesetas.

(\*) Estas indemnizaciones no se devengarán por el personal de nuevo ingreso a partir del 1 de enero de 1995.

Los nuevos importes de dietas e indemnizaciones entrarán en vigor con fecha 1 de julio de 1998.

ANEXO V  
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 de reparación de piezas fijas, compuertas de toma (personal que trabaja colgado soldando, esmerilando o pintando) .....	85

## ANEXO III

## Requerimiento por incidencias fuera de la jornada laboral

Categoría	En días laborables	En sábados y festivos
II y III	1.875	2.819
IV y V	1.324	1.979

## ANEXO IV

## Dietas voluntarias

Categorías I, II y III:

Desayuno: 368 pesetas.

Habitación: 4.590 pesetas.

Una comida: 2.533 pesetas.



**ANEXO VI****Ayuda estudios cursos 1997-1998 y siguientes**

	Internos	Externos
1. Escuelas Universitarias .....	162.035	51.843
2. Facultades y Escuelas Técnicas Superiores .....	226.886	77.676

**ANEXO VII****Relación de conceptos a que se refiere el artículo 46**

Salario base (sólo si fuera superior).  
 Suplemento de trabajo nocturno (turno continuo).  
 Plus de jornada partida.  
 Plus de jornada continua con horario flexible.  
 Plus de turno continuo.  
 Plus de turno discontinuo.

**ANEXO VIII****Plan de ordenación de la plantilla**

Desde el día 1 de enero de 1998, como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, se han introducido en éste importantes modificaciones que suponen el paso hacia un modelo de funcionamiento basado en la competencia en el ámbito de la Unión Europea. Las tarifas eléctricas han bajado oficialmente en 1997 y 1998, estando previstas otras reducciones importantes al menos durante los próximos tres años.

En la producción es donde se producen las modificaciones más profundas ya que, desde el 1 de enero de 1998, existe un verdadero mercado de la energía que plantea una auténtica competencia entre todas las instalaciones productoras.

El establecimiento de nuevas centrales de producción, contrariamente a la situación histórica anterior, es libre y sujeto únicamente a la autorización prevista en la normativa de instalaciones y a las regulaciones medio-ambientales y de ordenación del territorio.

En resumen, los efectos de la nueva regulación sectorial en Guadisa pueden concretarse en:

Evolución muy negativa de ingresos por reducción de tarifas.  
 Ingresos en producción condicionados a la capacidad de competir con otros productores.  
 Mayores riesgos para los inversionistas.  
 Incremento de riesgo financiero.

Por otra parte, la integración de Guadisa en el Grupo Endesa viene a propiciar la aplicación a la misma de los efectos propios de la actuación coordinada entre todas las empresas de dicho grupo industrial integrado: Centralización de las decisiones estratégicas, reducción en las empresas del grupo de funciones operativas que se benefician de las economías de escala y reducción de las estructuras de las empresas.

El conjunto de circunstancias expuestas conforman un entorno sectorial que obliga a Guadisa a determinar con antelación suficiente y entre otras medidas de carácter económico, el dimensionamiento adecuado de su plantilla, tanto desde el punto de vista cuantitativo, como cualitativo, y a establecer los planes adecuados para alcanzar en el momento oportuno los niveles de eficiencia que han de permitirle mantenerse en el negocio eléctrico en condiciones de competencia con otras empresas en producción.

Lo anterior, unido a las inversiones en tecnología de la actividad empresarial y de la actividad administrativa, así como el desarrollo de un nuevo modelo de organización de la empresa, conducen a afirmar que en Guadisa se dan las circunstancias justificativas para llevar a cabo el presente plan de reordenación de la plantilla, que pretende asegurar la posición competitiva de Guadisa y garantizar su viabilidad, todo ello con arreglo a las siguientes condiciones:

1. Cláusula de globalidad y garantía de estabilidad: Ambas partes consideran que la adopción del presente acuerdo, en su conjunto, supone para el trabajador condiciones más beneficiosas que las contenidas en

la legislación laboral y de Seguridad Social vigentes, relativas a la extinción de la relación laboral.

