

Categoría profesional	Sueldo base - Pesetas	Complemento asistencia y puntualidad - Pesetas
Técnicos no titulados:		
Encargado general	118.062	94.401
Maestro de fabricación	101.575	63.176
Jefe de sección	89.371	52.077
Encargado de sección	89.371	52.077
Auxiliar laboratorio	82.041	37.523
Administrativos:		
Jefe administrativo 1. ^a	115.131	64.918
Jefe administrativo 2. ^a	101.575	63.176
Oficial administrativo 1. ^a	88.659	48.117
Oficial administrativo 2. ^a	82.041	37.523
Auxiliar administrativo	78.910	32.984
Aspirante primer año	48.049	3.103
Aspirante segundo año	58.563	3.103
Aspirante tercer año	68.038	3.103
Mercantiles:		
Jefe de ventas	115.131	64.918
Inspector de ventas	89.371	52.077
Promotor	88.739	45.343
Vendedor autoventa	81.529	31.398
Viajante	81.529	31.398
Corredor de plaza	81.288	28.783
Obreros:		
A) De producción:		
Oficial 1. ^a	2.731	1.493
Oficial 2. ^a	2.706	1.241
Ayudante/Verificador	2.631	1.135
Aprendiz primer año	1.362	104
Aprendiz segundo año	1.930	104
Aprendiz mayor de 18 años	2.544	952
B) De acabado, envasado, empaquetado:		
Oficial 1. ^a	2.631	1.135
Oficial 2. ^a	2.568	1.026
Ayudante	2.566	958
Aprendiz primer año	1.362	104
Aprendiz segundo año	1.930	104
Aprendiz mayor 18 años	2.544	952
C) Oficios varios:		
Mecánico	2.731	1.493
Chófer 1. ^a	2.731	1.493
Chófer 2. ^a	2.706	1.241
Carpintero	2.731	1.493
Repartidor	2.631	1.135
Electricista	2.731	1.493
Albañil	2.731	1.493
Fontanero	2.731	1.493
Conductor máquinas móviles	2.706	1.241
D) Peonaje:		
Peón	2.631	1.135
Personal de limpieza	2.530	859
E) Subalternos:		
Almacenero	2.731	1.493
Conserje	2.631	1.135
Cobrador	2.631	1.135
Basculero	2.631	1.135
Sereno	2.631	1.135
Portero	2.631	1.135
Mozo de almacén	2.631	1.135

10486 RESOLUCION de 19 de abril de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación 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 de Convenio número 9004532), que fue suscrito, con fecha 30 de noviembre de 1995, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma 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 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, 19 de abril de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «SALTOS DEL GUADIANA, SOCIEDAD ANONIMA» PARA LOS AÑOS 1995 Y 1996

CAPITULO 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 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.

No obstante, al personal eventual le será de aplicación las retribuciones consignadas en la columna primera del 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 directivo definido en los artículos 1.º 3, c), y 2.º 1, a), del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

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

1. Centro de trabajo de Sevilla (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.*

El presente Convenio tendrá su vigencia, salvo lo dispuesto expresamente en el mismo, desde 1 de enero de 1995 hasta el 31 de diciembre de 1996.

Artículo 6. Denuncia y prórroga.

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

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

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

Artículo 8. 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 9. Productividad.

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

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 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, los Delegados de Personal.

Artículo 11. 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 encomiendan a tenor de las normas reglamentarias y en cumplimiento de órdenes e instrucciones de sus superiores.

CAPITULO 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 /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 con-

tinuación 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 primero o segundo grado 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 le 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, aún 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 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 estudios 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 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 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 primero o segundo grado 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 las 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.

Dentro de los treinta días siguientes a la firma del presente Convenio Colectivo la Comisión Mixta de Interpretación y seguimiento se reunirá y queda 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, la Dirección remitirá su propuesta de cambio, justificando las causas que lo determinan, a la Comisión de Clasificación sin que los mencionados cambios se puedan producir hasta que no se llegue a un acuerdo o en su defecto, transcurrido un plazo de quince días, la Comisión lo remitirá al mediador designado por el artículo 13, quien en un plazo no superior a quince días remitirá a las partes un informe con sus conclusiones.

