

G - Fiesta Nacional	11 de Septiembre
F - La Herce	24 de Septiembre
G - Fiesta de la Independencia	12 de Octubre
G - Todos los Santos	1 de Noviembre
G - La Inmaculada	8 de Diciembre
G - Navidad	25 de Diciembre
G - San Esteban	26 de Diciembre

G = Calendario Oficial de la Generalitat
F = Otros festivos.

2) Resto de personal.

- a) Recepciones. Se establecerán por los departamentos correspondientes según las necesidades (Vendedores, Defensores de Stalls,)
- b) Fiestas. Se establecerán los 14 festivos oficiales correspondientes a la localidad de residencia (verdadera), o según normativa general aplicable, (Salidas de Stalls,).

Artículo 51.- COSTAS.

La Empresa abonará el 65 por 100 del importe diario del cuartito, siendo a cargo del demandador el 35 por 100 restante. Este porcentaje se aplicará al importe de alguna modificación del precio del cuartito en cada cómputo.

TABLA DE SUELDOS EN LA EMPRESA

1.- NÓMINAS Y COMPLEMENTOS (NÓMINAS Y PUNOS DE SUeldo ANEXO)

NIVEL	SALARIO BASE CATALUÑA		COMPLEMENTO PUNOS DE SUeldo ANEXO		COMPLEMENTO POR SUeldo ANEXO	
	Valor 1983	Incremento proporcional 1984	Valor 1983	Valor 1984	Valor 1983	Valor 1984
0	90.852	5.451	96.303	-	1.129	1.197
1	69.747	4.185	73.932	-	1.129	1.197
2	64.751	3.887	68.638	-	1.129	1.197
3	62.663	3.772	66.435	-	1.129	1.197
4	55.628	3.328	58.956	7.903	8.379	1.129
5	55.628	3.328	58.956	7.903	8.379	1.129
6 a)	53.698	3.222	56.920	7.903	8.379	1.129
b)	46.160	2.770	48.930	5.645	5.985	1.129
7 a)	50.132	3.008	53.140	5.645	5.985	1.129
b)	43.677	2.622	46.299	4.516	4.788	1.129
8	46.160	2.770	48.930	4.516	4.788	1.129
9	43.338	2.600	45.938	4.516	4.788	1.129

2.- PRIMA PRODUCTIVIDAD

	Valor máximo 1983	Valor máximo 1984
1) Méritos personales	4.628	4.906
2) Méritos trabajo en equipo	1.298	1.376
3) " " " (envasado)	202	299
4) Personal que manipula máquinas en sala de envasado.	565	599
TOTAL	6.773	7.180

3.- ALIENACIÓN

Triénico	desde 1/01/1984 = 1.500,00 Ptas.
quinquenio	desde 1/01/1984 = 2.500,00 "

19902

RESOLUCION de 26 de junio de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por Unión Sindical Obrera.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 26 de abril de 1984, por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 42.818, promovido por Unión Sindical Obrera, sobre resultado de elecciones, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos declarar y declaramos la inadmisibilidad del recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña María del Carmen Otero García, contra la resolución del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación de 2 de abril de 1981 y la del Ministerio de Trabajo que desestimó el recurso interpuesto contra ella, y sin hacer expresa imposición de las costas causadas.»

Madrid, 26 de junio de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

19903

RESOLUCION de 28 de junio de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Pedro Labe Lafita.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 8 de abril de 1984, por la Audiencia Territorial de Zaragoza, en el recurso contencioso-administrativo número 416/83, promovido por don Pedro Labe Lafita, sobre incompatibilidad, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos:

Primero.—Estimamos sustancialmente el presente recurso contencioso-administrativo número 416 de 1983, deducido por don Pedro Labe Lafita.

Segundo.—Declaramos el derecho del actor a que pueda compatibilizar su trabajo como Auxiliar de la Administración Institucional de Servicios Socio-Profesionales (AISS), con destino en la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Zaragoza y puesto de trabajo de Auxiliar con la actividad de Graduado Social, de diecisiete a veinte horas; si bien condicionada tal compatibilidad a no poder aceptar ningún encargo, actividad o trabajo que pueda incidir, directa o indirectamente, en el área de sus específicas funciones, o en el campo de sus peculiares facultades y competencias.

Tercero.—Anulamos el acuerdo de la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 22 de junio de 1983, objeto de impugnación, así como la confirmación en reposición primero en forma presunta y luego por resolución expresa de 2 de diciembre del mismo año, por su oposición al anterior pronunciamiento.

Cuarto.—No hacemos especial condena en cuanto a costas.»

Madrid, 26 de junio de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

19904

RESOLUCION de 30 de julio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Saltos del Guadiana, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Saltos del Guadiana, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo entre los días 13 de junio y 11 de julio de 1984, fecha en que tuvo entrada la documentación complementaria, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 28 de mayo de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo, 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 al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 30 de julio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DE BALTOS DEL GUADIANA, S.A. PARA EL AÑO 1.984

CAPITULO I

EXTENSION Y AMBITO DEL CONVENIO.-

Art. 18.- Partes contratantes.- El Convenio se ha negociado por la representación empresarial y el Comité de Empresa y Delegado de Personal de Oficinas Madrid.