La empresa garantiza la estabilidad en el empleo durante la vigencia del presente Convenio, por lo que se excluyen durante dicho plazo ajustes traumáticos de plantilla, no teniendo la consideración de tales los derivados del programa de prejubilaciones que se detalla más adelante.

2. Programa de prejubilaciones: Las partes firmantes del Convenio acuerdan formalizar ante la autoridad laboral competente un expediente de regulación de empleo al amparo del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2002, para la extinción de contratos de trabajo de aquellos trabajadores que voluntariamente soliciten su baja laboral definitiva:

a) **Ámbito personal de aplicación:** Podrán acogerse voluntariamente a las prejubilaciones los empleados fijos en activo que tengan cincuenta y cinco años y no hayan cumplido los sesenta y cinco años de edad, siendo forzosa su aceptación para la empresa.

Los trabajadores deberán manifestar a la empresa su voluntad de acogerse al programa de prejubilaciones con anterioridad al cumplimiento de los cincuenta y cinco años de edad, perdiendo la opción de acogerse al plan con posterioridad. No obstante, los que cumplan inicialmente los requisitos necesarios para acogerse al plan dispondrán de un plazo de tres meses a contar desde la fecha de notificación de la autorización administrativa.

La fecha de efectividad de la prejubilación será determinada en función de las necesidades del servicio, sin que esta fecha pueda exceder en tres meses la petición del trabajador, salvo causas justificadas en que podrá prorrogarse por un período de otros seis meses como máximo. De dichas circunstancias se dará cuenta a la Comisión de Control y Seguimiento.

b) **Condiciones económicas:**

El importe de la compensación a percibir por el empleado desde la fecha de efecto de su prejubilación hasta la primera fecha de jubilación posible posterior a la finalización del período de prestación contributiva por desempleo, alcanzará el 100 por 100 de la retribución anual neta que hubiera percibido de haber permanecido en activo, de acuerdo con el presente Convenio vigente en el momento de su prejubilación, computándose, desde el día 1 de enero siguiente a la fecha de efecto de la prejubilación, un incremento salarial anual del 2 por 100. Igualmente se tendrán en cuenta a efectos del cálculo.

El capital del seguro colectivo de vida para los trabajadores mayores de cincuenta y cinco años a 31 de diciembre de 1999.

Niveles salariales.  
 Trienios por antigüedad.  
 Premios de fidelidad.

A la cantidad así calculada le será deducido el importe neto de la prestación por desempleo que el empleado pueda percibir y, una vez agotada ésta, el subsidio de desempleo que legalmente le correspondiera.

En todo caso, se considerará que los trabajadores acogidos al programa de prejubilaciones agotarán las prestaciones contributivas de desempleo antes de acceder a la condición de jubilación.

Para el cálculo de la retribución anual neta de cada año se computarán, como deducciones, las aportaciones del trabajador a la Seguridad Social, así como las retenciones a cuenta del IRPF y, como ingresos, los conceptos siguientes:

Salario base.  
 Pagas extraordinarias.  
 Participación en beneficios.  
 Antigüedad.  
 Trabajos extraordinarios a tanto alzado (mayor dedicación).  
 Plus de jornada partida.  
 Plus de jornada continua con horario flexible.  
 Premio de fidelidad.  
 Prima (plus) de asistencia y puntualidad.  
 Nuevo plus de actividad.  
 Compensación por atenciones sociales.  
 Ayuda por hijo discapacitado.  
 Disponibilidades extraordinarias (disponibilidad).  
 Recargos por festivos trabajados en jornada ordinaria.  
 Horas nocturnas en jornada ordinaria.  
 Plus turno abierto o cerrado.  
 Plus sábado, domingo o festivo en turno continuo.  
 Compensación alquiler vivienda.  
 Recargos por coincidir festivos con descanso.

