

El incumplimiento de este requisito comportará por parte de la empresa el pago obligatorio de un CG a cada uno de los afectados, en compensación parcial del perjuicio que les puede ocasionar, salvo caso de fuerza mayor.

b) De igual modo, los profesionales convocados deberán comunicar a la empresa (o a quien ésta delegue) las modificaciones posibles que por su causa se puedan ocasionar, con una antelación de veinticuatro horas como mínimo, para permitir la adecuación de los planes de trabajo. El incumplimiento de este preaviso o la incomparecencia sin causa justificada, facultará a la empresa para la sustitución del profesional en la obra de que se trate.

c) Si por una falta de puntualidad manifiesta o por ausentarse del estudio sin haberlo acordado previamente, un Actor o Actriz no finalizase el trabajo previsto para la jornada y debiese acudir a una nueva convocatoria con el fin de completarlo, no podrá éste reclamar un nuevo CG.

#### Artículo 54. *Responsabilidad profesional ante terceros.*

Los profesionales-artistas que ejerzan las especialidades reguladas en el presente Convenio quedarán liberados de cualquier responsabilidad en el caso de que el trabajo profesional que realicen, en virtud de sus contratos para doblar una obra audiovisual, pudiera ser motivo de reclamación judicial por parte de terceros, siempre que no haya sido por manipulación intencionada de los textos originales.

#### Artículo 55. *Nulidad de pacto.*

La aplicación de condiciones inferiores a las pactadas en el presente Convenio serán consideradas nulas de pleno derecho.

#### Artículo 56. *Convocatoria de personal ajeno a la Rama Artística.*

Aquellos trabajadores ajenos a la Rama Artística que cumplan funciones administrativas o técnicas (sea cual fuere su forma de contratación y mientras dure su relación contractual con la empresa), sólo podrán ejercer las labores artísticas descritas en el artículo 3 del presente Convenio, cuando perciban por ello, en tiempo y forma, las remuneraciones en él contempladas y respetando en todo las disposiciones del mismo.

#### Disposición final primera.

A los efectos de la cotización a la Seguridad Social de los Adaptadores-Ajustadores, se contabilizarán tres rollos por jornada de trabajo.

#### Disposición final segunda.

El presente Convenio, vinculará, con exclusión de cualquier otro, a los trabajadores y empresas incluidos en los ámbitos personal, funcional, territorial y lingüístico del mismo, y se aplicará en todo el territorio del Estado.

#### Disposición final tercera.

Las estipulaciones de este Convenio, en cuanto se refieren a condiciones económicas así como a derechos y obligaciones laborales, revocan y sustituyen a cuantas normas y compromisos en tales materias se hayan establecido colectivamente, bien por pacto de empresa, bien por aplicación de otros convenios del mismo o inferior ámbito, todo ello sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas reconocidas «ad personam» las cuales serán respetadas en cuanto superen los mínimos del presente Convenio.

#### Disposición final cuarta.

En las nóminas correspondientes a los contratos por convocatoria, deberá identificarse la obra en la que el Actor o la Actriz hayan intervenido, mediante la expresión de su título y capítulo completo o abreviado.

A fin de facilitar la informatización de las empresas, tal requisito deberá cumplirse a partir del 1 de enero de 1994.

parte, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma y de otra, por el Comité de empresa, en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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, 18 de enero de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO DE SALTOS DEL GUADIANA, S. A. PARA EL AÑO 1993

#### CAPITULO PRIMERO

##### Extensión y ámbito del Convenio

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

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

#### Artículo 2. *Ámbito funcional.*

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

#### Artículo 3. *Ámbito personal.*

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

Queda expresamente exceptuado de su ámbito el personal directivo definido en los artículos 1.º c) y 2.º a) del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

1. Centro de trabajo de Madrid (oficinas centrales).
2. Centro de trabajo de Cijara.
3. Centro de trabajo de Puerto Peña, que comprende las centrales de Puerto Peña y de La Serena.
4. Centro de trabajo de Orellana, que comprende las centrales de Orellana y Zújar y, en todos, la totalidad de sus instalaciones, servicios y anexos.

