

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

20893 RESOLUCION de 3 de junio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa «Saltos del Guadiana, S. A.», y su personal.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Saltos del Guadiana, S. A.», recibido en este Ministerio con fecha 14 de mayo de 1982, suscrito por las representaciones de Empresa y trabajadores el día 21 de abril de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, números 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 3 de junio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

CONVENIO COLECTIVO DE «SALTOS DEL GUADIANA, S. A.», PARA EL AÑO 1982

CAPITULO PRIMERO

Extensión y ámbito del Convenio

Artículo 1.º *Partes contratantes*.—El Convenio se ha negociado por la representación empresarial y el Comité de Empresa y Delegado de Personal de Oficinas Madrid.

Art. 2.º *Ámbito unional*.—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.

Art. 3.º *Ámbito personal*. Las normas del presente Convenio serán de aplicación a la totalidad del personal de plantilla que figura en el escalafón de «Guadisa» y aquellos que ingresen durante su vigencia.

Los trabajadores eventuales se registrarán en sus condiciones y derechos por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 47 de la Ordenanza de Trabajo para las industrias de Producción, Transporte, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica (en lo sucesivo Ordenanza Laboral) de 30 de junio de 1970.

Queda expresamente exceptuado de su ámbito el personal directivo definido en el artículo 3.º, apartado 1.º K de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976 y artículo 7.º de la vigente Ley de Contratos de Trabajo.

Art. 4.º *Ámbito territorial*.—El presente Convenio será de aplicación en los Centros de trabajo actuales y futuros de «Guadisa», que hoy son:

1. Centro de trabajo de Madrid (Oficinas centrales).
2. Centro de trabajo de Cijara.
3. Centro de trabajo de Puerto Peña.
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.

Art. 5.º *Ámbito temporal*.—La duración del Convenio será de dos años, con excepción de sus regulaciones económicas, que tendrán vigencia de un año y sin perjuicio de la facultad de revisión a que se alude en el artículo 7.º, siguiente. Surtirá sus efectos desde el 1 de enero de 1982, cualquiera que sea la fecha de su homologación y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 6.º *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.

Art. 7.º *Revisión salarial*.—En el caso de que el IPC establecido por el INE, registrase al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 0,09 por 100 se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1982) teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982 y para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1982.

Art. 8.º *Revisión condicional*.—Cualquiera de las partes podrá pedir la revisión de este Convenio durante su vigencia o prórroga siempre que por disposición oficial de cualquier rango se modifiquen las actuales condiciones económicas de la Ordenanza Laboral y las mismas en su conjunto y cómputo anual sean superiores a las contenidas en este articulado.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 9.º *Organización*.—Corresponde a la Dirección de la Empresa la organización práctica del trabajo sin otra limitación que las normas y orientaciones de la Legislación vigente.

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

Art. 10.º *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.

Art. 11.º *Productividad*.—La Dirección continuará los estudios necesarios para conseguir la más eficiente productividad y reducción del absentismo.

Art. 12.º *Rendimiento*.—Se entiende por rendimiento normal 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 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 deberá ser oído, además del interesado, el Comité de Empresa y Delegado de Personal.

Art. 13.º *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 de personal

Art. 14.º *Clasificación de personal*.—El personal de la Empresa quedará clasificado dentro de los grupos, subgrupos, categorías, niveles y cargos específicos de la Ordenanza Laboral.

Art. 15.º *Puestos de trabajo*.—La Empresa continuará con este sistema de ponderación de puestos de trabajo para llegar a la más óptima clasificación del personal en orden a su justicia retributiva y a las exigencias y características de cada puesto de trabajo, con asesoramiento del Comité de Empresa y Delegado de Personal.

CAPITULO IV

Régimen económico

Art. 16.º *Concepto de salario*.—Se considera salario todos los emolumentos que recibe el trabajador y que de acuerdo con las normas dictadas y que se dicten por el Ministerio de Trabajo tengan tal condición.

Art. 17.º *Retribuciones*.—El régimen retributivo del presente Convenio Colectivo comprende:

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

En los anexos se reflejan los valores de estos conceptos para el año en curso.

Art. 18.º *Requerimiento por incidencias fuera de la jornada laboral*.—Se abonará de acuerdo con la tabla que se incluye en los anexos.

Art. 19.º *Plus de asistencia y puntualidad*.—Se ratifica que este concepto se percibe cuando se cumplen ambos deberes y no se devengará en los casos de falta de puntualidad o asistencia por cualquier motivo, excepto la baja por accidente de trabajo o por el cumplimiento de obligaciones cívicas ineludibles. La cuantía es de 100 pesetas por día de trabajo.

Art. 20.º *Retribución y jornada*.—Todas las retribuciones que se especifican, corresponden a la jornada máxima que se fija en el artículo 52. Si se trabajara jornada inferior, los devengos se reducirán proporcionalmente a su cuantía.

Art. 21.º *Suplemento de retribución por trabajo nocturno*. Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintidós horas y las seis horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno, tendrán una retribución específica aumentada en un 25 por 100 sobre el salario base.

Art. 22.º *Suplemento por trabajo a turno*. El personal que trabaja en régimen de turnos rotativos tendrá los siguientes complementos:

I. Por relevo de turno.

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

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

II. Plus de turno, a razón de 173 pesetas, en turno abierto, y 230 pesetas, en turno cerrado.

Los correturnos, cuando actúen como tales, percibirán la cantidad de 383 pesetas diarias.

Art. 23. *Suplemento por trabajos penosos.*—El personal que efectúe trabajos penosos, que impliquen tarea distinta a su trabajo normal, y que sean calificados por penosos, por la Autoridad competente, percibirá la compensación económica que la Ley señale en cada caso.

