

CATEGORIA EN LA EMPRESA	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO POR PAGA EN PESETAS					
		NIVEL 2		NIVEL 1			
		Subsiste	Cu. Pers.	TOTAL	Subsiste	Cu. Pers.	TOTAL
ADMINISTRATIVOS							
TECNICOS							
Jefe Delimitación	Jefe Delimitación	83.393	5.110	90.706	87.875	11.900	99.775
Técnico no titulado "A"	Del. Proyecto "E"	83.393	5.110	90.706	87.875	11.900	99.775
Delimitante Prov.	Del. Proyecto	83.879	-	83.879	84.724	2.519	87.243
Técnico no titulado "B"	Delimitante	74.770	-	74.770	75.895	3.350	79.245
Delimitante 1º	Delimitante	74.770	-	74.770	75.895	3.350	79.245
Delimitante 2º	Dibujante	65.659	-	65.659	66.347	2.109	68.476
Técnico no titulado "C"	Ofic. 1º Oficina	65.659	-	65.659	66.347	2.109	68.476
Calculador	Calculador	59.973	-	59.973	60.818	2.108	62.786
INSPECTORES							
Inspector Obrero "A"	Del. Proyecto "E"	83.393	5.110	90.706	87.875	11.900	99.775
Inspector Obrero "B"	Del. Proyecto	83.879	-	83.879	84.724	2.519	87.243
Inspector Obrero "C"	Ofic. 1º Dep.	65.398	9.372	74.770	64.523	12.721	79.244
Auxiliar Inspector	Ofic. 1º	62.250	-	62.250	63.772	4.533	68.303
LABORANTES							
Laborante "A"	Ofic. 1º Dep.	65.398	9.372	74.770	67.275	14.944	82.244
Laborante "B"	Ofic. 1º Oficina	62.763	2.899	65.662	63.772	4.531	68.303
Laborante "C"	Ofic. 1º Oficina	59.973	-	59.973	60.818	2.108	62.786
Nuevo Laborante	Ayuda. Oficina	56.531	-	56.531	56.362	1.278	58.261
SUBALTADES							
Comarcal Mayor	Comarcal Mayor	-	-	62.158	6.811	71.069	-
Comarcal	Comarcal	-	-	60.974	6.383	67.357	-
Ordenanza	Ordenanza	58.829	-	58.829	59.867	3.083	62.939
VARIOS							
Reproductor Filtros	Reprod. Filtros	64.551	-	64.551	57.974	4.235	62.209
Botanero (16 y 17 años)	Botanero	31.511	-	31.511	-	-	-
Botanero (18 y 19 años)	Botanero	50.039	-	50.039	-	-	-

TABLA DE SALARIOS BRUTOS 1989

CATEGORIAS	SALARIOS EN PESETAS POR PAGA			
	GRADOS			
	CONTRATO EN PRÁCTICAS	3	2	1
DR. INGENIERO SUPERIOR				
DIRECTOR DE DIVISION	-	-	308.703	348.613
JEFE DEPTO "A"	-	-	288.638	303.829
JEFE DEPTO "B"	-	-	264.266	278.173
JEFE SECC. "A"	-	-	235.184	247.538
JEFE SECC. "B"	-	-	213.822	225.057
INGENIERO SUPERIOR				
DIRECTOR DE DIVISION	-	-	280.501	333.896
JEFE DEPTO "A"	-	-	256.567	278.074
JEFE DEPTO "B"	-	-	235.955	248.370
JEFE SECC. "A"	-	-	213.822	225.057
JEFE SECC. "B"	-	176.998	198.333	208.984
INGENIERO TECNICO				
DIRECTOR DE DIVISION	-	-	244.841	299.183
JEFE DEPTO "A"	-	-	224.504	236.313
JEFE DEPTO "B"	-	180.150	201.364	211.936
JEFE SECC. "A"	-	153.770	174.102	183.261
JEFE SECC. "B"	-	134.638	152.760	160.746
NO TITULADO				
JEFE DEPTO "A"	-	-	199.534	210.057
JEFE DEPTO "B"	-	160.133	180.780	188.387
JEFE SECC. "A"	-	138.465	154.738	162.899
JEFE SECC. "B"	-	121.455	135.746	142.885
DR. INGENIERO SUPERIOR				
DR. INGENIERO SUPERIOR	130.024	163.974	183.271	192.913
INGENIERO TECNICO				
INGENIERO TECNICO	98.604	122.977	137.448	144.682