#### Artículo 5. *Ámbito temporal.*

La duración del convenio será de un año y sin perjuicio de la facultad de revisión a que se alude en el artículo 7.º siguiente. Surtilrá sus efectos desde 1 de enero de 1993, cualquiera que sea la fecha de homologación y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

#### Artículo 6. *Denuncia y prórroga.*

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

#### Artículo 7. *Cláusula de revisión.*

Para 1993, en el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1993 un incremento superior al 4,25 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1992, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el citado 4,25 por 100. Es decir, que, dando por supuesto que el IPC medido en la fecha que ha quedado expresada rebasa el 4,25 por 100, el exceso de dicho porcentaje se aplicará como mejora, tomando como base las retribuciones afectadas por la cuantía que tuvieron en diciembre de 1992, o sea, las que sirvieron como base para la negociación de 1993.

**2511** *RESOLUCION de 18 de enero de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Saltos del Guadiana, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Saltos del Guadiana, Sociedad Anónima» (Código número 9004532), que fue suscrito con fecha 5 de noviembre de 1993, de una

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1993, dentro del primer trimestre de 1994.

#### Artículo 8. *Revisión condicional.*

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

### CAPITULO II

#### Organización del trabajo

#### Artículo 9. *Organización.*

Corresponde a la dirección de la empresa la organización práctica del trabajo, sin otra limitación que las normas y orientaciones de la legislación vigente.

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

#### Artículo 10. *Autoridad y responsabilidad.*

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

#### Artículo 11. *Productividad.*

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

#### Artículo 12. *Rendimiento.*

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

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

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

#### Artículo 13. *Normas de orden y disciplina.*

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

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

### CAPITULO III

#### Clasificación de personal

#### Artículo 14. *Clasificación de personal.*

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

#### Artículo 15. *Puestos de trabajo.*

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

### CAPITULO IV

#### Régimen económico

#### Artículo 16. *Concepto de salario.*

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

#### Artículo 17. *Retribuciones.*

El régimen retributivo del presente Convenio Colectivo comprende:

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

Las cantidades de los dos primeros conceptos se incrementan en un 4,25 por 100.

El plus de actividad se fija en 280.300 pesetas.

Los conceptos retributivos, para los que no se especifique lo contrario, se incrementarán en un 4,25 por 100.

#### Artículo 18. *Plus de asistencia y puntualidad.*

Se ratifica que este concepto se percibe cuando se cumplen ambos deberes y no se devengará en los casos de falta de puntualidad o asistencia por cualquier motivo, excepto la baja por accidente de trabajo o por el cumplimiento de obligaciones cívicas ineludibles. La cuantía es de 242 pesetas por día de trabajo.

#### Artículo 19. *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.

#### Artículo 20. *Retribución y jornada.*

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

#### Artículo 21. *Suplemento de retribución por trabajo nocturno.*

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

#### Artículo 22. *Suplemento por trabajo a turno.*

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

##### I. Por relevo de turno:

- a) El devengo especial del apartado d) párrafo B del artículo 20 de la Ordenanza Laboral.
- b) Plus de relevo, equivalente al importe de un cuarto de hora normal conforme al salario establecido en el presente Convenio.

##### II. Plus de turno, a razón de 399 pesetas en turno abierto y 530 pesetas en turno cerrado.

Los correturnos, cuando actúen como tales, percibirán la cantidad de 882 pesetas diarias.

Los retentes para vigilancia nocturna del servicio se realizarán conforme a las normas establecidas en 31 de diciembre de 1982, percibiendo quienes los efectúen la cantidad de 997 pesetas por retén.

III. Se establece para el personal de trabajo en régimen de turno continuo un plus de sábados, domingos y festivos, cuya cuantía será de 1.000 pesetas por día de trabajo efectivo en jornada ordinaria, en sábado, domingo o festivo, no abonándose en consecuencia en vacaciones, descansos, permisos retribuidos, baja por ILT de cualquier clase, etcétera.

#### Artículo 23. *Suplemento por trabajos penosos.*

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

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

**Artículo 24. Horas extraordinarias.**

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

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

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

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

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

**Artículo 25. Suplemento por media hora de descanso.**

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

**Artículo 26. Antigüedad.**

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

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

**Artículo 27. Gratificaciones extraordinarias.**

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

**Artículo 28. Forma de pago.**

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

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

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

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

**Artículo 29. Suministro de energía eléctrica.**

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

**Artículo 30. Dietas.**

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

1. Desplazamientos a centros de trabajo con 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 legal de dietas establecido en la Ordenanza Laboral.