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

Art. 24. *Horas extraordinarias.*—Se reputan horas extraordinarias a los efectos retributivos, las que excedan de la jornada máxima legal que previene el número 2 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

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 el anexo correspondiente. Su liquidación podrá realizarse a opción del trabajador bien en metálico o mediante compensación con descanso en la cuantía legal prevista y siempre que ésto no origine nuevas horas extraordinarias, y su liquidación tenga lugar dentro del periodo correspondiente de la percepción de haberes. Las horas complementarias, aquellas realizadas entre la jornada pactada y la máxima legal, se abonarán de acuerdo con el anexo correspondiente.

Se entenderán como horas complementarias aquellas que en cómputo mensual no superen las quince horas.

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

Art. 25. *Suplemento por medio hora de descanso.*—El personal a quien, con arreglo a las normas en vigor, sea acreedor a este devengo, se le abonará en la cuantía legal. El personal que realice su jornada en forma continuada percibirá el importe de media hora de su salario, siendo opcional su descanso.

Art. 26. *Incentivos y trabajos extraordinarios a tanto alzado.* Las cantidades actualmente percibidas por ambos conceptos tendrán, durante la vigencia económica de este Convenio, un aumento del 11 por 100.

Art. 27. *Plus de actividad.*—Durante el año 1982 este devengo experimentará un incremento anual del 11 por 100.

Art. 28. *Antigüedad.* El régimen, cómputo y sistema de trienios establecido en Convenios anteriores continuará vigente, incrementándose su cuantía, para quedar en 650 pesetas mes o 7.800 pesetas año.

Art. 29. *Gratificaciones extraordinarias.*—El personal percibirá por estos conceptos cuatro mensualidades del salario base mensual y 2,88 pagas por categoría del salario mensual, a tenor de los términos de la Ordenanza Laboral.

Art. 30. *Forma de pago.*

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

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

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

Art. 31. *Suministro de energía eléctrica.*—Se mantiene el régimen actual de esta prestación. El personal residente en Orellana la Vieja y Talarrubias tendrá derecho a un consumo con tarifa de empleado de 4.200 KW hora, durante los meses de abril a octubre y 5.500 KW hora, durante los meses de noviembre a marzo, que equivalente a una media de 600 y 1.100 KW hora mensuales.

Art. 32. *Dietas.*—Se mantiene el régimen actual dada la peculiaridad de los Centros de trabajo de la Empresa y de los desplazamientos que habitualmente realiza el personal:

1. Desplazamientos a Centros de trabajo con Hospedería y residencia: Manutención y alojamiento gratis con cargo a la Empresa.

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

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

- a) Por una comida fuera de su domicilio, 279 pesetas.
- b) Por las dos comidas, 558 pesetas.

Los demás supuestos se atenderán a la normativa vigente.

Art. 33. *Gastos de locomoción.*—La cuantía de las compensaciones por este concepto se regularán de acuerdo con las normas de la Ordenanza y la costumbre establecida con carácter formal. Cuando el interesado utilice vehículo propio, especialmente autorizado para ello, se aplicará una tarifa por kilómetro a la distancia oficial de 15 pesetas por kilómetro, en vehículos de CV, hasta 9; 17,50 pesetas por kilómetro, en vehículos de CV, de 9 ó más.

Estos precios se revisarán si se incrementa oficialmente el precio del carburante.

Art. 34. *Quebranto de moneda.*—En compensación por quebranto de moneda se aumenta un 11 por 100 anual, que percibirá el trabajador que desempeñe el puesto comprensivo de dicho riesgo.

Art. 35. *Norma general sobre retribuciones.*—Las retribuciones del personal, cualquiera que sea su categoría laboral serán satisfechas por periodos mensuales del calendario.

Art. 36. *Absorción.*—Serán compensables y absorbibles con 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.

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

CAPITULO V

Promoción y formación profesionales, provisión de vacantes, ascensos, permutas, cambios, traslados y sanciones

Art. 37. *Promoción y Formación Profesionales.*—La Dirección de la Empresa aspira a que cada puesto de trabajo esté desempeñado por el trabajador más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas. A este logro y a la capacitación del personal se dirige toda la política de formación de la Empresa.

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

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

En este año se programarán cursillos de perfeccionamiento para los operadores de la Central de Cijara.

Art. 38. *Ingreso en plazas de nueva creación.*—Para el ingreso de personal en la plantilla de la Empresa se dará preferencia, en igualdad de condiciones, a los huérfanos, viudas e hijos de los trabajadores de «Guadisa». A falta de aspirantes idóneos las plazas se cubrirán con personal ajeno.

La Empresa realizará la mayor difusión posible sobre los puestos de trabajo que hayan de cubrirse, debiendo dar cuenta al Comité de Empresa y Delegado de Personal de las vacantes a cubrir.

Art. 39. *Vacantes.* Cuando se produzca una vacante en la plantilla de la Empresa tendrán preferencia para ocuparla los actuales productores que reúnan y demuestren su idoneidad y capacitación para su desempeño, cualquiera que sea su categoría o Centro de trabajo a que pertenezcan.

Art. 40. *Curso de capacitación y prueba de aptitud.*—La Empresa podrá contribuir a la formación de su personal y someter a los solicitantes a un cursillo de capacitación y en todo caso a la prueba de su idoneidad mediante los correspondientes ejercicios. El resultado de las pruebas será comunicado a los participantes. Si no resultara ninguno apto, o no hubiera solicitantes, el puesto se cubrirá con personal de nuevo ingreso que reúna las condiciones exigidas.