ANEXO Nº 2

CALENDARIOS LABORALES

1989

1989							
ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO		
D 1 8 15 22 29	5 12 19 26	5 12 19 26	2 9 16 23 30	7 14 21 28	4 11 18 25		MADRID
L 2 9 16 23 30	6 13 20 27	6 13 20 27	3 10 17 24	8 15 22 29	5 12 19 26		
M 3 10 17 24 31	7 14 21 28	7 14 21 28	4 11 18 25	9 16 23 30	6 13 20 27		
M 4 11 18 25	1 8 15 22 29	1 8 15 22 29	5 12 19 26	2 9 16 23 30	7 14 21 28		
J 5 12 19 26	2 9 16 23 30	2 9 16 23 30	6 13 20 27	3 10 17 24 31	4 11 18 25		
V 6 13 20 27	3 10 17 24	3 10 17 24	7 14 21 28	4 11 18 25	5 12 19 26		
S 7 14 21 28	4 11 18 25	4 11 18 25	1 8 15 22 29	6 13 20 27	3 10 17 24		
1989							
JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DECIEMBRE		
D 2 9 16 23 30	6 13 20 27	3 10 17 24	1 8 15 22 29	5 12 19 26	3 10 17 24 31		TORREJON DE ARDOZ
L 3 10 17 24 31	7 14 21 28	4 11 18 25	2 9 16 23 30	6 13 20 27	4 11 18 25		
M 4 11 18 25	1 8 15 22 29	5 12 19 26	3 10 17 24 31	7 14 21 28	5 12 19 26		
M 5 12 19 26	2 9 16 23 30	6 13 20 27	4 11 18 25	2 9 16 23 30	3 10 17 24		
J 6 13 20 27	3 10 17 24 31	7 14 21 28	5 12 19 26	3 10 17 24	4 11 18 25		
V 7 14 21 28	4 11 18 25	1 8 15 22 29	6 13 20 27	4 11 18 25	5 12 19 26		
S 1 8 15 22 29	5 12 19 26	2 9 16 23 30	7 14 21 28	6 13 20 27	3 10 17 24		
1989							
ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO		
D 1 8 15 22 29	5 12 19 26	5 12 19 26	2 9 16 23 30	7 14 21 28	4 11 18 25		SANT JUST DESVERN
L 2 9 16 23 30	6 13 20 27	6 13 20 27	3 10 17 24	8 15 22 29	5 12 19 26		
M 3 10 17 24 31	7 14 21 28	7 14 21 28	4 11 18 25	9 16 23 30	6 13 20 27		
M 4 11 18 25	1 8 15 22 29	1 8 15 22 29	5 12 19 26	2 9 16 23 30	7 14 21 28		
J 5 12 19 26	2 9 16 23 30	2 9 16 23 30	6 13 20 27	3 10 17 24 31	4 11 18 25		
V 6 13 20 27	3 10 17 24	3 10 17 24	7 14 21 28	4 11 18 25	5 12 19 26		
S 7 14 21 28	4 11 18 25	4 11 18 25	1 8 15 22 29	6 13 20 27	3 10 17 24		
1989							
JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DECIEMBRE		
D 2 9 16 23 30	6 13 20 27	3 10 17 24	1 8 15 22 29	5 12 19 26	3 10 17 24 31		SANT JUST DESVERN
L 3 10 17 24 31	7 14 21 28	4 11 18 25	2 9 16 23 30	6 13 20 27	4 11 18 25		
M 4 11 18 25	1 8 15 22 29	5 12 19 26	3 10 17 24 31	7 14 21 28	5 12 19 26		
M 5 12 19 26	2 9 16 23 30	6 13 20 27	4 11 18 25	2 9 16 23 30	3 10 17 24		
J 6 13 20 27	3 10 17 24 31	7 14 21 28	5 12 19 26	3 10 17 24	4 11 18 25		
V 7 14 21 28	4 11 18 25	1 8 15 22 29	6 13 20 27	4 11 18 25	5 12 19 26		
S 1 8 15 22 29	5 12 19 26	2 9 16 23 30	7 14 21 28	6 13 20 27	3 10 17 24		