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

- a) Por una comida fuera de su domicilio, 602 pesetas.
- b) Por las dos comidas, 1.204 pesetas.

Los demás supuestos se atenderán a la normativa vigente.

3. El personal de mantenimiento que se desplace a los centros de trabajo de Cijara, Orellana y Zújar por sus propios medios de transporte, y que hasta ahora debía pernoctar en dichos centros para continuar sus

trabajos al día siguiente, podrá volver a su domicilio una vez terminada su jornada. Se le abonarán los siguientes complementos:

- a) Plus de desplazamiento: 750 pesetas por trayecto.
- b) Gastos de bolsillo: 602 pesetas.

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

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

**Artículo 31. Gastos de locomoción.**

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

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

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

**Artículo 32. Plus de jornada partida.**

A partir del 1 de enero de 1993 se establece un plus de jornada partida de 500 pesetas por día trabajado durante la jornada de mañana y tarde, incluso los viernes correspondientes, por el personal adscrito al sistema de jornada partida, no abonándose, en consecuencia, en vacaciones, descansos, permisos retribuidos e incapacidad laboral transitoria de cualquier clase, etcétera.

El establecimiento de este plus de jornada partida absorbe y sustituye, en su totalidad, el complemento salarial denominado «ayuda de comida».

**Artículo 33. Quebrando de moneda.**

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

**Artículo 34. Norma general sobre retribuciones.**

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

**Artículo 35. Absorción.**

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

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

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

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

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

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

**Artículo 37. Ingreso en plazas de nueva creación.**

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

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

**Artículo 38. Vacantes.**

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

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

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

**Artículo 40. Tribunal para acceso a los puestos de la plantilla de GUADISA.**

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

**Artículo 41. Destinos.**

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

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

**Artículo 42. Plazas de superior categoría.**

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

En este último supuesto la dirección de GUADISA oirá al Comité de empresa o Delegado de personal.

**Artículo 43. Auxiliares de Oficina.**

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

**Artículo 44. Tribunal de cursos y pruebas.**

En los concursos y pruebas de aptitud actuará en cada caso el Tribunal designado por la dirección de la empresa con la presencia de un Vocal representante del Comité de empresa o Delegado de personal.

**Artículo 45. Normativa supletoria.**

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

**Artículo 46. Ascensos.**

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

**Artículo 47. Traslados y permutas.**

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

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

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

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

d) Indemnización de seis mensualidades.

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

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

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

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

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

d) Antigüedad profesional.

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

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

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

**Artículo 49. Audiencia del Comité de empresa.**

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

**Artículo 50. Premios, faltas y sanciones.**

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

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

**CAPITULO VI****Jornada y horario de trabajo, vacaciones, licencias y excedencias****Artículo 51. Jornada y horario de trabajo.**

Durante el año 1993 la jornada y horario para el personal no sujeto a turnos rotativos, calculada de forma que el número de horas trabajadas sea igual al que resultaba de la jornada y horario establecido hasta ahora, serán los siguientes:

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

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

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

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

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

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

El cómputo de las cuarenta horas se verificará semanalmente.

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

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

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

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

#### Artículo 52. Régimen de turnos.

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

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

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

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

#### Artículo 53. Festividades.

Se declaran festivos los días 1 de junio y 26 de diciembre además de los que figuran en el Calendario Oficial que redacte el órgano administrativo competente.

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

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

#### Artículo 54. Sábados no laborables.

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

#### Artículo 55. Descanso dominical.

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

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

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

#### Artículo 56. Vacaciones.

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

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

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

El período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre la dirección y la representación de los trabajadores; de no llegarse

a un acuerdo se procederá a tenor del artículo 32, 2, d), del Estatuto de los Trabajadores.