Art. 20.- Ambito funcional.- El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones de trabajo entre Baltos del Guadiana, S.A. (en lo sucesivo Guadiana) y los trabajadores que la integran.

Art. 30.- Ambito personal.- Las normas del presente Convenio serán de aplicación a la totalidad del personal de plantilla que figura en el escalafón de Guadiana y aquellos que ingresen durante su vigencia.

Los trabajadores eventuales se regirán en sus condiciones y derechos por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Art. 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 1.970.

Queda expresamente exceptuado de su ámbito el personal directivo definido en los art. 19 tres e) y 2 uno a) del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 40.- Ambito territorial.- El presente Convenio será de aplicación en los Centros de trabajo actuales y futuros de Guadiana que hoy son:

- 1.- Centro de trabajo de Madrid (Oficinas Centrales).
- 2.- " " " Cijara.
- 3.- " " " Puerto Peña.
- 4.- " " " Orrellana, que comprende las centrales de Orrellana y Zójar, y en todos, la totalidad de sus instalaciones, servicios y anexos.

Art. 50.- Ambito temporal.- La duración del Convenio será de dos años con excepción de sus regulaciones económicas y jornada de trabajo, que tendrán vigencia de un año y sin perjuicio de las facultades de revisión a que se alude en el Art. 78 siguiente. Surtirán sus efectos desde 15 de enero de 1.984, cualquiera que sea la fecha de su homologación y publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Art. 60.- 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 fijan por la Autoridad competente.

Art. 70.- Cláusula de revisión.- En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el I.N.E., registrase al 31 de diciembre de 1.984 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1.983 superior al 2%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente esta circunstancia, en función del exceso sobre la indicada cifra.

El porcentaje de revisión a efectuar será el de 0,5/8 del exceso sobre la citada cifra del 2% y se aplicará con efectos de 15 de enero de 1.984 sobre salarios e tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1.984.

Dentro de la primera quincena de 1.985 se solicitará por las partes certificación del Instituto Nacional de Estadística en la que se exprese al I.F.C. el 31 de diciembre de 1.984.

Art. 80.- Revisión condicional.- Cualquiera de las partes podrá pedir la revisión de este Convenio durante su vigencia o prórroga siempre que por decisión 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

ORGANIZACION DEL TRABAJO.

Art. 90.- 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. 100.- Autoridad y responsabilidad.- El personal con mando deberá velar y mantener las normas de orden y disciplina con la autoridad y responsabilidad propias para obtener la mayor eficiencia 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. 110.- Productividad.- La Dirección continuará los estudios necesarios para conseguir la más eficiente productividad y reducción del absentismo.

Art. 120.- 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 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. 130.- 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 complementarias y en cumplimiento de órdenes o instrucciones de sus superiores.

CAPITULO III

CLASIFICACION DE PERSONAL

Art. 140.- Clasificación de personal.- El personal de la Empresa que dará clasificado dentro de los grupos, subgrupos, categorías, niveles y cargos específicos de la Ordenanza Laboral vigente. Implantado el sistema de valoración de los puestos de trabajo que requiere el desenvolvimiento de la Empresa, es obligado continuar con tal estructuración hasta obtener el más óptimo resultado anorden a la mayor equidad y justicia retributiva.

Se tendrá a que los diversos grupos profesionales, mediante la ponderada valoración de su puesto de trabajo, guarden correlación con la evaluación de sus funciones, con la correspondiente retribución económica, que se determinará de acuerdo con los niveles de valoración, manteniendo la coexistencia de las categorías profesionales reglamentarias con la clasificación de los puestos de trabajo.

Queda excluido del sistema de valoración del puesto de trabajo, el personal aludido en el último párrafo del art. 30 precedente.

Art. 150.- Puestos de trabajo.- Se crea una Comisión para la valoración de los puestos de trabajo formada por tres representantes, designados por el Comité de Empresa entre los trabajadores de plantilla, y otros tres designados por la Dirección que igualmente figuran en el escalafón de la Sociedad.

Serán funciones de esta Comisión el estudio de las revisiones que sean propuestas por cualquiera de sus vocales, de las reclamaciones que se produzcan en cuanto a la valoración, modificación, cambio de puesto o asimilación de categorías profesionales, elevando a la Dirección la propuesta que proceda con el correspondiente informe.

La decisión adoptada por la Dirección se trasladará al Comité de Empresa y al Delegado de personal de Oficinas Madrid, para su conocimiento.

CAPITULO IV

REGIMEN ECONOMICO

Art. 160.- 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. 170.- 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. 180.- Requerimiento por incidencias fuera de la jornada laboral.- Se abonará de acuerdo con la tabla que se incluye en los Anexos.

Art. 190.- 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 incluidas. La cuantía es de 120 Ptas. por día de trabajo.

Art. 200.- Retribución y jornada.- Todas las retribuciones que se especifican, corresponden a la jornada mínima que se fija en el art. 52. Si se trabajara jornada inferior, los devengos se reducirán proporcionalmente a su cuantía.