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 de Clasificación.

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.

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 registrarán 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 registrarán 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. Un representante de las Organizaciones Sindicales firmantes del Convenio podrá figurar 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.*

Cuando la modernización de los servicios o su automatización determinen la necesidad de capacitar o complementar la formación profesional del trabajador, 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.

Paralelamente a los trabajos a que se refiere el apartado precedente, 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.

CAPITULO IV

Régimen económico

Artículo 21. *Régimen económico y salario.*

Se considera salario todos los emolumentos que recibe el trabajador que tengan dicha consideración a tenor de lo dispuesto en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

El régimen retributivo del presente Convenio Colectivo comprende:

- a) Salario base por categoría de la columna I del anexo I.
- b) Trabajos extraordinarios a tanto alzado.
- c) Plus de asistencia y puntualidad.

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

A todo trabajador se le garantiza, como Salario Base Individual, la retribución que venía percibiendo en virtud de la categoría profesional que le correspondía en función de la Clasificación profesional anterior a la que se establece en el presente Convenio.

Pluses y complementos año 1995.

Todos los pluses y complementos salariales tendrán para 1995 los valores que se indican en el presente Convenio.

Para el año 1996, las cuantías del salario, los trabajos extraordinarios a tanto alzado, pluses y complementos serán las vigentes al 31 de diciembre de 1995, incrementados con el crecimiento que el Gobierno de la Nación prevea del índice de precios al consumo para dicho año con motivo de la presentación a las Cortes de los Presupuestos Generales del Estado para dicho año, a excepción del nuevo Plus de Actividad y Plus de Jornada Partida que tendrán el importe que se indica en el presente convenio para los citados años.

Cláusula de revisión: En el caso de que el índice de precios al consumo establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1996 un incremento superior al porcentaje previsto de IPC que ha servido de base para fijar el incremento de 1996, respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1995, 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 rebasa el IPC previsto que sirvió de base para fijar el incremento de 1996, el exceso de dicho porcentaje se aplicará como mejora sobre los indicados conceptos, a excepción del nuevo Plus de Actividad y Plus de Jornada Partida, tomando como base los conceptos afectados por la cuantía que tuvieron en diciembre de 1995, o sea, las que sirvieron como base para la negociación de 1996.

El incremento se abonará dentro del primer trimestre de 1997, con efectos de 1 de enero de 1996.

Nuevo plus de actividad. Con efecto 1 de enero de 1995 se crea un nuevo plus de actividad, que no será percibible y no tendrá repercusión en el cálculo de ningún otro concepto retributivo, salvo que expresamente se establezca, y estará constituido por los conceptos que, para cada categoría, se indican en anexo I para los años 1995 y 1996.

Artículo 22. *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, y se abonará en vacaciones. La cuantía es de 252 pesetas por día de trabajo.

Artículo 23. *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 24. *Retribución y jornada.*

Todas las retribuciones que se especifican, corresponden a la jornada máxima que se fija en el artículo 42. Si se trabajara jornada inferior, los devengos se reducirán proporcionalmente a su cuantía.

Artículo 25. *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 una retribución específica aumentada en un 25 por 100 sobre el salario base, con los valores que se indican en el anexo I.

Artículo 26. *Suplemento por trabajo a turno.*

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

I. Por relevo de turno.

a) Los trabajadores que por relevo de turnos u otras circunstancias cualesquiera, presten su trabajo en horas distintas de aquellas en que los efectúen habitualmente, y en esta jornada de trabajo quedan comprendidas las horas normales de la comida del mediodía o de la noche, devengarán una dieta del 75 por 100 del salario base de su categoría profesional.

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 431 pesetas en turno abierto y 571 pesetas en turno cerrado.

Los corretornos, cuando actúen como tales, percibirán la cantidad de 951 pesetas diarias.