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

#### Artículo 57. Licencias y excedencias.

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

#### Artículo 58. Licencia sin sueldo.

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

#### Artículo 59. Excedencia voluntaria.

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

#### Artículo 60. Excedencia para atender al cuidado de hijos.

La excedencia para atender al cuidado de un hijo, prevista en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

### CAPITULO VII

#### Trabajos de diferente categoría

#### Artículo 61. Trabajos de superior categoría.

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

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

#### Artículo 62. Trabajos de inferior categoría.

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

#### Artículo 63. Disminución de aptitud laboral.

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

### CAPITULO VIII

#### Previsión social y obra social

#### Artículo 64. Invalidez.

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

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

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

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

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

#### Artículo 65. *Socorro por fallecimiento.*

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

#### Artículo 66. *Seguros.*

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

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

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

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

Seguro de responsabilidad civil general.—La sociedad tiene suscrito un seguro de responsabilidad civil, con las sumas aseguradas y condiciones generales y particulares que figuran en la póliza suscrita con la compañía de seguros el 16 de julio de 1993 y cuya copia tiene el Comité de empresa.

#### Artículo 67. *Régimen de pensiones.*

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

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

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

#### Artículo 68. *Jubilación.*

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

Recíprocamente, el trabajador podrá proponer a la dirección de la empresa su jubilación, una vez cumplidos los sesenta años de edad. Si la empresa acepta dicha jubilación, la pensión complementaria será la que se indica a continuación.

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

A los sesenta años: 85 por 100.

A los sesenta y un años: 87 por 100.

A los sesenta y dos años: 90 por 100.

A los sesenta y tres años: 95 por 100.

A los sesenta y cuatro años: 100 por 100.

#### Artículo 69. *Jubilación forzosa para la empresa.*

El trabajador que haya cumplido los sesenta años de edad y treinta y cinco años de antigüedad en la empresa podrá pedir su jubilación. La empresa deberá concederla obligatoriamente.

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

#### Artículo 70. *Jubilación mayores de sesenta y cinco años.*

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

#### Artículo 71. *Bases de jubilación.*

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

Sueldo o salario y aumentos por antigüedad.

Retribución voluntaria y plus de actividad.

Pagas extraordinarias reglamentarias.

Participación en beneficios.

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

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

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

#### Artículo 72. *Pensiones de jubilación.*

En 1993 se mantendrán los complementos de pensiones vigentes a cargo de la empresa.

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

En 1993 se mantendrán los complementos de pensiones vigentes a cargo de la empresa.

#### Artículo 74. *Viudedad.*

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

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

Sueldo o salario y aumentos por antigüedad.

Retribución voluntaria y plus de actividad.

Pagas extraordinarias reglamentarias.

Participación en beneficios.

#### Artículo 75. *Orfandad.*

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

#### Artículo 76. *Complementos de pensión*

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

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

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

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

**Artículo 78. Viviendas en los poblados.**

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

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

Los empleados de la sociedad que vienen percibiendo por este concepto una compensación mensual, tendrán un incremento en la misma en 1993 del 4,25 por 100.

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

**Artículo 80. Anticipos para viviendas.**

El límite máximo de cada anticipo será de 652.000 pesetas; sus plazos de reintegro serán:

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

De 500.000 pesetas a 600.000 pesetas, 50 mensualidades de amortización.

De 600.000 pesetas a 700.000 pesetas, 40 mensualidades de amortización.

De 700.000 pesetas a 800.000 pesetas, 36 mensualidades de amortización.

Más de 800.000 pesetas, 30 mensualidades de amortización.

El fondo de este capítulo será de 1.720.000 pesetas.

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

**Artículo 81. Anticipos.**

El límite máximo de cada anticipo será de 261.000 pesetas. Sus plazos de reintegro serán:

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

De 500.000 pesetas a 600.000 pesetas, 30 mensualidades de amortización.

De 600.000 pesetas a 700.000 pesetas, 24 mensualidades de amortización.

De 700.000 pesetas a 800.000 pesetas, 20 mensualidades de amortización.

Más de 800.000 pesetas, 18 mensualidades de amortización.

El fondo de este capítulo será de 1.720.000 pesetas.

**Artículo 82. Criterios de preferencia en los anticipos.**

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

**Artículo 83. Ayuda de estudios.**

Se mantiene el régimen de ayuda de estudios para los hijos de los trabajadores en activo y jubilados de la empresa, tal como se dispone en el artículo 83 del Convenio Colectivo de 1989, y resolución de esta Dirección de 5 de febrero de 1982 y de acuerdo con el nuevo Reglamento de fecha 6 de abril de 1989. Esta ayuda se incrementa, en 1993, en el 4,25 por 100.