Art. 210.- Suplemento de retribución por trabajo nocturno.- Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno, tendrán una retribución específica cuantificada en un 25% sobre el salario base.

Art. 220.- 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 c) 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 213 pts. en turno abierto y 283 pts. en turno cerrado.

Los correturnos, cuando actúen como tales, percibirán la cantidad de 472 pts. diarias.

Los retenidos para vigilancia nocturna del servicio se realizarán conforme a las normas establecidas en el 11 de diciembre de 1982, percibiendo quienes los efectúen la cantidad de 517,-- pts. por retén.

Art. 237.- Suplemento por trabajos penales. El personal que efectúe trabajos penales, que impliquen tareas distintas a su trabajo normal, y que sean calificadas como penales, por la autoridad competente, percibirá la compensación económica que la ley señale en cada caso.

El Comité de Organización e Higiene en el Trabajo podrá proponer y graduar los tipos de trabajos de reputación penosa, propuesta que la Dirección de la Empresa aceptará su propuesta. Con los distintos casos que se vayan reconociendo, se formará la lista de trabajos penales en la Empresa para aplicarles automáticamente sobre el suplemento económico correspondiente según aquella graduación y tiempo de duración.

Art. 24.- Horas extraordinarias. Se reputan horas extraordinarias y los efectos retributivos, las que excedan de la jornada anual pactada que se fija para 1.864 en 1.780 horas.

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 éste no origine nuevas horas extraordinarias, y su liquidación tenga lugar dentro del período correspondiente de la percepción de haberes.

Las horas trabajadas en domingo o día Festivo Oficial se reputarán en todo caso como extraordinarias.

Art. 251.- Suplemento por media 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 3 horas de su salario, siendo opcional su descanso.

Art. 261.- 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 6,5%.

Art. 271.- Plus de actividad. Durante el año 1984 este devengo experimentará un incremento anual del 6,5%.

Art. 281.- Antigüedad. El régimen, cómputo y sistema de trienios se estableció en convenios anteriores, continuará vigente, y queda fijado en 14.244,-- pts. anuales.

Art. 291.- 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. 301.- Forma de pagas.

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

2) Gratificaciones extraordinarias.- Cuadro, consistente 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 pagas. La primera, de 2 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. 311.- Suministro de Energía Eléctrica. Se mantiene el régimen actual de esta prestación. El personal residente en Oriñana la Vieja y Talarrubias tendrá derecho a un consumo con tarifa de empleado de 4.200 kWh durante los meses de abril a octubre y 5.500 kWh durante los meses de noviembre a marzo, que equivalen a una media de 600 y 1.100 kWh mensuales.

Art. 321.- 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) Desplazamiento a centros de trabajo con Hospedaje y Residencias: manutención y alojamiento gratis con cargo a la Empresa.

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

En el caso del nº 1 y del supuesto primera del nº 2, el personal podrá optar como compensación de "gastos de bolsillo" las siguientes cantidades:

- Por una comida fuera de su domicilio 344,-- pts.
- Por las dos comidas 688,-- pts.

Los demás supuestos se atenderán a la normativa vigente.

Art. 331.- Gastos de locomoción. La cuantía de las compensaciones por este concepto se regularán de acuerdo con las normas de la Ordenanza y la costumbre establecida con carácter formal en la Empresa.

El importe de las compensaciones se revisará si se incrementa oficialmente el precio del carburante.

Art. 341.- Querrela de moneda. En compensación por quebranto de moneda se aumentó un 5,5% anual, que percibirá el trabajador que desempeña el puesto comprensivo de dicho riesgo.

Art. 351.- Norma general sobre retribuciones. Las retribuciones del personal, cualquiera que sea su categoría laboral serán satisfechas por períodos anuales del calendario.

Art. 361.- 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

PROMOCION Y FORMACION PROFESIONALES, PROVISION DE VACANTES, ASCENSOS, PERMUTAS, CAMBIOS, TRASLADOS Y SANCIONES.

Art. 371.- Promoción y formación profesional. La Dirección de la Empresa aspira a que cada puesto de trabajo esté desempeñado por el trabajador más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas. A este fin 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 cursos de capacitación y perfeccionamiento, cuya práctica podrá compaginarse con otros Centros o personas especializadas.

Cuando la modernización de los servicios o automatización determine 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 psicotécnicas que se previenen, así como asistir a los cursos que se convoquen para tal perfeccionamiento.

Art. 381.- Ingreso en plazas de nueva creación. Para el ingreso de personal en la plantilla de la Empresa se adjudicará, en igualdad de condiciones, a los huérfanos, viudas o hijos de los trabajadores de Guadisa.

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

Art. 411.- Orden de prioridades. Mediante prueba de aptitud, el orden de prioridad para ocupar la vacante será el siguiente:

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

Art. 421.- 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 señala la Ordenanza Laboral y el presente Convenio.