Art. 41. *Orden de prioridad.*—Mediante prueba de aptitud, el orden de prioridad para ocupar la vacante será el siguiente:

- a) Personal fijo de plantilla cualquiera que sea la categoría laboral y grupo profesional en que se encuentre encuadrado.
- b) Hijos de los trabajadores de la Empresa fallecidos por accidente de trabajo o enfermedad profesional, ocurridos en la misma.
- c) Cónyuge viudo, hijos de trabajadores jubilados, fallecidos o en activo.
- d) Personal eventual.
- e) Personal ajeno a la Empresa.

Art. 42. *Destinos.*—El personal de nuevo ingreso podrá ser destinado provisionalmente a un Centro de trabajo distinto de aquel a que vaya destinado para su adecuada y previa preparación y capacitación. Este destino provisional no podrá tener duración superior a un año. Pasado este tiempo su traslado tendrá la consideración de forzoso y se le abonarán los gastos y emolumentos que señale la Ordenanza Laboral y el presente Convenio.

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

Art. 43. *Plazas de superior categoría.*—No obstante cuanto se dispone en los artículos anteriores las plazas de primera y segunda categorías técnica y administrativa serán de libre designación de la Empresa. El personal de la Empresa podrá tener preferencia para ocuparla siempre que demuestre su capacitación y reúna los requisitos exigidos.

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

Art. 44. *Auxiliares de oficina.*—En la provisión de las plazas vacantes del subgrupo profesional de Auxiliares de oficina o de otros puestos que por sus características resulten idóneos, tendrán preferencia para ocupar la vacante los trabajadores de «Guadisa» con capacidad laboral física disminuida, siempre que posean las condiciones necesarias para el desempeño normal de dichos puestos de trabajo.

Art. 45. *Tribunal de concursos y pruebas.*—En los concursos y pruebas de aptitud actuará en cada caso el Tribunal designado por la Dirección de la Empresa con la presencia de un Vocal representante del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Art. 46. *Normativa supletoria.*—En lo no especificado especialmente en los anteriores conceptos, será de aplicación la normativa de los artículos 31 al 35 de la Ordenanza Laboral.

Art. 47. *Ascensos.*—Regirán esta materia los artículos 36 a 41 de la Ordenanza Laboral.

Art. 48. *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 de la Ley de Relaciones Laborales y Ordenanza de la Industria Eléctrica y Estatuto de los Trabajadores.

a) Análogo o similar puesto de trabajo.—El interesado podrá elegir con arreglo a su antigüedad el orden de prelación de las vacantes de su categoría que existen en el momento 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 cinco mensualidades.

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

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

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

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

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

d) Antigüedad profesional.

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

Art. 49. *Permutas y cambios de puestos de trabajo.*—Las permutas y cambios de puestos de trabajo entre trabajadores de la Empresa en la misma o distinta localidad se ajustará a lo dispuesto en el artículo 44 de la Ordenanza Laboral.

Art. 50. *Audiencia del Comité de Empresa.*—En todos los casos de traslado, permutas o cambio de puesto de trabajo será oído el Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Art. 51. *Premios, faltas y sanciones.*—El régimen disciplinario se acomodará a las normas y disposiciones vigentes en la materia y especialmente al Estatuto de los Trabajadores.

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

CAPITULO VI

Jornada y horario de trabajo, vacaciones, licencias y excedencias

Art. 52. *Jornada y horario de trabajo.*—La jornada y horario para el personal no sujeto a turnos rotativos serán los siguientes:

Oficina de Madrid: La jornada normal será de 42 horas semanales, distribuidas de lunes a jueves con horario de 8 horas 45' a 14 horas y de 15 horas 45' a 19 horas. El viernes de 8 horas 45' a 14 horas y de 15 horas 45' a 18 horas 30 minutos.

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

La entrada podrá realizarse entre las 8 horas 15 minutos y las 8 horas 45 minutos por la mañana y las 15 horas y las 15 horas 45 minutos por la tarde.

La salida podrá tener lugar entre las 13 horas 30 minutos y las 14 horas por la mañana y las 18 horas 15 minutos y las 19 horas por la tarde.

Todo el personal coincidirá en la oficina entre las 8 horas 45 minutos y las 13 horas 30 minutos por la mañana y entre las 15 horas 45 minutos y las 18 horas 15 minutos por la tarde.

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

El cómputo de las cuarenta y dos horas se verificará semanalmente.

Restantes Centros de trabajo: La jornada normal será de 42 horas semanales, distribuidas de lunes a jueves en horario de 8 horas a 13 horas y de 15 horas a 18,30 horas. Los viernes de 8 a 13 horas y de 14 horas a 17 horas.

Jornada intensiva de verano: Esta jornada se aplicará desde el 15 de junio al 14 de septiembre, ambos inclusive para todos los Centros de trabajo. Será de 31 horas 15 minutos semanales distribuidas de 8 a 14 horas 15 minutos.

Art. 53. *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 complementarias o extraordinarias, según corresponda.

Se mantendrán las jornadas, horarios y retribuciones del personal de turno cuando esporádicamente y por circunstancias especiales los trabajadores de turno hayan de emplearse en funciones distintas de su habitual cometido.

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

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

Art. 54. *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 Ministerio de Trabajo.

Art. 55. *Sábados no laborables.*—Habida cuenta de que por acuerdos en Convenios anteriores el sábado no se trabaja por distribuir la jornada semanal total de lunes a viernes, se reputará el sábado no como festivo, sino como día natural no laborable a los efectos de la Ordenanza vigente.