Los retenes para vigilancia nocturna del servicio se realizarán conforme a las normas establecidas en 31 de diciembre de 1982, percibiendo quienes lo efectúen la cantidad de 1.074 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 1.071 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 incapacidad laboral transitoria de cualquier clase, etc.

Artículo 27. *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 28. *Horas extraordinarias.*

Se reputan horas extraordinarias a los efectos retributivos, las que excedan de la jornada pactada que se fija en el artículo 42.

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, siempre que esto no origine nuevas horas extraordinarias.

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

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

Los valores de las horas extraordinarias y recargos serán los que se establecen en anexo I.

Artículo 29. *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 30. *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 31. *Gratificaciones extraordinarias.*

El personal percibirá anualmente, como Pagas extraordinarias, cuatro mensualidades del salario base mensual y 2,88 pagas por categoría de dicho salario mensual, en concepto de Participación en beneficios.

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 32. *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 por catorce, a los efectos de pagar 1/14 durante todos los meses del año y otro 1/14 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 33. *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.

Artículo 34. *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: 649 pesetas.
- b) Por las dos comidas: 1.298 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, Zújar 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 649 pesetas.

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.

Artículo 35. *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 una peseta/kilómetro por cada acompañante.

Artículo 36. *Plus de jornada partida.*

El importe de este plus será de 600 pesetas en 1995 y 700 pesetas en 1996 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.

El abono de este plus será incompatible con el abono de los pluses de turno.

Artículo 37. *Quebranto de moneda.*

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

Artículo 38. *Norma general sobre retribuciones.*

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

Artículo 39. *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

Permutas, cambios y traslados

Artículo 40. *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 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 del 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 de retribución, constituidas por el Salario Base Individual.

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 41. *Audiencia de los Delegados de Personal.*

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

CAPITULO VI

Jornada y horario de trabajo, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 42. *Jornada y horario de trabajo.*

Durante la vigencia del presente Convenio 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 cuarenta y cinco 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 tres horas cuarenta y cinco minutos 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.

Artículo 43. 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 26 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 44. 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.

Los días 24 ó 31 de diciembre, en los que no se celebren las tradicionales fiestas de navidades, se consideran festivos.

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

Artículo 45. 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 46. 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 cuatro meses siguientes o por percibir su salario con el 175 por 100 de aumento.

Cuando un trabajador al que no le correspondía 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 47. 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 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 48. 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 49. 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 50. 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 51. Excedencia para atender al cuidado de hijos.

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

CAPITULO VII

Previsión social y obra social

Artículo 52. 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 53. *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.

Artículo 54. *Comisión de Previsión Social.*

La Empresa y la representación de los trabajadores acuerdan la creación de una Comisión de Derechos Pasivos, constituida por las organizaciones firmantes del Convenio, que estudie y cuantifique los derechos de previsión social incluidos en los artículos 65 al 77, ambos inclusive, del Convenio Colectivo anterior, y del artículo 52 del presente Convenio, para los trabajadores con contrato anterior al 31 de diciembre de 1994, de acuerdo con el respeto de los derechos adquiridos por los trabajadores, con los siguientes apartados de este artículo y teniendo en cuenta que, en el caso de jubilación, el complemento de Empresa se calculará con el 100 por 100 de prestación de la Seguridad Social.

Hasta tanto se logre un acuerdo en la Comisión de Derechos Pasivos, se mantendrán todas las normas de previsión social establecidas en el Convenio Colectivo anterior que se reproducen en el anexo VII y se citan en el párrafo anterior, pudiendo causarse nuevas prestaciones conforme a los citados artículos del Convenio 1994 aplicados a las bases resultantes de los salarios del presente Convenio.

Artículo 55. *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 56. *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 1995 del 3,5 por 100.

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

Artículo 57. *Anticipos para viviendas.*

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

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

De 500.000 a 600.000 pesetas, 50 mensualidades de amortización.

De 600.000 a 700.000 pesetas, 40 mensualidades de amortización.

De 700.000 a 800.000 pesetas, 36 mensualidades de amortización.

Más de 800.000 pesetas, 30 mensualidades de amortización.