- FIESTAS NACIONALES
- FIESTAS LOCALES
- PUENTES NO RECUPERABLES

19981 RESOLUCION de 26 de julio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa «Saltos del Guadiana, Sociedad Anónima», para los años 1989 y 1990.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Saltos del Guadiana, Sociedad Anónima», para los años 1989 y 1990, que fue suscrito con fecha 6 de abril de 1989, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 26 de julio de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE «SALTOS DEL GUADIANA, S. A.» PARA LOS AÑOS 1989 Y 1990

CAPITULO I

EXTENSION Y AMBITO DEL CONVENIO.-

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

Art. 219.- Suplemento de retribución por trabajo nocturno. Las horas trabajadas durante el período 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 aumentada 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 d) párrafo 3 del Artículo 29 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 303 pts. en turno abierto y 401 pts. en turno cerrado.

Los correturnos, cuando actúen como tales, percibirán la cantidad de 668 pts. diarias.

Los retenes para vigilancia nocturna del servicio se realizarán conforme a las normas establecidas en 31 de Diciembre de 1.982, percibiendo quienes los efectúan la cantidad de 754 pts. por retén.

Art. 230.- Suplemento por trabajos penosos. El personal que efectúa trabajos penosos, que impliquen tareas distintas 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 clases de trabajos se reputan penosos, propuesta que la Dirección de la Empresa aceptará si procede. Con los distintos casos que se vayan reconociendo, se formará la lista de trabajos penosos en la Empresa para aplicarles automáticamente el suplemento económico correspondiente según aquella graduación y tiempo de duración.

Art. 240.- Horas extraordinarias. Se reputan horas extraordinarias a los efectos retributivos, las que excedan de la jornada pactada que se fija en el Art. 52.

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

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la semana máxima legal de trabajo, se abonará según se detalla en la Tabla correspondiente. Su liquidación podrá realizarse por acuerdo entre las partes, 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 tendrá lugar dentro del período correspondiente a la percepción de haberes.

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

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

Art. 250.- 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 1/2 hora de su salario, siendo opcional su descanso.

Art. 260.- Incentivos y trabajos extraordinarios a tanto alzado. Las cantidades actualmente percibidas por ambos conceptos, se incrementan en un 5%.

Art. 270.- Plus de actividad. Durante el año 1.989 este devengo será de 336.122 pts.

Art. 280.- Antigüedad. El régimen, cómputo y sistema de trienios establecido en Convenios anteriores, continuará vigente, y queda fijado en 23.000 pts. anuales.

Art. 290.- 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. 300.- 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 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 QUADISA.

Art. 310.- 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 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. 320.- 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 Hospedajería y Residencia: manutención y alojamiento gratis con cargo a la Empresa.

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

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

a) Por una comida fuera de su domicilio 486 pts.

b) Por las dos comidas 972 pts.

Los demás supuestos se atenderán a la normativa vigente.

Art. 330.- Gastos de locomoción. La cuantía de las compensaciones por este concepto se regularán de acuerdo con las normas de la Ordenanza y la costumbre establecida con carácter formal en la Empresa. Cuando el interesado utilice vehículo propio, especialmente autorizado para ello, se aplicará una tarifa por km., a la distancia oficial de:

20,00 pts por km en vehículos de hasta 8,99 CV.

25,00 pts por km en vehículos de 9 ó más CV.

esta cantidad se incrementará en 1 pts/km por cada acompañante.

Estos precios no se revisarán hasta tanto no se superen los de los carburantes que sirvieron de base para el cálculo de los mismos.

Art. 340.- Quebranto de moneda. En compensación por quebranto de moneda se aumenta un 5% anual, que percibirá el trabajador que desempeña el puesto comprensivo de dicho riesgo.

Art. 350.- Norma general sobre retribuciones. Las retribuciones del personal, cualquiera que sea su categoría laboral serán satisfechas por períodos mensuales del calendario.

Art. 360.- 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. 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 cursos de capacitación y perfeccionamiento, cuya práctica podrá concertarse con otros Centros o personas especializadas.