Art. 56. *Descanso dominical.*—Teniendo en cuenta el carácter de servicio público de «Guadisa» y los turnos de servicio continuo establecidos, solamente descansará en domingo el personal no imprescindible a estos efectos. Si por causas extraordinarias hubiera que trabajar en domingo o día festivo el personal que haya tenido que hacerlo podrá optar entre descansar dentro de los diez días siguientes o por percibir su salario con el 175 por 100 de aumento o en la proporción que señale la norma obligatoria.

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

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

Art. 57. *Vacaciones.*—El régimen de vacaciones anuales reglamentarias se fija en:

Personal con antigüedad hasta cinco años, veinticinco días naturales.

Personal con antigüedad superior a cinco años, treinta días naturales.

El cómputo de los años de antigüedad se hará dentro del año. Siempre que el servicio lo permita, el plazo de vacaciones podrá disfrutarse, durante el año, en dos periodos no inferiores a siete días consecutivos, si ello no repercute en un aumento de horas extraordinarias.

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

El periodo 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.

Art. 58. *Condición más beneficiosa.*—El personal que tenga a título individual un régimen más amplio para el disfrute de sus vacaciones continuará disfrutándolo.

Art. 59. *Licencias y excedencias.*—El personal de «Guadisa» tendrá derecho a las licencias y permisos que se autorizan en las disposiciones vigentes en la forma, denominación y cuantía que en la misma se especifican.

Art. 60. *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, que informadas por el Comité de Empresa o Delegado de Personal podrán ser concedidas por la Dirección si no perturban la buena marcha de los servicios.

Art. 61. *Excedencia voluntaria.*—El trabajador con una antigüedad en la Empresa superior a dos años tendrá derecho a la concesión de excedencia voluntaria, por un período máximo de cinco años, con las limitaciones y condicionado que señala la Ordenanza Laboral. En ningún caso podrá formularse esta petición en los contratos de duración determinada. Para acogerse a una nueva excedencia voluntaria, el trabajador debe cubrir al

menos un período de cuatro años ininterrumpidos al servicio de «Guadisa».

Art. 62. *Excedencia de la mujer trabajadora.*—La mujer trabajadora tendrá derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años por cada hijo nacido vivo y a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a nuevo período de excedencia, que en su caso pondrá fin al que viniera disfrutando.

La mujer que se halle en la situación aludida podrá solicitar el reingreso en la Empresa que deberá destinarse a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

CAPITULO VII

Trabajos de diferente categoría

Art. 63. *Trabajos de superior categoría.*—Será de ineludible aplicación lo que al respecto dispone el artículo 54 de la Ordenanza Laboral y 23 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Art. 64. *Trabajos de inferior categoría.*—Se ratifica el contenido del artículo 55 de la Ordenanza Laboral y número 4 del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores. La Dirección informará al Comité de Empresa o Delegado de personal las medidas de este tipo que haya tenido que adoptar por las necesidades del servicio.

Art. 65. *Disminución de aptitud laboral.*—El trabajador que como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, u ordinaria, sufra una disminución de su capacidad laboral, clínicamente diagnosticada por el Servicio Médico de Empresa, podrá ser destinado a desempeñar un puesto de trabajo acorde con su limitación, siempre que ello sea posible y conservando sus emolumentos y categoría profesional y de acuerdo con las características de los puestos de trabajo definidos en la valoración.

CAPITULO VIII

Previsión social y obra social

Art. 66. *Invalidez.*—La invalidez transitoria provisional, 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 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 aquel límite de su anterior retribución.

La invalidez permanente total, en tanto no sea modificada 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 para todo trabajo y la gran invalidez devengará una compensación económica que unida a la pensión de la Seguridad Social llegue al 150 por 100 de su salario último en activo.

Art. 67. *Socorro por fallecimiento.*—Cuando un trabajador fallezca 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 categoría con la que se jubiló. Si el óbito se produce por accidente de trabajo, el socorro será de una mensualidad y media.

Art. 68. *Seguro colectivo de vida.*—Se mantienen las condiciones del actual Seguro colectivo de vida, corriendo a cargo de la Empresa el pago total de las primas.

La tabla de capitales permanecerá invariable durante el 1982. Se establece de manera expresa que las mejoras establecidas en el salario base individual del presente Convenio no repercutirán en el capital que cada trabajador tenga reconocido en 31 de diciembre de 1979.

Se exceptúa de esta norma el trabajador que haya tenido o tenga algún ascenso o cambio de categoría profesional que, en su caso, le corresponda en base a esta modificación, pero considerando siempre a este efecto el salario que reglamentariamente le hubiera correspondido en la tabla de salarios del Convenio de 1977.

Art. 69. *Vinculación al Seguro colectivo de vida.*—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 exceptúa de esta vinculación 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.

Art. 70. *Jubilación.*—La Empresa podrá proponer al trabajador su jubilación y si éste la acepta se aplicarán las siguientes condiciones, a partir de que este cumpla sesenta años.

Recíprocamente el trabajador podrá proponer a la Dirección su jubilación, una vez cumplidos los sesenta años de edad, con el derecho a la pensión complementaria que se indica a continuación, si dicha jubilación es aceptada por la Empresa.

En ambos casos las condiciones son:

A los sesenta años, 85 por 100.

A los sesenta y un años, 87 por 100.

A los sesenta y dos años, 90 por 100.

A los sesenta y tres años, 95 por 100.

A los sesenta y cuatro años, 100 por 100.

Art. 71. *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 siendo forzosa su concesión por la Empresa.

Iguamente el trabajador que haya cumplido sesenta y cuatro años de edad podrá pedir su jubilación que será forzosa para la Empresa.

Art. 72. *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.

Art. 73. *Bases de jubilación.*—La base que sirve de norma para el cálculo de la jubilación corresponderá al importe bruto anual de los conceptos siguientes:

— Sueldo o salario y aumentos por antigüedad.