**Artículo 84. Hijos disminuidos físico-psíquicos.**

La pensión a cargo de la empresa para el trabajador con hijos subnormales será de 13.400 pesetas mensuales por cada hijo así calificado.

**Artículo 85. Premio de fidelidad.**

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

a) A los 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 previstas en el artículo 64, sin alcanzar la antigüedad tope, percibirá, por este concepto, la parte proporcional según sus años de servicio.

**Artículo 86. Bolsa de vacaciones.**

Para el período vigente de este Convenio se establecen quince bolsas anuales de vacaciones, de 60.955 pesetas cada una, para su distribución por sorteo entre los trabajadores que no la hayan obtenido en ocasiones anteriores. Dicho sorteo lo realizará el Comité de empresa con asistencia del Delegado de personal y de la dirección.

Al trabajador que no le haya correspondido por sorteo en alguna ocasión esta bolsa y cause baja en la empresa por jubilación, incapacidad u óbito, se le entregará una de las quince bolsas de vacaciones, quedando para sortearse las restantes.

**CAPITULO IX****Seguridad e higiene en el trabajo****Artículo 87.**

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

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

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

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

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

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

B) Informar sobre los contenidos de las normas de seguridad e higiene en la empresa.

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

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

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

F) Estudiar y proponer a la dirección todas cuantas medidas considere necesarias para conseguir unas buenas condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

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

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

**CAPITULO X****Actividad sindical****Artículo 88. Libertad de sindicación.**

La empresa respeta el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa;

no se podrá hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco a despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

#### Artículo 89. *Del Comité de empresa.*

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

Ser informado por la dirección de la empresa:

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

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

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

En función de la materia de que se trata:

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

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

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

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

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

Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

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

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

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

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

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

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

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

Garantías:

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

el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa o restantes Delegados de personal.

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

No podrá 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 Delegado de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

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

Si 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 de un año, salvo que en el transcurso de dicho periodo 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 227.000 pesetas que serán administradas por las normas que libremente acuerden sus componentes.

#### Artículo 90.

Atendiendo a la petición del Comité de empresa y con el fin de promover la lucha contra los accidentes se establece un premio en metálico, de 10.297 pesetas por trabajador, por cada quinientos días naturales transcurridos sin accidentes en las centrales de producción.

Disposiciones finales.

Primera. *Sustitución y prelación de normas.*—El presente Convenio Colectivo sustituye a los anteriores y sus correspondientes condiciones salariales.

Las normas del presente Convenio se aplicarán con prioridad a las de la Ordenanza Laboral vigente.

Segunda. *Conjunto de normas del Convenio.*—El contenido del presente Convenio Colectivo constituye un todo orgánico.

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

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

Quinta. *Homologación del Convenio.*—A los efectos legales el presente Convenio Colectivo se elevará a la jurisdicción de trabajo para su homologación.

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



**Año 1993**  
(Cifras en pesetas)

Categoría	Sueldos, pagas extras y beneficios	Plus de actividad	Plus de asistencia	Total
Técnico Superior Esp. .	5.238.950	280.300	54.882	5.574.132
Técnico Superior 1.ª ....	4.792.850	280.300	54.882	5.128.032
Técnico Superior 2.ª ....	4.325.982	280.300	54.882	4.661.164
Técnico 2.ª A .....	3.900.694	280.300	54.882	4.235.876
Técnico 2.ª B .....	3.357.928	280.300	54.882	3.693.110
Técnico 3.ª .....	3.144.818	280.300	54.882	3.480.000
Administrativo Sup. 1.ª .	4.792.850	280.300	54.882	5.128.032
Administrativo 2.ª A ...	3.900.694	280.300	54.882	4.235.876
Administrativo 2.ª B ...	3.357.928	280.300	54.882	3.693.110
Administrativo 3.ª .....	3.144.818	280.300	54.882	3.480.000
Administrativo 4.ª A ...	2.560.623	280.300	54.882	2.895.805
Administrativo 4.ª B ...	2.395.282	280.300	54.882	2.730.464
Administrativo 5.ª .....	2.326.165	280.300	54.882	2.661.347
Administrativo 5.ª E ...	1.660.828	280.300	54.882	1.996.010
Auxiliar Ofic. 3.ª .....	2.251.669	280.300	54.882	2.586.851
Auxiliar Ofic. 3.ª E .....	1.604.956	280.300	54.882	1.940.138
Prof. Ofic. 1.ª A .....	2.723.895	280.300	54.882	3.059.077
Prof. Ofic. 2.ª A .....	2.443.509	280.300	54.882	2.778.691
Prof. Ofic. 2.ª B .....	2.326.165	280.300	54.882	2.661.347
Prof. Ofic. 2.ª B E .....	1.660.828	280.300	54.882	1.996.010
Prof. Ofic. 3.ª .....	2.290.560	280.300	54.882	2.625.742
Prof. Ofic. 3.ª E .....	1.634.125	280.300	54.882	1.969.307
Peonaje de 2.ª .....	2.187.721	280.300	54.882	2.522.903
Peonaje de 2.ª E .....	1.556.995	280.300	54.882	1.892.177
Peonaje de 3.ª .....	2.173.725	280.300	54.882	2.508.907
Peonaje de 3.ª E .....	1.546.498	280.300	54.882	1.881.680