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

Art. 38.- Ingreso en plazas de nueva creación. El ingreso de personal en la plantilla de la Empresa se verificará mediante las correspondientes pruebas de aptitud ante un Tribunal, en el cual estarán representados como vocales del mismo los miembros que designen el Comité y la Dirección de la Empresa.

La Empresa realizará con la mayor difusión posible el número y clase de las vacantes a cubrir en sus Centros de Trabajo dando especial cuenta de ello al Comité de Empresa.

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. 400.- 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. 419.- Tribunal para acceso a los puestos de plantilla de Saltos del Guadiana, S.A.- Para proceder al examen de aptitud para el ingreso en la Sociedad se formará un Tribunal en el que estará representado el Comité de Empresa.

Art. 420.- Destinos.- El personal de nuevo ingreso podrá ser destinado provisionalmente a un Centro de Trabajo distinto de aquél a que vaya destinado para su adecuada y previa preparación y capacitación. Esta 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. 430.- 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 ocuparlas 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. 440.- 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 las vacantes 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. 450.- 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. 460.- Normativa supletoria.- En lo no especificado especialmente en los anteriores conceptos, será de aplicación la normativa de los artículos 319 al 339 de la Ordenanza Laboral.

Art. 470.- Ascensos.- Regirán esta materia los Artículos 36 a 41 de la Ordenanza Laboral.

Art. 480.- 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 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 3 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 aquél donde el interesado presta sus servicios y que tales vacantes sean similares en categoría y puesto profesionales.

d) Antigüedad profesional.

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

Art. 490.- 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. 500.- 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. 510.- 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. 520.- Jornada y horario de trabajo.- A partir de la firma del presente Convenio la jornada y horario para el personal no sujeto a turnos rotativos serán los siguientes:

Oficina de Madrid: la jornada normal será de 41 horas 45 minutos 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. 15'.

Horario flexible: Excepto para el personal sujeto a turnos rotativos, y a tenor del Art. 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 h. 15 minutos y las 8 h. 45' por la mañana y las 15 h. y las 15h. 45' 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, excepto los viernes en cuyos días la salida podrá efectuarse entre las 17 horas 30' y las 18 horas 15'.

Todo el personal coincidirá en la oficina entre las 8 h. 45' y las 13 h. 30' por la mañana y entre las 15 h. 45' y las 18 h. 15' por la tarde, también con excepción de los viernes que será hasta las 17 h. 30'.

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 41 horas y 45' se verificará semanalmente.

Restantes centros de trabajo: la jornada normal será de 41 horas 45 minutos semanales, distribuidas de lunes a jueves con horario de 8 h. a 13 horas y de 15 h. a 18,30 horas. Los viernes de 8 a 13 h. y de 14 h. a 16,45 horas.

Jornada intensiva de verano: Esta jornada se aplicará desde el 1 de Junio al 30 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.

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

A efectos del cómputo anual, el horario de Saltos del Guadiana, S.A. nunca podrá sobrepasar el máximo legal.

Art. 530.- 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 hubiera 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 operarios no cubran en la realización de su trabajo como tales el horario anual previsto, realizarán las tareas que se les encomiende en las mismas condiciones que el resto de los operarios de la Empresa.

Los plus 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 en 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. 540.- Festividades.- Se declaran festivos los días 10 de Junio y 26 de Diciembre además de los que figuran en el Calendario Oficial que redacta el Ministerio de Trabajo.

Art. 550.- 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. 560.- 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% 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% del mismo, salvo que descanse en otro día laborable.

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

Art. 579.- Vacaciones.- El régimen de vacaciones anuales reglamentarias se fija en veintidós días laborables al año.

Siempre que el servicio lo permita, el plazo de vacaciones podrá disfrutarse, durante el año en dos periodos, 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 Art. 32.-2.d, del Estatuto de los Trabajadores.

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

Art. 580.- Condición más beneficiosa.- El personal que tenga a título individual un régimen más amplio para el disfrute de sus vacaciones continuará disfrutándolo.

Art. 580.- Licencias y excedencias.- El personal de Guardia 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. 600.- 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 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. 610.- Excedencia voluntaria.- El trabajador con una antigüedad en la Empresa superior al año tendrá derecho a la concesión de excedencia voluntaria, por un periodo máximo de 3 años, con las limitaciones y condicionadas 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 periodo de 4 años ininterrumpidos al servicio de Guardia.