— Retribución voluntaria y plus de actividad.

— Pagas extraordinarias reglamentarias.

— Participación en beneficios.

— Plus familiar por el importe de cinco puntos si en el momento de la jubilación el productor fuera casado y viniera percibiendo tal beneficio o bien la prestación de casamiento del nuevo régimen cuando se trate de un trabajador que viniera percibiéndola.

Será a cargo de «Guadisa» la diferencia entre el importe de la jubilación así calculado y el que corresponda al trabajador por la Mutualidad de Agua, Gas y Electricidad y la Seguridad Social.

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

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

Art. 74. *Pensiones de jubilación.*—Se regulará la pensión del jubilado a fin de garantizar, computando la que perciban por la Seguridad Social y Montepío, un mínimo de 444.222 pesetas anuales. En todo caso los jubilados con anterioridad a este Convenio percibirán un incremento de 41.460 pesetas anuales.

Art. 75. *Pensión de viudedad.*—Las viudas de los trabajadores de la Empresa que reciben la pensión de viudedad percibirán un complemento, que computado con lo que reciben de la Seguridad Social y Montepío, les garantice un mínimo de pesetas anuales 296.148. En todo caso las viudas de los trabajadores de «Guadisa» tendrán un incremento de 31.096 pesetas anuales.

Art. 76. *Viudedad y orfandad.*—Se mantiene para la viuda e hijos de los trabajadores de plantilla y para las situaciones que se produzcan, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio un sistema complementario de pensión vitalicia de viudedad y pensión temporal de orfandad con cargo a la Empresa con base en los siguientes criterios:

a) *Viudedad.*—La cuantía de la pensión será equivalente al 45 por 100 de los conceptos siguientes:

— Sueldo o salario y aumentos por antigüedad.

— Retribución voluntaria y plus de actividad.

— Pagas extraordinarias reglamentarias.

— Participación en beneficios.

— Plus familiar.

b) *Orfandad.*—La cuantía de la pensión alcanzará a los huérfanos de edad inferior a los dieciocho años o incapacitados física o psíquicamente para el trabajo; será para cada huérfano la equivalente al 20 por 100 de los conceptos arriba indicados.

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.

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.

Art. 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 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.

Art. 78. *Viviendas de los poblados.*—Las viviendas ocupadas por el personal de «Guadisa» en los poblados de Puerto Peña, Cijara y Orellana, afectadas a las respectivas centrales e instalaciones, deberán ser desalojadas a tenor de las disposiciones vigentes al ser baja en la Empresa por cualquier causa, incapacidad, jubilación o muerte de su titular.

Art. 79. *Viviendas.*—En las viviendas arrendadas a los trabajadores de la Empresa, la Dirección estima que deben de quedar vigentes el arrendamiento en todo caso, después del fallecimiento del titular en favor de la viuda mientras permanezca en tal estado, a no ser que el causante haya pasado

a pertenecer a otra Empresa. «Guadisa» realizará las gestiones posibles para que tales viviendas queden comprendidas en la Ley de Arrendamientos con todos los derechos de prórroga y continuidad contractuales vigentes.

Art. 80. *Anticipos para viviendas.*—El límite máximo de cada anticipo será de 320.000 pesetas; sus plazos de reintegro serán:

Hasta 190.000 pesetas de ingresos per cápita, 60 mensualidades de amortización.

De 190.000 pesetas a 225.000 pesetas per cápita, 50 mensualidades de amortización.

De 225.000 pesetas a 255.000 pesetas per cápita, 40 mensualidades de amortización.

De 255.000 pesetas a 300.000 pesetas per cápita 36 mensualidades de amortización.

Más de 300.000 pesetas de ingresos per cápita, 30 mensualidades de amortización.

El fondo de este capítulo será de 837.000 pesetas.

Art. 81. *Anticipos.*—El límite de cada anticipo será de 127.000 pesetas. Sus plazos de reintegro serán:

Hasta 190.000 pesetas de ingresos per cápita, 36 mensualidades de amortización.

De 190.000 pesetas a 225.000 pesetas per cápita, 30 mensualidades de amortización.

De 225.000 pesetas a 255.000 pesetas per cápita, 24 mensualidades de amortización.

De 255.000 pesetas a 300.000 pesetas per cápita, 20 mensualidades de amortización.

De más de 300.000 pesetas de ingresos per cápita, 18 mensualidades de amortización.

El fondo de este capítulo será de 837.000 pesetas.

Art. 82. *Criterios de preferencia en los anticipos.*—Para la concesión de los anticipos de los artículos 80 y 81 anteriores se tendrá en cuenta la mayor necesidad justificada, la menor frecuencia con que el interesado haya disfrutado de estas concesiones y la brevedad de la amortización que se proponga.

Art. 83. *Ayudas de estudios.*—Se mantiene el régimen de ayuda de estudios para los hijos de los trabajadores en activo y jubilados de la Empresa, tal como se dispone en el artículo 84 del Convenio Colectivo de 1980, y resolución de esta Dirección del 5 de febrero de 1982.

En el anexo se especifica la cuantía de cada ayuda.

Art. 84. *Hijos subnormales.*—El complemento de pensión a cargo de la Empresa para el trabajador con hijos subnormales será de 6.400 pesetas mensuales por cada hijo así calificado.

Art. 85. *Premio de fidelidad.*—El premio de fidelidad establecido por vinculación y dedicación a la Empresa consistirá en:

a) A los veinticinco años de antigüedad en la empresa, dos mensualidades.

b) A los treinta y cinco años de antigüedad en la Empresa, tres mensualidades.

El trabajador que se jubile, o quede en las situaciones previstas en el artículo 86, sin alcanzar la antigüedad tope, percibirá por este concepto la parte proporcional según sus años de servicio.