El fondo de este capítulo será de 1.790.000 pesetas.

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

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 58. *Anticipos.*

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

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

De 500.000 a 600.000 pesetas, 30 mensualidades de amortización.

De 600.000 a 700.000 pesetas, 24 mensualidades de amortización.

De 700.000 a 800.000 pesetas, 20 mensualidades de amortización.

Más de 800.000 pesetas, 18 mensualidades de amortización.

El fondo de este capítulo será de 1.790.000 pesetas.

Artículo 59. *Criterios de preferencia en los anticipos.*

Para la concesión de los anticipos del artículo 58 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 60. *Ayuda de estudios.*

Se mantiene el régimen de ayuda para los estudios universitarios de los hijos de los trabajadores en activo y jubilados de la empresa, con las dotaciones comprendidas en el anexo correspondiente, habiéndose incrementado en el 3,5 por 100 respecto a las de 1994.

Artículo 61. *Hijos disminuidos físico-psíquicos.*

La pensión a cargo de la empresa para el trabajador con hijos subnormales será de 14.500 pesetas mensuales por cada hijo así calificado.

Artículo 62. *Premio de fidelidad.*

1.º El premio de fidelidad establecido por vinculación y dedicación a la empresa y definido en el apartado 2.º 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 previstas en el capítulo VII, sin alcanzar la antigüedad tope, percibirá, por este concepto, la parte proporcional según sus años de servicio.

2.º 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 63. *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 69.630 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 60), Reyes Magos, obsequio de Navidad y bolsa de vacaciones.

CAPITULO VIII

Salud laboral

Artículo 64.

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 campaña 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 IX

Actividad sindical

Artículo 65. Libertad de sindicación.

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

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

Artículo 66. 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 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 estatus 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 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.

Poserán 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 Delegado de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar

el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

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

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

Prácticas antisindicales:

En 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 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 245.000 pesetas que serán administradas por las normas que libremente acuerden sus componentes.

Artículo 67.

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 11.100 pesetas por trabajador, por cada 500 días naturales transcurridos sin accidentes en las centrales de producción.

CAPITULO X

Régimen disciplinario

Artículo 68. 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.

I. Son faltas leves las siguientes:

- 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.
- Una falta de puntualidad o asistencia al trabajo superior a 30 minutos.
- Faltar un día al trabajo sin causa que lo justifique.
- No cursar en tiempo oportuno la baja cuando, por motivos justificados, falte al trabajo.
- Retrasarse en el envío de los correspondientes partes médicos, sin causa justificada.
- El abandono del servicio, aunque sea por breve tiempo, sin causa que lo justifique y sin que cause perjuicio.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- Los retrasos en el cumplimiento de las órdenes dadas.
- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo y que no produzcan escándalo.
- Uso incorrecto del uniforme.
- No comunicar a la Empresa con la puntualidad debida los cambios de residencia, domicilio y situación familiar que tengan incidencia en la relación laboral.
- Cualquier otra falta de naturaleza y gravedad similar a las anteriores.

2. Se considerarán como graves las siguientes:

- 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.
- De cuatro a diez faltas de puntualidad o asistencia al trabajo no superiores a treinta minutos, cometidas durante el período de un mes, sin la debida justificación.

e) 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 diez 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, destrozarse 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 69. Sanciones.

Las faltas leves anteriormente señaladas se sancionarán con:

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

Las faltas graves antes enunciadas se sancionarán con:

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días.

Las faltas muy graves antes enunciadas se sancionarán con:

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días, o
- Traslado forzoso a distinta localidad sin derecho a indemnización alguna, o
- 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.

Para la interpretación y seguimiento de la aplicación de las normas de este Convenio se tendrá en cuenta no sólo su articulado, sino también las actas de la Comisión Deliberante.

Para la reclamación de derechos y obligaciones derivadas de aplicación e interpretación del Convenio a instancias jurisdiccionales y 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 entre sus miembros.

Disposición final tercera. Comisión de Previsión Social.