Art. 620.- 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 alumbramientos 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 reintegro 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. 630.- 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. 640.- Trabajos de inferior categoría.- Se ratifica el contenido del Art. 31 de la Ordenanza Laboral y no 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. 650.- 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 recibe 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. 660.- 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 150% de su salario último en activo.

Art. 670.- 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. 680.- Seguro Colectivo de Vida.- El Seguro Colectivo de Vida se ajustará a las normas aprobadas en 18 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 se incrementará en un 20%.

Art. 690.- 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 desvinculación los trabajadores que hayan cesado en la Empresa por jubilación, los cuales conservarán su vinculación a este Seguro Colectivo de Vida en tanto no entren a formar parte de otra Empresa.

Art. 700.- Jubilación.- La Empresa podrá proponer al trabajador su jubilación y si éste la acepta se aplicarán las siguientes condiciones, a partir de que éste cumpla 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 son:

Table with 2 columns: Age and Percentage. A los 60 años: 85%; 61: 87%; 62: 90%; 63: 93%; 64: 100%.

Art. 710.- Jubilación forzosa para la Empresa.- El trabajador que haya cumplido 60 años de edad y 15 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. 720.- 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. 730.- Bases de jubilación.- La base que sirve de norma para el cálculo de la jubilación corresponderá al importe bruto anual de los conceptos siguientes:

- Sueldo o salario y aumentos por antigüedad.
- Retribución voluntaria y plus de actividad.
- Pagas extraordinarias reglamentarias.
- Participación en beneficios.

Será a cargo de Guadisa la diferencia entre el importe de la jubilación así calculado y el que corresponde al trabajador por la Seguridad Social.

Las cantidades que se perciban como complemento de la pensión de jubilación tanto por 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. 740.- 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 698.670 pts. anuales. En todo caso los jubilados con anterioridad a este convenio percibirán un incremento de su pensión a cargo de la Empresa del 5%.

Art. 750.- Pensión de viudedad.- Las viudas o viudos de los trabajadores de la Empresa que recibían la pensión de viudedad percibirán un complemento, que computado con lo que reciben de la Seguridad Social y Montepío, les garantiza un mínimo de 465.781 pts. anuales. En todo caso, las viudas o viudos de los trabajadores de Guadisa tendrán un incremento en su pensión a cargo de la Empresa del 5%.

Art. 760.- Viudedad y orfandad.- Se mantiene para los viudos 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 a los siguientes criterios:

a) **Viudedad.**- La cuantía de la pensión será equivalente al 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; 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. 770.- Pensiones de viudedad y orfandad de trabajadores jubilados.- Si el trabajador fallece estando jubilado, la pensión de viudedad consistirá en el 50% de la pensión de jubilación y la 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 subnormales y con la misma limitación del último párrafo del Artículo anterior.

Art. 780.- Viviendas en los Poblados.- Las viviendas ocupadas por el personal de Guadisa en los poblados de Puerto Peña, Cijara, Orellana, afectas 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. 790.- Viviendas en Orellana y Talarrubias.- Los empleados de la Sociedad que residen en las localidades de Orellana y Talarrubias y que vienen percibiendo una compensación mensual, queda fijada en 4.934 pts.

Art. 800.- Anticipos para viviendas.- El límite máximo de cada anticipo será de 511.700 pesetas; sus plazos de reintegro serán:

Hasta 316.000 pts.	de ingresos per cápita 50 mensualidades de amortización.
De 316.000 pts. a 375.000 pts.	30 mensualidades de amortización.
De 375.000 pts. a 424.000 pts.	40 mensualidades de amortización.
De 424.000 pts. a 500.000 pts.	36 mensualidades de amortización.
Más de 500.000 pts.	30 mensualidades de amortización.

El fondo de este capítulo será de 1.400.000 pesetas.