Art. 86. *Bolsa de vacaciones.*—Se establece para el período vigente de este Convenio una bolsa de vacaciones de 1.674 pesetas a cada trabajador y nueve bolsas de 26.653 pesetas para su distribución por sorteo entre los trabajadores que no la hayan obtenido en ocasiones anteriores. Dicho sorteo lo realizará el Comité de Empresa y Delegado de Personal con asistencia de la Dirección.

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

CAPITULO IX

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 87. La Dirección de «Guadisa», el Comité de Empresa y Delegado de Personal, conscientes de la gravedad de los accidentes de trabajo, propugnarán la intensificación de su política preventiva. Estiman que deben ponerse en práctica todos los medios para su evitación, manteniéndose constante vigilancia a fin de que sean debidamente observadas e interpretadas las normas de seguridad cuya infracción puede denunciar todo trabajador.

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

Durante el año en curso se realizará, por un Médico especializado, el reconocimiento y ficha médica de los trabajadores, siendo obligatorio de conformidad con el acuerdo del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo el sometimiento a tal trámite, de acuerdo con las disposiciones legales.

CAPITULO X

Actividad sindical

Art. 88. *Libertad de sindicación.* La Empresa respeta el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindi-

cal 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 despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Art. 89. *Del Comité de Empresa.*—Sin perjuicio de los derechos o facultades concedidos por las Leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

Ser informado por la Dirección de la Empresa:

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

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

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

— En función de la materia de que se trata:

Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

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

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

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

Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

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

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

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

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

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

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

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

Garantías:

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

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

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

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

—Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

— Se admite la 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 u 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 dos años, salvo que en el transcurso de dicho periodo medie una Ley acerca de este tema. En cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

Para atender a los gastos de material y de cuantas gestiones tengan que realizar para el cumplimiento de sus objetivos y

competencias, se aplicará la cifra anual de 111.000 pesetas que serán administradas por las normas que libremente acuerden sus componentes.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Sustitución y prelación de normas.—El presente Convenio Colectivo sustituye al firmado para 1980 y la revisión salarial de 1981, que quedan en consecuencia sin efectos en aquello que no haya sido expresamente ratificado en el actual. Las normas del presente Convenio se aplicarán con prioridad a las de la Ordenanza Laboral vigente.

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

Tercera.—Normas supletorias.—Se reconocen como normas supletorias en aquello que expresamente no haya sido contemplado, los preceptos legales vigentes, las estipulaciones del AMI, ANE y la Ordenanza Laboral de la Industria Eléctrica.

Cuarta.—Comisión mixta interpretadora.—Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, tanto referentes a su interpretación o aplicación serán sometidas previa y obligatoriamente a una Comisión mixta de la Empresa, constituida por dos Vocales económicos y dos sociales designados por la Comisión Deliberante entre sus miembros. En el supuesto de discrepancia podrá recurrirse, con independencia de la competencia de los Organismos públicos, al Comité Paritario interconfederal de Mediación, Arbitraje y Conciliación formado de acuerdo con las estipulaciones del AMI.

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

Sexta.—Condición más ventajosa.—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.

Categoría	Puesto	Sueldos, Pagas Extras y Beneficios	Plus de Actividad	Plus de asistencia	TOTAL
Téc. Sup. 2º	Jefe Departamento	1.864.229	192.552	22.900	2.079.681
" " 2º	Jefe de Servicio	1.476.956	192.552	22.900	1.692.408
" 2ª A	Mant. Mecán. Eléct. Obras	1.389.399	192.552	22.900	1.604.851
" 2ª A	Subjefe Servicio Control	1.333.732	192.552	22.900	1.599.184
" 2ª A	Ingeniería Técnica	1.383.732	192.552	22.900	1.599.184
" 2ª B	Jefe de Turno	1.180.929	192.552	22.900	1.396.381
" 2ª B	Jefe de Central	1.180.929	192.552	22.900	1.396.381
" 2ª B	Jefe de Delimitación	1.088.250	192.552	22.900	1.303.702
" 3ª	Jefe de Turno	1.119.905	192.552	22.900	1.335.357
" 3ª		1.056.100	192.552	22.900	1.271.552
" 3ª	Jefe de Central	1.119.905	192.552	22.900	1.335.357
" 3ª		1.056.100	192.552	22.900	1.271.552
" 3ª	Delimitantes	1.042.723	192.552	22.900	1.258.175
Admvo. 2ª A	Jefe de Contabilidad	1.459.240	192.552	22.900	1.674.692
" 2ª A		1.282.466	192.552	22.900	1.497.918
" 2ª B	Jefe de Secretaría	1.171.692	192.552	22.900	1.387.144
" 3ª	Subjefe de Servicio	1.017.264	192.552	22.900	1.232.716
" 4ª A	Oficial 1º	892.531	192.552	22.900	1.107.983
" 4ª B	Oficial 2º	834.276	192.552	22.900	1.039.728
" 5ª	Auxiliares	737.454	192.552	22.900	952.906
Aux. Ofic. Exp.	Jefe de Almacén	802.357	192.552	22.900	1.017.809
" " Esp.		783.590	192.552	22.900	999.042
" " 1ª	Conserje	753.450	192.552	22.900	968.902
" " 2ª	Almacenero	758.717	192.552	22.900	974.169
" " 2ª		729.035	192.552	22.900	944.487
" " 3ª	Ordenanza	727.083	192.552	22.900	942.540
" " 3ª		710.513	192.552	22.900	925.965
" " 3ª	Vigilante	727.083	192.552	22.900	942.540
" " 3ª		710.513	192.552	22.900	925.965
Prof. Ofic. 1ª A	Montador mecánico	918.212	192.552	22.900	1.133.664
" " 1ª A	Montador electricista	918.212	192.552	22.900	1.133.664
" " 1ª A	Contramaestre	918.212	192.552	22.900	1.133.664
" " 1ª A	Montador tubero y equipo control	880.414	192.552	22.900	1.095.866
" " 1ª A	Montador taller mecánico	820.414	192.552	22.900	1.035.866
" " 1ª A	Montador mecánico aparellaje	820.414	192.552	22.900	1.035.866
" " 1ª A		867.541	192.552	22.900	1.082.993
" " 2ª A	Conductor Madrid	807.163	192.552	22.900	1.022.615
" " 2ª A	Conductor camión	802.357	192.552	22.900	1.017.809
" " 2ª A	Operador de cuadro	802.357	192.552	22.900	1.017.809
" " 2ª A	Montador electrónico	802.357	192.552	22.900	1.017.809
" " 2ª A		750.087	192.552	22.900	965.539
" " 2ª B	Operador de cuadro	775.802	192.552	22.900	991.254
" " 2ª B	Oficial de máquinas	775.802	192.552	22.900	991.254
" " 2ª B	Oficial mantenimiento	775.802	192.552	22.900	991.254
" " 2ª B	Ayudante central ó máquinas	753.215	192.552	22.900	968.667
" " 2ª B	Mecánico conductor	753.215	192.552	22.900	968.667
" " 2ª B	Conductor	753.215	192.552	22.900	968.667
" " 2ª B	Ayudante mantenimiento	740.491	192.552	22.900	955.943
" " 2ª B		723.532	192.552	22.900	938.984
" " 3ª	Ayudante de máquinas	740.491	192.552	22.900	955.943
" " 3ª	Ayte. taller mecán. pintor	727.089	192.552	22.900	942.541
" " 3ª		709.233	192.552	22.900	924.685
Peonaje de 2ª	Ayudante montadores	733.342	192.552	22.900	948.793
" 2ª	Peón especialista	702.084	192.552	22.900	917.536
" 3ª	Peón	696.978	192.552	22.900	912.430