Los acuerdos que se adopten en la Comisión de Previsión Social creada, se incorporarán como parte integrante del presente Convenio, una vez

ratificados por la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento establecida.

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.

Cláusula derogatoria.

El presente Convenio deroga el contenido del Convenio Colectivo de 1994 y convenios anteriores, exceptuando aquello que expresamente declare vigente. La derogación del sistema de clasificación profesional previsto en el anterior Convenio Colectivo surtirá efectos a partir de 1 de enero de 1996.

Igualmente quedan derogados en este ámbito la Ordenanza Laboral y el Reglamento de Régimen Interior.

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 Jose María Sosa Lora.
Don Francisco Ruiz Laborel.
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 Previsión Social a que se refiere la disposición final tercera a:

Por la empresa:

Don Jose María Sosa Lora.
Don Francisco Ruiz Laborel.
Don Luis Escribano Zafra.

Por los trabajadores:

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

ANEXO I

	Salario anual	Hora ordinaria — Pesetas	Hora extra — Pesetas	Recargo — Pesetas	Nocturna — Pesetas	Nuevo plus de actividad — Pesetas
Categoría I	4.342.689	1.745,05	3.053,84	1.308,79	239,60	323.000
Categoría II	3.555.480	1.428,72	2.500,26	1.071,54	196,17	290.000
Categoría III	2.754.879	1.107,01	1.937,27	830,26	152,00	240.000
Categoría IV	2.449.332	984,23	1.722,41	738,17	135,14	190.000
Categoría V	2.202.913	885,21	1.549,91	653,91	121,54	140.000

ANEXO II

Tabla de equivalencias de categorías

Categorías anteriores	Categoría	Grupo
Act. Comp. y Tco. Sup. Esp.	1. ^a	Técnico.
Act. Comp. y Tco. Sup. 1. ^o	1. ^a	Técnico.
Act. Comp. y Tco. Sup. 2. ^a	1. ^a	Técnico.

Categorías anteriores	Categoría	Grupo
Act. Comp. y Tco. 2. ^a A	2. ^a	Técnico.
Act. Comp. y Tco. 2. ^a B	2. ^a	Técnico.
Act. Comp. 3. ^a	3. ^a	Técnico.
Técnico 3. ^a	3. ^a	Técnico.
Técnico 4. ^a	3. ^a	Técnico.
Técnico 5. ^a	4. ^a	Operario.
Administrativo Sup. Esp.	1. ^a	Administrativo.

Categorías anteriores	Categoría	Grupo
Administrativo Sup. 1.º	1.ª	Administrativo.
Administrativo Sup. 2.ª	1.ª	Administrativo.
Administrativo 2.ª A	2.ª	Administrativo.
Administrativo 2.ª B	2.ª	Administrativo.
Administrativo 3.ª	3.ª	Administrativo.
Administrativo 4.ª A	4.ª	Administrativo.
Administrativo 4.ª B	4.ª	Administrativo.
Administrativo 5.ª	4.ª	Administrativo.
Aux. Ofic. Esp.	4.ª	Administrativo.
Aux. Ofic. 1.ª	4.ª	Administrativo.
Aux. Ofic. 2.ª	5.ª	Administrativo.
Aux. Ofic. 3.ª	5.ª	Administrativo.
Prof. Oficio 1.ª A	3.ª	Operario.
Prof. Oficio 2.ª A	4.ª	Operario.
Prof. Oficio 2.ª B	4.ª	Operario.
Prof. Oficio 3.ª	4.ª	Operario.
Peón Esp.	5.ª	Operario.