Con efecto desde la fecha de agotamiento de la prestación contributiva por desempleo y mientras el empleado no pueda acceder a la situación de jubilación, el trabajador deberá concertar un Convenio Especial con la Seguridad Social, a fin de poder mantener en las condiciones, legal y reglamentariamente establecidas, los derechos en curso de adquisición respecto a la correspondiente pensión oficial de jubilación, y percibirá las cuotas correspondientes. La empresa le facilitará su formalización, así como los trámites conducentes a la actualización de bases de cotización y el abono de las cuotas correspondientes.

A los trabajadores que entre la fecha de su jubilación y aquella en que cumplan los sesenta y cinco años de edad hubieran devengado algún premio de fidelidad, se les abonará en la fecha de baja el importe proporcional correspondiente al tramo de devengo transcurrido.

Desde la primera fecha de jubilación posible, una vez agotado el período de prestación contributiva por desempleo, el trabajador tendrá derecho a:

Una renta vitalicia creciente al 2 por 100 anual equivalente a la disminución de la pensión oficial de la Seguridad Social derivada de la jubilación anticipada y/o de la congelación de bases de cotización en el período de prejubilación.

Para los trabajadores que se jubilen con anterioridad al cumplimiento de la edad de sesenta y cinco años, una renta temporal creciente al 2 por 100 anual, hasta la edad de sesenta y cinco años, equivalente a la que le correspondería por su nuevo sistema de previsión social en el momento de su jubilación anticipada, considerando que el trabajador tuviera en ese momento la edad de sesenta y cinco años.

Para los trabajadores que se jubilen con anterioridad al cumplimiento de la edad de sesenta y cinco años, una renta temporal hasta la edad de sesenta y cinco años igual a las aportaciones del nuevo sistema de Previsión Social, computando el salario regulador bruto que le hubiera correspondido, en cada momento, de haber permanecido en activo, de acuerdo con el presente Convenio vigente en el momento de su prejubilación, computándose, desde el día 1 de enero siguiente a la fecha de efecto de la prejubilación, un incremento salarial anual del 2 por 100.

Las cantidades resultantes tendrán la consideración de indemnización diferida por extinción de la relación laboral y se abonarán en forma de renta mensual, o en la forma que las partes firmantes del Convenio acuerden.

Si un trabajador en situación de prejubilado falleciera, su cónyuge o hijos, o en ausencia de éstos sus beneficiarios, percibirían el resto de la indemnización prevista para la fase de prejubilación.

Guadisa se compromete a suscribir con una entidad aseguradora de acreditada solvencia un contrato de seguro para externalizar la totalidad de los compromisos de pago establecidos en el presente apartado de condiciones económicas. Asimismo, la empresa se compromete a que, mientras la legislación vigente lo permita, la imputación fiscal al trabajador de las aportaciones que realice a la compañía aseguradora no podrá exceder, en cada momento, de las cantidades efectivamente percibidas por el trabajador.

c) Compromiso de pago de las percepciones:

En el caso de que el trabajador obtuviera otro trabajo a su conveniencia, se le continuarían abonando los complementos establecidos y calculados con carácter de constitutivos de la indemnización, como si dicha circunstancia no se hubiera producido. El trabajador vendrá obligado, no obstante, a comunicar su situación a la empresa.