Categoría	Puesto	Tabla salarial	Trabajos extraordinarios	Incentivos	Total anual
Téc. Sup. 20	Jefe Departamento	2.079.681	150.399	138.379	2.368.459
" " 20	Jefe de Servicio	1.692.408	111.088	103.784	1.907.280
" " 20	Jefe de Servicio	1.692.408	111.088	--	1.803.496
" 20 A	Mant. Mecán. Eléct. Obras	1.604.851	102.205	41.514	1.748.570
" 20 A	Subjefe Servicio Control	1.599.184	102.205	--	1.701.389
" 20 A	Ingeniería Técnica	1.599.184	102.205	--	1.701.389
" 20 B	Jefe de Central	1.396.381	102.205	76.732	1.575.318
" 20 B	Jefe de Central	1.396.381	102.205	--	1.498.586
" 20 B	Jefe de Delineación	1.303.702	39.105	--	1.342.807
" 30	Jefe de Central	1.335.357	96.557	--	1.431.914
Advo. 20 A	Jefe de Contabilidad	1.674.692	47.313	--	1.722.005
" 20 B	Jefe de Secretaría	1.387.144	42.485	--	1.429.629
Aux. Ofic. 10	Conserje	968.902	23.077	--	991.979
" " 30	Ordenanza	942.540	20.880	--	963.420
Prof. Ofic. 10 A	Montador mecánico	1.133.664	--	55.352	1.189.016
" " 10 A	Montador electricista	1.133.664	--	55.352	1.189.016
" " 10 A	Contracacetre	1.133.664	--	55.352	1.189.016
" " 20 A	Conductor Madrid	1.022.615	51.658	--	1.074.273

HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 1.982

=====

Categoría	Puesto	Sueldo anual	Sueldo mensual o diario	Menos 5 años antigüedad			Mas de 5 años antigüedad		
				Hora normal	Hora complement.	Hora extraord.	Hora normal	Hora complement.	Hora extraord.
o. 30 Categ.	Jefe Delegación	1.017.264	53.881	561	673	982	569	683	996
40 " A	Oficial 10	892.531	47.274	492	590	861	499	599	873
Ofic. Esp.	Encargado Almacén	783.590	41.504	432	518	756	438	526	767
" 20	Almacenero	729.035	38.614	402	482	704	408	490	714
" 30	Vigilante	710.513	37.633	391	469	684	397	476	695
Ofic. 10 A	Montador	867.541	1.515	478	574	837	485	582	849
" 20 A	Oficial 10	750.087	1.310	413	496	723	419	503	733
" 20 B	Oficial 20	723.532	1.264	399	479	698	405	486	709
" 30	Oficial 30	709.233	1.239	391	469	684	397	476	695
Jefe de 20	Peón especializado	702.084	1.226	387	464	677	393	472	688
30	Peón	696.978	1.217	384	461	672	390	468	683

AYUDA ESTUDIOS CURSO 1982-1983

ESTUDIOS	CLASE DE ENSEÑANZA			
	PRIVADA Y SIN SUBVENCION		RESTO	
	INTERNOS	EXTERNOS	INTERNOS	EXTERNOS
	1 E.G.B. de 1º a 4º curso	--	7.985,00	--
2 E.G.B. de 5º a 8º curso	--	12.046,00	--	9.413,00
3 Formación Profesional 1º y 2º Grado	50.776,00	14.007,00	46.691,00	10.758,00
4 B.U.P.	42.372,00	14.007,00	37.727,00	10.758,00
5 C.O.U.	50.076,00	16.038,00	53.414,00	13.447,00
6 Escuelas Universitarias	--	--	67.010,00	21.441,00
7 Facultades y Escuelas Técnicas Superiores ..	--	--	93.828,00	32.123,00

Esta tabla podrá ser modificada conforme a la previsión contenida en el párrafo tercero del artículo 85 del Convenio de 1979, que sigue vigente para el presente año.