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

Art. 431.- Plazas de superior categoría. No obstante cuanto se dispone en los artículos anteriores las plazas de 1ª y 2ª categorías técnicas y administrativas serán de libre designación de la Empresa. El personal de la Empresa podrá tener preferencia para ocuparla siempre que demuestre su capacitación y reúna los requisitos exigidos.

En este último supuesto la Dirección de Guadisa dará al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Art. 441.- 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

entre los trabajadores de Guadix con capacidad laboral física disminuida, siempre que posean las condiciones necesarias para el desempeño normal de dichos puestos de trabajo.

Art. 457.- **Tribunales 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. 462.- **Normativa supletoria.**— En lo no especificado especialmente en los anteriores conceptos, será de aplicación la normativa de los artículos 314 al 351 de la Ordenanza Laboral.

Art. 472.- **Accesos.**— Regirán esta materia los artículos 36 a 41 de la Ordenanza Laboral.

Art. 487.- **Traslados y permisos.**—

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

a) **Análogo o similar puesto de trabajo.**— El interesado podrá elegir con arreglo a su antigüedad el orden de prelación de las vacantes de su categoría que existan 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 5 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. 491.- **Permuta y cambio de puestos de trabajo.**— Las permutas y cambios de puestos de trabajo entre trabajadores de la Empresa en la misma o distinta localidad se ajustarán a lo dispuesto en el art. 44 de la Ordenanza Laboral.

Art. 501.- **Audiencia del Comité de Empresa.**— En todos los casos de traslado, permuta o cambio de puesto de trabajo será oído el Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Art. 519.- **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 otorga las normas legales de aplicación.

CAPÍTULO VI

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO, VACACIONES,

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 521.- **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 h. 45' a 14 horas y de 15 h. 45' a 19 horas. El viernes de 8 h. 45' a 14 horas y de 15 h. 45' a 18 h. 30'.

Horario flexible: Excepto para el personal sujeto a turnos rotativos, y a tenor del art. 30 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 h. 15 minutos y las 8 h. 45' por la mañana y las 15 h. y las 18 h. 45 minutos por la tarde.

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

Todo el personal coincidirá en la oficina entre las 8 h. 45' y las 19 h. 30 minutos por la mañana y entre las 15 h. 45' y las 18 horas 15 minutos por la tarde.

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

El cómputo de las 42 horas se verificará semanalmente.

Restantes centros de trabajo: La jornada normal será de 42 horas semanales, distribuidas de lunes a jueves con horario de 8 h. a 13 horas y de 16 h. a 19,30 horas. Los viernes de 8 a 13 h. y de 14 h. 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 distribuidos de 8 a 14 horas 15 minutos.

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

Art. 531.- **Régimen de turnos.**— El personal de turnos realizará el cómputo anual, el mismo número de horas que el resto del personal. El exceso de 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 encomienda 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 art. 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.

El por disposición obligatoria de cualquier tipo se estableciera un complemento retributivo de los trabajadores en turno, éste se aplicará al sistema de cómputo anual, resultase más beneficioso para el trabajador con los ahora establecidos. En otro supuesto se entenderán absorbidos y compensados por lo estipulado en este convenio.

Art. 541.- **Festividades.**— Se declaran festivos los días 14 de Junio y 28 de Diciembre además de los que figuran en el Calendario Oficial que redacta el Ministerio de Trabajo.

Art. 551.- **Ásbados no laborables.**— Habida cuenta de que por acuerdos en convenios anteriores el ásbado no se trabaja por distribuir la jornada semanal total de lunes a viernes, se reputará el ásbado no como festivo, sino como día natural no laborable a los efectos de la ordenanza vigente.

Art. 557.- **Descanso dominical.**— Teniendo en cuenta el carácter de servicio público de Guadix 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% de aumento o en la proporción que señala la norma obligatoria.

Cuando un trabajador el que no le corresponde descansar en domingo, lo haga en un día festivo deberá percibir además de su salario, el 175% 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. 571.- **Vacaciones.**— El régimen de vacaciones anuales reglamentarias se fija en treinta días naturales al año.

Siempre que el servicio lo permita, el plazo de vacaciones podrá disfrutarse, durante el año en dos períodos no inferiores a 7 días consecutivos el cual 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 art. 38.-2.d, del Estatuto de los Trabajadores.

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

Art. 581.- **Condición más beneficiosa.**— El personal que tenga a título individual un régimen más amplio para el disfrute de sus vacaciones continuará disfrutándolo.

Art. 589.- **Licencias y excedencias.**— El personal de Guadix 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 de licencias especiales al año, sin derecho a retribución alguna y con la duración máxima de 10 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. 611.- **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 5 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 acceder a una nueva excedencia voluntaria, el trabajador debe cubrir al menos un período de 4 años ininterrumpidos al servicio de Guadix.

Art. 624.- Excedencia de la mujer trabajadora.- La mujer trabajadora tendrá derecho a un periodo de excedencia voluntaria no superior a tres años por cada hijo nacido vivo y a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos aumentamientos darán derecho a nuevo periodo de excedencia, que en su caso pondrá fin al que viniera disfrutando.