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

	En días laborables — Pesetas	En sábados y festivos — Pesetas
Jefes de Departamento	2.306	3.495
Jefes de Mantenimiento Eléctrico		
Jefes de Mantenimiento Mecánico		
Jefes de turno Despacho Central	1.776	2.670
Jefes de Central		
Contramaestres		
Operarios	1.254	1.875

ANEXO IV**Diets voluntarias**

	Pesetas
Categorías I, II, III:	
Desayuno	347,760
Habitación	4.348,035
Una comida	2.399,130
Categorías IV y V:	
Desayuno	335,340
Habitación	3.373,060
Una comida	2.266,650

Precios de las indemnizaciones al personal de la sociedad

	Pesetas
Indemnización por desplazamiento desde Puerto Peña a Cijara, desde Puerto Peña a Zújar y desde Puerto Peña a Orellana	815
Indemnización por desplazamiento desde Puerto Peña a La Serena	668
Indemnización por traslado a la central de La Serena, fuera de la jornada laboral	341
Indemnización por conducir vehículos de la sociedad con personal	341
Indemnización por locomoción al personal que reside fuera de los Poblados:	
Personal de Cijara	590 pesetas (*)
Personal de Orellana	105 pesetas (*)
Personal de Puerto Peña	522 pesetas (*)
Indemnización por traslado a la central de Zújar, fuera de la jornada laboral	285

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

Los nuevos importes de dietas e indemnizaciones entrarán en vigor a la fecha de la firma del presente Convenio.

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 «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

ANEXO VI**Ayuda estudios curso 1995-1996**

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

Estas cantidades no estarán afectadas por la cláusula de revisión, y para el curso 1996-1997, tendrán el incremento del 3,5 por 100 exclusivamente.

ANEXO VII**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, y sus valores serán los comprendidos en el anexo VIII.

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

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

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

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

Artículo 67. Régimen de pensiones.

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

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

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

Artículo 68. Jubilación.

A partir de que el trabajador cumpla 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 60 años	85 por 100
A los 61 años	87 por 100
A los 62 años	90 por 100
A los 63 años	95 por 100
A los 64 años	100 por 100

Artículo 69. Jubilación forzosa para la empresa.

El trabajador que haya cumplido 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.
Pagas extraordinarias reglamentarias.
Participación en beneficios.

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

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

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

Artículo 72. Pensiones de jubilación.

En 1995 se mantendrán los complementos de pensiones vigentes a cargo de la Empresa.

Artículo 73. Pensión de viudedad, orfandad e invalidez.

En 1995 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.
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, en la diferencia entre las pensiones así calculadas y el importe de las pensiones actuales de la Seguridad Social, y considerando la cláusula de salvaguarda recogida en el artículo 67.

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

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

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

ANEXO VIII

Tabla de capitales asegurados

1.863.000	Categorías 5. ^a y 4. ^a Categorías 5. ^a y 4. ^a	Grupo Operarios. Grupo Administrativos.
2.277.000	Categoría 3. ^a	Grupo Operarios.
2.691.000	Categoría 3. ^a Categoría 3. ^a	Grupo Técnicos. Grupo Administrativos.
2.898.000	Categorías 2. ^a y 1. ^a Categorías 2. ^a y 1. ^a	Grupo Técnicos. Grupo Administrativos.

Se respeta los capitales actualmente asimilados a los trabajadores en plantilla a la firma del presente Convenio, indicándose, exclusivamente a estos efectos, los capitales y las categorías profesionales antiguas.

1.863.000	Peonaje de 3. ^a Peonaje de 2. ^a Prof. Ofic. 3. ^a categoría. Prof. Ofic. 2. ^a categoría. Nivel B. Aux. Oficina 3. ^a Aux. Oficina 2. ^a Administrativo 5. ^a categoría.
2.070.000	Aux. Oficina 1. ^a categoría. Aux. Oficina Especial. Prof. Ofic. 2. ^a categoría. Nivel A. Administrativo 4. ^a categoría. Nivel B.

2.277.000	Prof. Ofic. 1.ª categoría. Nivel A. Administrativo 4.ª categoría. Nivel A.
2.691.000	Técnico 3.ª categoría. Técnico 2.ª categoría. Nivel B. Administrativo 3.ª categoría. Administrativo 2.ª categoría. Nivel B.
2.898.000	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

10487 RESOLUCION de 23 de abril de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «La Cerámica, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «La Cerámica, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9009742), que fue suscrito con fecha 10 de mayo de 1995, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, 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, 23 de abril de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA, AÑO 1995

CAPITULO I

Artículo 1. *Ambito.*

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que prestan sus servicios en «Sociedad Anónima La Cerámica» en sus centros de Valladolid y Madrid, así como a los que ingresen durante la vigencia del mismo, quedando expresamente excluidos del ámbito de su aplicación los altos cargos a que hace referencia el artículo 2.1.ª del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Vigencia.*

Este Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante, sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 1995.