En el caso de que, por rechazar el trabajador una oferta del INEM, se suspendiera o anulara la prestación de desempleo correspondiente, la empresa se hará cargo de todos los importes económicos necesarios para mantener las garantías de ingresos establecidas.

d) Derechos sociales: A efectos de determinación de los derechos sociales a beneficio de fluido y becas (ayuda de estudios), así como utilización de vivienda de la empresa, el trabajador prejubilado tendrá, hasta la fecha de su jubilación, el mismo tratamiento que el de un trabajador en activo. A partir del momento en que se produzca su jubilación, el trabajador prejubilado tendrá el mismo tratamiento que el de un trabajador que se hubiera jubilado estando en activo.

e) Cláusula de salvaguarda general: Cualquier modificación sustancial en el marco laboral y/o fiscal actuales, en el que está fundamentado el plan de prejubilaciones, será motivo de análisis y resolución por la Comisión de Control y Seguimiento.

f) Cláusula de garantía del personal acogido al plan: La empresa garantizará en el contrato individual suscrito con cada trabajador que se pre-

jubile, la totalidad de las condiciones económicas y sociales que se incluyen en los puntos anteriores, ante cualquier eventualidad que pudiera producirse por causas ajenas a la empresa y al trabajador, buscándose la mejor forma de garantizar o avalar dichas condiciones.

Este apartado, por pretender garantizar con él en todo momento el salario inicial más las revalorizaciones previstas, tendrá prioridad en su aplicación sobre cualquier otro contenido del plan de prejubilaciones.

Dicho documento podrá ser elevado a escritura pública a solicitud y a cargo del interesado. La empresa estudiará y tratará de establecer los acuerdos y vías oportunas para que el coste de estas operaciones sean lo más reducidas que sea factible, con alternativas que, en su caso, se analizarán en la Comisión de Control y Seguimiento.

3. Plan de empleo: En el contexto del programa de prejubilaciones, y siendo la creación de empleo un objetivo prioritario de las partes firmantes del presente Convenio, se establece un plan de empleo por el que se acuerda la contratación de un 10 por 100 de las bajas que se produzcan en aplicación del plan de reordenación de plantilla. Las contrataciones se efectuarán, con preferencia, durante los años 1998 y 1999. De alcanzarse el 100 por 100 de los objetivos del plan, se realizará la contratación de una tercera persona.

4. Comisión de Control y Seguimiento: A los efectos de seguimiento y evaluación de los acuerdos anteriores, las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan la creación de una Comisión denominada Comisión de Control y Seguimiento, cuya composición, funcionamiento y competencias serán las que se detallan a continuación:

- a) Composición: La Comisión será paritaria y estará compuesta por un máximo de seis miembros.
- b) Reuniones: Con carácter general, se reunirán como mínimo una vez al trimestre, realizándose cuantas extraordinarias fueran necesarias a petición de la mitad de sus miembros.
- c) Competencias: Tendrá competencias para elevar propuestas y/o emitir dictámenes sobre:

Estructuras y plantilla.

Política de subcontratación.

Promociones, traslados, desplazamientos, amortización y/o creación de vacantes.

Transformación y control de métodos de trabajo.

Control del cumplimiento de los acuerdos.

Siendo imprescindible para cumplir eficazmente con las competencias establecidas poseer información amplia y veraz sobre las cuestiones a tratar, la Dirección de la empresa vendrá obligada a facilitarla, así como a atender todos aquellos requerimientos efectuados por la representación social en este sentido.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

7721

*RESOLUCIÓN de 8 de marzo de 1999, de la Dirección General de Agricultura, por la que se resuelve la homologación de la estructura de protección marca «Caterpillar», modelo Challenger 35, tipo cabina con dos puertas, válida para los tractores marca «Caterpillar», modelo Challenger 55, versión 4RM.*

A solicitud de «Claas Ibérica, Sociedad Anónima», y superados los ensayos y verificaciones especificados en la Orden de este Ministerio de 27 de julio de 1979, por la que se establece el equipamiento de los tractores agrícolas y forestales con bastidores o cabinas de protección para casos de vuelco:

1. Esta Dirección General resuelve y hace pública la homologación de la estructura de protección marca «Caterpillar», modelo Challenger 35, tipo cabina con dos puertas, válida para los tractores marca «Claas», modelo Challenger 55, versión cadenas de goma.