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

En los demás casos se estará a lo que dispone el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VII

TRABAJOS DE DIFERENTE CATEGORIA

Art. 634.- Trabajos de superior categoría.- Será de ineludible aplicación lo que al respecto dispone el artículo 94 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 con pliego por la Dirección sin necesidad de que se interponga petición en tal sentido.

Art. 641.- Trabajos de inferior categoría.- Se ratifica el contenido del art. 55 de la Ordenanza Laboral y el 4 del art. 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. 651.- 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 definidos en la valoración. Cuando el productor no realizase, precisamente por su disminución de la capacidad laboral, jornada completa, su retribución será proporcional a la jornada realizada.

CAPITULO VIII

PREVISION SOCIAL Y OBRA SOCIAL

Art. 661.- 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% 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% de sus haberes y se estudiará la posibilidad de encomendarle alguna labor compatible con su incapacidad, teniendo asegurado el 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 100% de su salario último en activo.

Art. 671.- 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 será equivalente a la actual categoría con la que se jubiló. Si el hecho se produce por accidente de trabajo, el socorro será de una mensualidad y media.

Art. 681.- Seguro Colectivo de Vida.- El Seguro Colectivo de Vida se ajustará a las normas aprobadas en 14 de mayo de 1.983. Mientras no se disponga lo contrario, los futuros aumentos de salarios no repercutirán en el capital que cada trabajador tenga reconocido en este momento.

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

La tabla de capitales permanecerá invariable durante 1.984.

Art. 69.- Vinculación al Seguro Colectivo de Vida.- El Seguro de vida 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 con ello, por tanto, derogue alguno a percibir el capital en su día garantizado.

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

Art. 701.- Jubilación.- La Empresa podrá proponer al trabajador su jubilación y si éste la acepta se aplicarán las siguientes condiciones, a partir de los 60 años:

Recíprocamente el trabajador podrá proponer a la Dirección su jubilación, una vez cumplidos los 60 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 serán:

Table with 2 columns: Age (A los 60 años, 61, 62, 63, 64) and Pension percentage (85%, 87%, 90%, 93%, 100%).

Art. 711.- Jubilación forzosa para la Empresa.- El trabajador que haya cumplido 60 años de edad y 35 años de antigüedad en la Empresa podrá pedir su jubilación siendo forzosa su concesión por la Empresa.

Igualmente el trabajador que haya cumplido 64 años de edad podrá pedir su jubilación que será forzosa para la Empresa.

Art. 721.- Jubilación mayores de 65 años.- A partir de los 65 años de edad del trabajador, las condiciones de jubilación y régimen de pensiones se acomodarán estrictamente a lo que dispongan las normas legales.

Art. 731.- Base 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 5 puntos si en el momento de la jubilación el productor fuera casado y viniera percibiendo tal beneficio o bien la prestación de cuantía del nuevo régimen cuando se trate de un trabajador que viniera percibíendola.

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 Aguas, Gas y Electricidad y la Seguridad Social.

Las cantidades que se perciban como complemento de la pensión de jubilación junto a los actuales jubilados como a los que pasan a esta situación en la sucesiva no podrán ser absorbidas por ningún concepto.

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

Art. 741.- 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 532.234,- pesetas anuales. En todo caso los jubilados con anterioridad a este convenio percibirán un incremento de su pensión a cargo de la Empresa del 0,3%.

Art. 751.- Pensión de viudedad.- Las viudas de los trabajadores de la Empresa que reciban la pensión de viudedad percibirán un complemento, que computado con lo que reciban de la Seguridad Social y Montepío, les garantice un mínimo de 354.623,- pesetas anuales. En todo caso las viudas de los trabajadores de Guadisa tendrán un incremento en su pensión a cargo de la Empresa del 0,3%.

Art. 761.- 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 estatutos.

a) Viudedad.- La cuantía de la pensión será cuantía... el 45% 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 18 años o incapacitados física o psíquicamente para el trabajo y será para cada huérfano la equivalente al 20% 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% de los conceptos computados como base de las pensiones.

Art. 771.- Pensiones de viudedad y orfandad de trabajadores jubilados.- Si el trabajador fallece estando jubilado, la pensión de viudedad consistirá en el 90% de la pensión de jubilación y pensión de orfandad en el 20% de la misma pensión de jubilación (oficial más complemento de la Empresa) por cada hijo menor de 18 años o subnormal y con la misma limitación del último párrafo del artículo anterior.

Art. 781.- Viviendas de los Poblados.- Al las viviendas ocupadas por el personal de Guadisa en los poblados de Puerto Peña, Cíjara, y Orellana, además 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.

b) Los empleados de la Sociedad que residan en las localidades de Orellana y Talarubius y que vienen percibiendo una compensación mensual, queda fijada en 3.700,- pts.

Art. 794.- **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 siéntes 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 contractual vigentes.

Art. 807.- **Anticipos para viviendas.** El límite máximo de cada anticipo será de 382.570.- pesetas; sus plazos de reintegro serán:

Hasta 228.000.- pts. de ingresos por cápita 30 mensualidades de amortización	de 228.000.- " a 270.000.- pts.	30	"	"
de 270.000.- " a 305.000.- "	40	"	"	"
de 305.000.- " a 380.000.- "	45	"	"	"
más de 380.000.- pts.	50	"	"	"

El fondo de este capítulo será de 1.000.000.- pts.