Artículo 3. *Duración y prórroga.*

La duración de este Convenio se fija desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1995.

El mismo se entenderá prorrogado a partir del 31 de diciembre de 1995 de año en año, en tanto en cuanto cualquiera de las partes no lo denuncie con tres meses de antelación a su término o prórroga en curso. La denuncia deberá efectuarse mediante escrito dirigido a la Dirección General de Trabajo.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las condiciones económicas o de otro orden fijadas en este Convenio, son compensables y absorbibles, en cómputo anual con cualesquiera otras disposiciones que impliquen variaciones por otros conceptos.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Constituyendo un solo conjunto las condiciones de este Convenio, la no aprobación de alguna de ellas por la autoridad laboral competente

o aplicación de las mismas, supondrá la ineficacia de su contenido, no entrando en vigor por tanto, ninguna de las cláusulas sin la aceptación de la totalidad.

Artículo 6. *Comisión Paritaria de Vigilancia.*

Conforme a lo preceptuado en el artículo 85.1, d), del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una Comisión Paritaria de Vigilancia, integrada por el representante de la empresa y los representantes de los trabajadores que hayan tomado parte en la Comisión Deliberadora del presente Convenio, bajo la presidencia que designen dichos representantes.

Dicha Comisión, tendrá como misión la de interpretar el Convenio en el ámbito interno de la empresa, declarando las posibles dudas que ofreciese el sentido o alcance de las cláusulas, así como la de vigilar el cumplimiento de los acuerdos pactados. Sus atribuciones nunca podrán invadir las propias y privativas de las jurisdicciones competentes, de acuerdo con las normas legales.

Artículo 7. *Aplicación del Convenio.*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 82, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, este Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia y con exclusión de cualquier otro, según el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, a la totalidad de los trabajadores representados, comprendidos dentro de su ámbito de aplicación.

CAPITULO II

Jornada, vacaciones y permisos

Artículo 8. *Jornada y horario de trabajo.*

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

Los días 24 y 31 de diciembre, la jornada laboral será de cuatro horas.

Esta jornada se regirá en tanto en cuanto no sea modificada por Ley de rango superior.

Artículo 9. *Vacaciones y permisos.*

Vacaciones.—Las vacaciones anuales serán para todos los trabajadores de treinta días naturales, salvo pacto escrito en contrario, empezándose a disfrutar en día laboral.

Los trabajadores deberán solicitar el período de disfrute dentro del primer trimestre del año, con el fin de hacer la distribución correspondiente que garantice el pleno rendimiento y mantenimiento de la fábrica y empresa en todos los departamentos o secciones.

Si el disfrute de las vacaciones se realiza entre el 1 de octubre y el 30 de abril, ambos inclusive, éstas serán de treinta y cinco días naturales, en las condiciones indicadas en el párrafo primero, o en la proporción de días que resulten si se disfrutan parte en el citado período y parte en el resto del año.

Se exceptúa de lo dispuesto en los párrafos anteriores en lo que se refiere a la fecha de inicio de las vacaciones, en los casos en los que el disfrute de las mismas sea motivado por escasez de trabajo, notoria disminución de las ventas u otras causas de fuerza mayor que afecten gravemente a la estabilidad y buen funcionamiento de la empresa.

Permisos.—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo un día, sin derecho a remuneración y por una sola vez al año, con motivo del matrimonio de un hijo o hermano.

CAPITULO III

Condiciones económicas

Artículo 10. *Conceptos retributivos.*

La retribución de cada trabajador estará compuesta por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Plus Convenio.
- Nocturnidad.
- Complemento salarial por productividad.
- Horas extraordinarias.
- Gratificaciones extraordinarias y participación en beneficios.