REQUERIMIENTO POR INCIDENCIAS FUERA DE LA JORNADA LABORAL

	EN DIAS LABORABLES PESETAS	EN SABADOS Y FESTIVOS PESETAS
Jefes de Producción		
Jefes de Mantenimiento Eléctrico	926,--	1.405,--
Jefes de Mantenimiento Mecánico		
Jefe de Turno de Despacho Central		
Jefes de Central	715,--	1.073,--
Contra maestres		
Operarios	504,--	754,--

En Madrid a 22 de abril de 1982, se reúne en las Oficinas Centrales de «Saltos del Guadiana, S. A.», en calle Orense, número 11, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa para su personal.

La representación económica de dicha Comisión, estará integrada por las personas que se relacionan a continuación:

Representación económica: Don Fernando Gutiérrez Martí, don Ramón Díaz Fanjul y don Juan Tabares García.

La representación social de la Comisión está formada por las siguientes personas:

Representación social: Don José Luis Castellano González, don Manuel Ramos Gómez, don Juan Muñoz Sánchez, don Víctor González González, don Anastasio Coronel Aceituno y don Tomás Risco Luengo.

Mº DE INDUSTRIA Y ENERGIA

20894 RESOLUCION de 25 de junio de 1982, de la Dirección General de Minas, por la que se autoriza a la Empresa «Minas de Almagrera, S. A.», la instalación de una planta de cianuración para el aprovechamiento de los minerales de oro y plata contenidos en la zona de «La Lapilla», en la provincia de Huelva.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 112 de la Ley de Minas de 21 de julio de 1973 y en el artículo 138 del Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978, cumplidos los trámites reglamentarios, se hace público que por esta Dirección General se ha resuelto autorizar a «Minas de Almagrera, S. A.», la instalación de una planta de cianuración para el aprovechamiento de los minerales de oro y plata contenidos en la zona de «La Lapilla», en la provincia de Huelva.

Madrid, 25 de junio de 1982.—El Director general, Ariano García-Loygorri y Ruiz.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

20895 ORDEN de 30 de julio de 1982 por la que se modifica a título ampliatorio el punto quinto de la Orden de 4 de marzo.

Ilmo. Sr.: La Orden ministerial de 4 de marzo de 1982 define el ámbito de aplicación, las condiciones técnicas mínimas de cultivo, rendimientos, precios y fechas de suscripción en relación con el Seguro de Viento Huracanado en Plátano (experimental), comprendido en el Plan de Seguros Agrarios Combinados de 1982, estableciendo unos periodos de suscripción y de garantía para la producción asegurada que se ha detectado no abarcan todas las zonas productivas de plátano en el archipiélago canario.

Por todo esto, y en un afán de conseguir unas mayores coberturas de las producciones objeto del presente seguro, se modifica, a título ampliatorio, el punto quinto de dicha Orden ministerial, que quedará redactado de la siguiente forma:

«Las garantías del presente seguro serán por un año, desde el 1 de octubre de 1982 hasta el 30 de septiembre de 1983, para las vertientes Norte de las islas, que se denomina zona «A» y comprende los siguientes términos municipales:

Isla de Tenerife

Buenavista del Norte, Garachico, La Guancha, Icod de los Vinos, La Laguna, Matanza de Acentejo, Orotava, Puerto de la Cruz, Realejos, San Juan de la Rambla, Santa Ursula, Sauzal, Silos, Tacoronte, Tegueste, Tanque y Victoria de Acentejo.

Isla de La Palma

Barlovento, Garafia y Punta Gorda.

Isla de La Gomera

Agulo y Hermigua.

Isla de Hierro

Frontera.

Isla de Gran Canaria

Agate, Arucas, Artenara, Firgas, Gáldar, Moya, Santa María de Guía y Tóror.»

Para las demás zonas productoras de plátano, zona «B», las garantías del presente seguro serán por un año desde el 1 de junio de 1982 al 31 de mayo de 1983.

Teniendo en cuenta dichos periodos de garantía y los establecidos en el Plan anual de 1982, los periodos de suscripción serán, respectivamente, desde el 1 de agosto al 31 de diciembre de 1982 para la zona «A» y desde el 1 de abril al 30 de septiembre de 1982 para la zona «B».

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos oportunos.

Madrid, 30 de julio de 1982.

ALVAREZ ALVAREZ

Ilmos. Sres. Secretario de Estado de Alimentación, Subsecretario de Agricultura y Conservación de la Naturaleza, Director general del Instituto de Relaciones Agrarias y Presidente de la Entidad Estatal de Seguros Agrarios.

20896 ORDEN de 30 de julio de 1982 por la que se declara comprendida en zona de preferente localización industrial agraria la fábrica de quesos que la Entidad «Quesos Manchegos Morales, S. A.», instalará en Tarancón (Cuenca).

Ilmo. Sr.: De conformidad con la propuesta elevada por esa Dirección General sobre petición formulada por «Quesos Manchegos Morales, S. A.», para acoger la instalación de una fábrica de quesos en Tarancón (Cuenca), a los beneficios señalados en el Decreto 2392/1972, de 18 de agosto, sobre industrias agrarias de interés preferente; según los criterios del Real Decreto 834/1978, de 13 de enero, por el que se declara la provincia de Cuenca, entre otras, como zona de preferente localización industrial agraria,