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

Art. 810.- Anticipos.- El límite de cada anticipo será de 213.000 pts. Sus plazos de reintegro serán:

Hasta 116.000 pts.	de ingresos per cápita 50 mensualidades de amortización.
De 116.000 pts. a 175.000 pts.	30 mensualidades de amortización.
De 175.000 pts. a 224.000 pts.	40 mensualidades de amortización.
De 224.000 pts. a 300.000 pts.	36 mensualidades de amortización.
Más de 300.000 pts.	30 mensualidades de amortización.

El fondo de este capítulo será de 1.400.000 pts.

Art. 820.- Criterios de preferencia en los anticipos.- Para la concesión de los anticipos del Artículo 81 anterior se tendrá en cuenta la mayor necesidad justificada, la menor frecuencia con que el interesado haya disfrutado de estas concesiones y la brevedad de la amortización que se proponga.

Art. 830.- 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 1.980, y resolución de esta Dirección del 5 de Febrero de 1.982 y de acuerdo con el nuevo Reglamento de fecha 6 de Abril de 1.989.

Las percepciones correspondientes a 1.988 se incrementan en un 5%.

Art. 840.- Hijos subnormales.- La pensión a cargo de la Empresa para el trabajador con hijos subnormales será de 11.000 pts. mensuales por cada hijo así calificado.

Art. 850.- 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.
- c) A los 50 años de antigüedad en la Empresa, cinco mensualidades.

El trabajador que se jubile, fallezca en activo o quede en las situaciones previstas en el Artículo 669, sin alcanzar la antigüedad tope, percibirá por este concepto la parte proporcional según sus años de servicio.

Art. 860.- Bolsa de vacaciones.- Se establece para el período vigente de este Convenio quince bolsas anuales de vacaciones de 46.100 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 u óbito, se la entregará una de las quince bolsas de vacaciones, quedando las restantes para ser sorteadas.

CAPITULO IX

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 870.-

a) La Dirección y los trabajadores de Guadisa reconocen la gran importancia y atención preferente que tiene 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 eludir la colaboración en el estudio, vigilancia, control, aplicación y cumplimiento de las normas establecidas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO X

ACTIVIDAD SINDICAL

Art. 890.- Libertad de sindicación.- La Empresa respeta el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no se podrá hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco a despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Art. 891.- 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 siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

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

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

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

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

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

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

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

Garantías.

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

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

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

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

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

- Se admite la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegado de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

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

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

Prácticas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Lo aquí pactado mantendrá la vigencia general de dos años, salvo que en el transcurso de dicho período medie una Ley acerca de este tema. En cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

Para atender a los gastos de material y de cuantas gestiones tengan que realizar para el cumplimiento de sus objetivos y competencias, se aplicará la cifra anual de 185.000 pes. que serán administradas por las normas que libremente acuerden sus componentes.

Art. 909.- Atendiendo a la petición del Comité de Empresa y con el fin de promover la lucha contra los accidentes se establece un premio de 8.400 pts. en metálico por cada 500 días naturales transcurridos sin accidentes en las centrales de producción.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Sustitución y prelación de normas.- El presente Convenio Colectivo sustituya a los anteriores y sus correspondientes condiciones salariales.

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

SEGUNDA.- Conjunto de normas del Convenio.- El contenido del presente Convenio Colectivo constituye un todo orgánico.

TERCERA.- Normas supletorias.- Se reconocen como normas supletorias en aquellos que expresamente no haya sido contemplado, los preceptos legales vigentes.

CUARTA.- Comisión mixta interpretadora.- Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, tanto referentes a su interpretación 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 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 figuran en este Convenio Colectivo serán respetadas en su totalidad a título individual para el trabajador que viniera percibiéndolas.

19982 *RESOLUCION de 22 de junio de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 274/1989, interpuesto ante la Sala Segunda de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.*

Ante la Sala Segunda de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid se ha interpuesto por doña María José de Lucas Sanz, funcionaria de la Seguridad Social destinada en la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Madrid, el recurso contencioso-administrativo número 274/1989, contra la Resolución de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 28 de noviembre de 1988, por la que se resuelven los recursos de reposición contra el acoplamiento baremado del Instituto Nacional de la Seguridad Social, publicado por Resolución de la misma Subsecretaría de 29 de febrero de 1988.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que ostenten derechos derivados de la misma, para que comparezcan, si es de su interés, ante dicha Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 22 de junio de 1989.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