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

Art. 814.- **Anticipos.** El límite de cada anticipo será de 153.000.- pts. Sus plazos de reintegro serán:

Hasta 228.000.- pts. de ingresos por cápita 36 mensualidades de amortización	de 228.000.- " a 270.000.- pts.	30	"	"
de 270.000.- " a 305.000.- "	34	"	"	"
de 305.000.- " a 380.000.- "	29	"	"	"
de más de 380.000.- pts.	18	"	"	"

El fondo de este capítulo será de 1.000.000.- pts.

Art. 821.- **Condiciones de preferencia en los anticipos.** Para la concesión de los anticipos del artículo 81 anterior se tendrá en cuenta la mayor necesidad justificada, la menor frecuencia con que el interesado haya disfrutado de estas concesiones y la brevedad de la amortización que se proponga.

Art. 831.- **Ayuda de estudios.** Se mantiene el régimen de ayuda de estudios para los hijos de los trabajadores en activo y jubilados de la Empresa, tal como se dispone en el artículo 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 esta ayuda.

Art. 841.- **Hijos subnormalitas.** La pensión a cargo de la Empresa para el trabajador con hijos subnormalitas será de 7.870.- pts. mensuales por cada hijo así calificadas.

Art. 851.- **Premio de fidelidad.** El premio de fidelidad establecido por vinculación y dedicación a la Empresa consistirá en:

- a) A los 25 años de antigüedad en la Empresa, dos mensualidades.
- b) A los 35 años de antigüedad en la Empresa, tres mensualidades.

El trabajador que se jubila, o quede en las situaciones previstas en el artículo 851, sin alcanzar la antigüedad tope, percibirá por este concepto la parte proporcional según sus años de servicio.

Art. 861.- **Bolsas de vacaciones.** Se establece para el periodo vigente de este Convenio quince Bolsas de vacaciones de 32.500.- 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 la haya correspondido por sorteo en alguna ocasión esta bolsa y cause baja en la Empresa por jubilación, incapacidad o éxodo, se le entregará una de las quince bolsas de vacaciones, quedando las restantes para ser sorteadas.

CAPITULO IX

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 871.-

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 tendientes a fomentar en todos los componentes de la Empresa el espíritu de Seguridad.

Alcanzando a todos la responsabilidad de la Seguridad e Higiene en el Trabajo nadie podrá sustraerse a la colaboración en el estudio, vigilancia, control, aplicación y cumplimiento de las normas establecidas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO X

ACTIVIDAD SINDICAL.

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 sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no se podrá hacer depender al empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tan poco 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 premios 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, el supuesto 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 gastos y los nacimientos.

Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

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

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

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

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

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

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

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

= 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, instituciones de formación u otras entidades.

Prácticas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quisa 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 ajustes 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 100.000,- pts. que serán administradas por las normas que libremente acuerden sus componentes.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. - Sustitución y prolección de normas. - El presente convenio colectivo sustituye al firmado para 1.982 y la revisión salarial de 1.983, que quedan en consecuencia sin efectos en aquellas 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 aquellas que expresamente no haya sido contemplado, los preceptos legales vigentes, las estipulaciones del AMI, ANT 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 se rán 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 A.M.I.

QUINTA. - Homologación del Convenio. - A los efectos legales el presente convenio colectivo se elevará a la jurisdicción de trabajo para su homologación.

SEXTA. - Condición más beneficiosa. - Las condiciones más ventajosas a las que figuren en este convenio colectivo serán respetadas en su totalidad a título individual para el trabajador que viniera participándoles.