**Horas extraordinarias año 1993**

(Cifras en pesetas)

Categoría	Puesto	Hora extraordinaria	Diferencia hora normal a hora extraordinaria
Administrativo 4.ª B ...	Almacenero .....	1.672,70	719,27
Auxiliar Ofic. 3.ª .....	Vigilante .....	1.487,46	639,61
Prof. Ofic. 1.ª A .....	Montador .....	1.860,16	799,87
Prof. Ofic. 2.ª A .....	Oficial 1.ª .....	1.653,85	711,16
Prof. Ofic. 2.ª B .....	Oficial 2.ª .....	1.529,61	657,74
Prof. Ofic. 3.ª .....	Oficial 3.ª .....	1.501,88	645,81
Peonaje de 2.ª .....	Peón especializado ....	1.422,02	611,47

**Requerimiento por incidencias fuera de la jornada laboral**

1993

	En días laborables	En sábados y festivos
	Pesetas	Pesetas
Jefe de Departamento. Jefe de Mantenimiento Eléctrico. Jefes de Mantenimiento Mecánico.	2.139	3.243
Jefes de Turno Despacho Central. Jefe de Central. Contra maestras.	1.648	2.477
Operarios.	1.164	1.740

**Ayuda estudios curso 1993/1994**

	Internos	Externos
	Pesetas	Pesetas
1. E.G.B. de 1.º a 4.º curso .....	—	15.085
2. E.G.B. de 5.º a 8.º curso .....	—	21.117
3. Formación Profesional 1.º y 2.º .....	104.742	24.133
4. B.U.P. ....	84.637	24.133
5. C.O.U. ....	119.827	30.165

	Internos	Externos
	Pesetas	Pesetas
6. Escuelas Universitarias .....	150.325	48.097
7. Facultades y Escuelas Técnicas Superiores .....	210.489	72.062

**Trabajos penosos**

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

**Tabla de capitales asegurados**

(Cifras en pesetas)

1.620.000 .....	Peonaje de 3.ª Peonaje de 2.ª Prof. Ofic. 3.ª categoría. Prof. Ofic. 2.ª categoría. Nivel B. Aux. Oficina 3.ª Aux. Oficina 2.ª Administrativo 5.ª categoría.
1.800.000 .....	Aux. Oficina 1.ª categoría. Aux. Oficina Especial. Prof. Ofic. 2.ª categoría. Nivel A. Administrativo 4.ª categoría. Nivel B.
1.980.000 .....	Prof. Ofic. 1.ª categoría. Nivel A. Administrativo 4.ª categoría. Nivel A.
2.340.000 .....	Técnico 3.ª categoría. Técnico 2.ª categoría. Nivel B. Administrativo 3.ª categoría. Administrativo 2.ª categoría. Nivel B.
2.520.000 .....	Técnico 2.ª categoría. Nivel A. Técnico Sup. 2.º Técnico Sup. 1.º Técnico Sup. Especial. Administrativo 2.ª categoría. Nivel A. Administrativo Sup. 2.ª Administrativo Sup. 1.ª

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

**2512**

*ORDEN de 25 de enero de 1994 por la que se establecen las normas para la solicitud y concesión de las restituciones por producción en el sector de los cereales y el arroz.*

El Reglamento (CEE) número 1.766/1992 del Consejo, de 30 de junio, por el que se establece la organización común de mercados en el sector