1 9 8 4

Categoría	Puesto	Salarios, Pagas extras y Bonif.	Plus de Actividad	Plus de asistencia	T O T A L
Mo. Sup. 10	Jefe Departamentos Técnicos	2,507.425	237.352	29.312	2,774.089
" " 20	Jefe Departamento	2,297.971	237.352	29.312	2,564.635
" " 20	Jefe de Servicio	1,959.473	237.352	29.312	2,226.137
" 20 A	Jefe Manto. Mecán. y Eléct.	1,803.190	237.352	29.312	2,069.854
" 20 A	Jefe Manto. Obras	1,712.665	237.352	29.312	1,979.329
" 20 A	Subjefe Servicio Control	1,758.928	237.352	29.312	2,025.592
" 20 B	Jefe de Turno	1,455.691	237.352	29.312	1,722.355
" 20 B	Jefe de Central	1,455.691	237.352	29.312	1,722.355
" 20 B	Jefe de Delimitación	1,421.323	237.352	29.312	1,687.987
" 30	Jefe de Turno	1,380.469	237.352	29.312	1,647.133
" 30	Jefe de Central	1,301.818	237.352	29.312	1,568.482
" 30	Jefe de Central	1,380.469	237.352	29.312	1,647.133
" 30	Jefe de Central	1,301.818	237.352	29.312	1,568.482
" 30	Delimitantes Proyectistas	1,327.928	237.352	29.312	1,594.592
" 30	Delimitantes Proyectistas	1,285.328	237.352	29.312	1,551.992
Divo. Sup. 20	Jefe de Departamento	2,297.971	237.352	29.312	2,564.635
" 20 A	Jefe de Contabilidad	1,798.755	237.352	29.312	2,065.419
" 20 A	Jefe de Contabilidad	1,580.852	237.352	29.312	1,847.516
" 20 B	Jefe de Secretaría	1,444.304	237.352	29.312	1,710.968
" 20 B	Jefe de Negociado - Cajero	1,365.203	237.352	29.312	1,631.857
" 20 B	Jefe Delegación Administrativa	1,338.378	237.352	29.312	1,605.242
" 30	Subjefe de Servicio	1,327.928	237.352	29.312	1,594.592
" 30	Subjefe de Servicio	1,285.328	237.352	29.312	1,551.992
" 30	Subjefe de Servicio	1,253.947	237.352	29.312	1,520.611
" 40 A	Oficial 10	1,126.818	237.352	29.312	1,393.482
" 40 A	Oficial 10	1,100.193	237.352	29.312	1,366.857
" 40 B	Oficial 20	1,016.057	237.352	29.312	1,282.721
" 50	Auxiliares	909.034	237.352	29.312	1,175.698
WR. Ofic. Esp.	Jefe de Almacén	989.038	237.352	29.312	1,255.702
" " 10	Conserje	965.905	237.352	29.312	1,232.569
" " 10	Conserje	928.751	237.352	29.312	1,195.415
" " 20	Almacenero	943.895	237.352	29.312	1,212.559
" " 20	Almacenero	935.245	237.352	29.312	1,201.905
" " 20	Almacenero	898.657	237.352	29.312	1,165.321
" " 30	Ordenanza	896.256	237.352	29.312	1,162.920
" " 30	Ordenanza	875.825	237.352	29.312	1,142.469
" " 30	Vigilante	896.256	237.352	29.312	1,162.920
" " 30	Vigilante	875.825	237.352	29.312	1,142.469
ref. Ofic. 10 A	Montador Mecánico	1,211.723	237.352	29.312	1,478.387
" " 10 A	Montador electricista	1,131.848	237.352	29.312	1,398.512
" " 10 A	Contramaestre	1,211.723	237.352	29.312	1,478.387
" " 10 A	Contramaestre	1,131.848	237.352	29.312	1,398.512
" " 10 A	Montador tubos y equipo control	1,085.255	237.352	29.312	1,351.919
" " 10 A	Montador taller mecánico	1,085.255	237.352	29.312	1,351.919
" " 10 A	Montador mecánico aparellaje	1,085.255	237.352	29.312	1,351.919
" " 10 A	Montador mecánico aparellaje	1,069.388	237.352	29.312	1,336.052
" " 20 A	Conductor Madrid	994.962	237.352	29.312	1,261.626
" " 20 A	Conductor camión	989.038	237.352	29.312	1,255.702
" " 20 A	Operador de cuadro	989.038	237.352	29.312	1,255.702
" " 20 A	Montador eléctrico	989.038	237.352	29.312	1,255.702
" " 20 A	Pinlor	924.606	237.352	29.312	1,191.270
" " 20 B	Ofic. manto. mecánico Central	971.880	237.352	29.312	1,238.544
" " 20 B	Ayudante Central	971.880	237.352	29.312	1,238.544
" " 20 B	Operador de cuadro	956.304	237.352	29.312	1,222.968
" " 20 B	Oficial de máquinas	956.304	237.352	29.312	1,222.968
" " 20 B	Oficial mantenimiento	956.304	237.352	29.312	1,222.968
" " 20 B	Ayudante central a máquinas	928.462	237.352	29.312	1,195.126
" " 20 B	Mecánico conductor	928.462	237.352	29.312	1,195.126
" " 20 B	Conductor	928.462	237.352	29.312	1,195.126
" " 20 B	Ayudante mantenimiento	912.777	237.352	29.312	1,179.441
" " 20 B	Ayudante mantenimiento	891.874	237.352	29.312	1,158.538
" " 30	Ayudante de máquinas	912.777	237.352	29.312	1,179.441
" " 30	Ayto. manto., mecán. conduct., Ayto. Control, Ayto. taller plata y Ayto. mont.	912.777	237.352	29.312	1,179.441
" " 30	Jardinería y ayto. manto. obras	896.257	237.352	29.312	1,162.921
" " 30	Jardinería y ayto. manto. obras	874.247	237.352	29.312	1,140.911
cañaje de 20	Ayudante montadores	903.965	237.352	29.312	1,170.627
" 20	Prón especialista	865.435	237.352	29.312	1,132.099
" 30	Prón	859.141	237.352	29.312	1,125.865

Categoría	Puesto	Tabla salarial	Trabajos extraordinarios	Incentivos	Total anual
Sup. 10	Jefe Departamentos Técnicos	2,774.089	185.392	--	2,959.481
" 20	Jefe Departamento	2,564.635	185.392	170.375	2,920.402
" 20	Jefe Departamento	2,564.635	136.935	--	2,701.570
" 20	Jefe de Servicio	2,226.137	125.984	--	2,352.121
20 A	Manto. Mecánico y Eléctrico	2,069.854	125.984	51.173	2,247.011
20 A	Manto. Obras	1,979.329	125.984	51.173	2,156.486
20 A	Subjefe Servicio Control	2,025.592	125.984	--	2,151.576
20 B	Jefe de Central	1,722.355	125.984	94.585	1,942.924
20 B	Jefe de Central	1,722.355	125.984	--	1,848.339
20 B	Jefe de Delimitación	1,687.987	48.203	--	1,736.190
30	Jefe de Central	1,647.133	119.023	--	1,766.156

1984

Categoría	Puesto	Tabla salarial	Trabajos extraordinarios	Incentivos	Total anual
o. Sup. 2º	Jefe Departamento	2.564.635	136.935	--	2.701.570
2ª A	Jefe de Contabilidad	2.065.419	58.322	--	2.123.741
2ª B	Jefe de Secretaría	1.710.968	52.370	--	1.763.338
Ofic. 1ª	Consejero	1.195.415	81.696	--	1.277.111
" 3ª	Ordenanza	1.162.920	36.368	--	1.199.308
Ofic. 1ª A	Montador mecánico	1.478.387	--	68.231	1.546.618
" 1ª A	Montador electricista	1.398.512	--	68.231	1.466.743
" 1ª A	Contramaestro	1.478.387	--	68.231	1.546.618
" 2ª A	Conductor Madrid	1.261.626	63.676	--	1.325.302

REQUERIMIENTO POR INCIDENCIAS FUERA DE LA JORNADA LABORAL

	EN DIAS LABORABLES PESETAS	EN SABADOS Y FESTIVOS PESETAS
Jefes de Departamento) Jefes de Mantenimiento Eléctrico) Jefes de Mantenimiento Mecánico)	1.142	1.738
Jefe de Turno Despacho Central) Jefes de Central) Contramaestres)	882	1.323
Operarios)	621	930

AYUDA ESTUDIOS CURSO 1.983/1.984

CLASE DE ENSEÑANZA	INTERNOS	EXTERNOS
1 E.G.B. de 1ª a 4ª curso	--	8.057
2 E.G.B. de 5ª a 8ª curso	--	11.278
3 Formación Profesional 1ª y 2ª ..	55.941	12.890
4 B.U.P.	45.202	12.890
5 C.O.U.	63.997	16.111
6 Escuelas Universitarias	83.266	25.689
7 Facultades y Escuelas Técnicas Superiores	112.418	38.487

HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 1.984

Categoría	Puesto	Hora normal	Hora extraordinaria
Activo. 4ª categoría A	Oficial 1º	616	1.010
Aux. Ofic. Esp.	Encargado Almacén	540	888
" " 1ª	Almacenero	529	870
" " 3ª	Vigilante	489	804
Prof. Ofic. 1ª A	Mantador	597	983
" " 2ª A	Oficial 1º	517	848
" " 2ª B	Oficial 2º	499	871
" " 3ª	Oficial 3º	489	804
Peonaje de 2ª	Peón Espdo.	485	796
" 3ª	Peón	480	771

19905

RESOLUCION de 28 de junio de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por Banco Español de Crédito, S. A.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 12 de marzo de 1984 por la Audiencia Territorial de Zaragoza en el recurso contencioso-administrativo número 274/83, promovido por Banco Español de Crédito, S. A., sobre cómputo de horas extraordinarias, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos:

Primero.—Estimamos el presente recurso contencioso número 274 de 1983, deducido por el "Banco Español de Crédito, Sociedad Anónima".

Segundo.—Anulamos los acuerdos de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Zaragoza y Dirección General de Trabajo, de 10 de febrero y 26 de mayo de 1983, objeto de impugnación.

Tercero.—Disponemos la devolución a la entidad actora de las cantidades que resulten indebidamente ingresadas o el depósito constituido por razón de los actos anulados.

Cuarto.—No hacemos especial pronunciamiento en cuanto a costas.»

Madrid, 26 de junio de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

19906

RESOLUCION de 30 de julio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Reglamento de Ascensos del Convenio Colectivo de la «Empresa de Transformación Agraria, S. A.» (TRAGSA).

Visto el Reglamento de Ascensos del Convenio Colectivo de la «Empresa de Transformación Agraria, S. A.» (TRAGSA), aprobado por acta de la Comisión Paritaria de fecha 19 de julio de 1984, con entrada en este Centro directivo el 22 de julio del año en curso, que se presenta como anexo al Convenio de la citada Empresa, que fue objeto, para su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de la Resolución de esta Dirección General de 8 de julio de 1984.

En consecuencia, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo segundo del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósitos de Convenios Colectivos, esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Incorporar el Reglamento de Ascensos al expediente del Convenio Colectivo de la «Empresa de Transformación Agraria, S. A.», y ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión Paritaria.

Segundo.—Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 30 de julio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.