19983 *RESOLUCION de 22 de junio de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 114/1989, interpuesto ante la Sala Segunda de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.*

Ante la Sala Segunda de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid se ha interpuesto por don Urbano Martín González, funcionario de la Seguridad Social destinado en la Dirección Provincial del Instituto Nacional de los Servicios Sociales de Segovia, el recurso contencioso-administrativo número 114/1989, contra la Resolución de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 29 de febrero de 1988, sobre acoplamiento baremado de la Administración de la Seguridad Social, y 7 de noviembre de 1988, por la que se resuelven los recursos contra dicho acoplamiento del Instituto Nacional de los Servicios Sociales.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que ostenten derechos derivados de la misma, para que comparezcan, si es de su interés, ante la referida Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 22 de junio de 1989.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

19984 *RESOLUCION de 14 de julio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica el Acuerdo suscrito entre la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y Centrales Sindicales CSIF, CC. OO y FSP-UGT.*

Visto el texto del Acuerdo, suscrito el 25 de noviembre de 1988, por la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y las Centrales Sindicales CSIF, CC. OO y FSP-UGT, sobre distribución del fondo adicional de retribuciones del personal, con vigencia para el ejercicio de 1989, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Admitir el depósito del citado Acuerdo en la Subdirección General de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 14 de julio de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

En Toledo a 25 de noviembre de 1988, reunida la Mesa General de Negociación, y, como consecuencia, por una parte, del Acuerdo firmado por CSIF y la Administración regional, y de otra, del Preacuerdo firmado por la misma con CC. OO. y FSP-UGT, se llega al Acuerdo que contiene las siguientes cláusulas:

Primera.-El presente Acuerdo tiene vigencia para el ejercicio de 1989, y comprende a todo el personal de la Administración de la Junta de Comunidades que recibe sus retribuciones por el artículo 12 del Código Presupuestario de la Ley de Presupuestos de Castilla-La Mancha.

Segunda.-1. En los presupuestos de 1989 se establece un fondo de 296 millones de pesetas, cuya distribución será la siguiente:

Un mínimo de 252 millones de pesetas se destinará, a través del artículo 12 citado, a mejoras retributivas del personal y, de modo especial, para corrección de desequilibrios y la atención de los siguientes objetivos:

a) Cubrir el incremento del coste de la revisión de la relación de puestos de trabajo presupuestada para dicho ejercicio. En todo caso, la nueva relación de puestos de trabajo recogerá un incremento de niveles en los puestos base de cada grupo que estén cubiertos por funcionarios en activo a la fecha de 21 de octubre de 1988, tras los oportunos estudios económicos que realice la comisión de seguimiento de este Acuerdo.

b) Mejorar las retribuciones brutas de aquellos funcionarios cuya homologación con las establecidas con carácter general no se haya alcanzado en el ejercicio de 1988.

El costo de la Seguridad Social que suponga la aplicación del presente Fondo correrá a cargo de la Administración.

2. Se destinará un mínimo de 40 millones para atender las actividades de formación, perfeccionamiento y atención social de los funcionarios.

3. La inclusión en nómina de los incrementos retributivos dimanantes de este Acuerdo se efectuará no más tarde del mes de febrero.

Tercera.-De los 170 millones de pesetas presupuestadas para productividad, 40 millones se destinan al Fondo expresado en la cláusula anterior (en cuyo montante figuran ya incluidos).

Otros 40 millones se destinan al fin establecido en el apartado b) de la cláusula segunda, sin perjuicio de lo que proporcionalmente, como colectivo, les corresponda del Fondo establecido.

El complemento de productividad, al que se aplicarán los 90 millones restantes, en ningún caso implicará incremento de la jornada de treinta y siete horas y media semanales.

La concesión del complemento de productividad requerirá el informe individualizado de la Administración, y será comunicado a las Juntas de Personal.

Cuarta.-En el caso de que el IPC crezca por encima del 3 por 100 previsto para 1989, el Fondo a que hace referencia la cláusula segunda será incrementado en el mismo porcentaje.

Quinta.-Las partes firmantes del presente acuerdo constituirán una Comisión para el seguimiento y aplicación del mismo.

Sexa.-Las Organizaciones firmantes de este acuerdo se comprometen, durante la vigencia del mismo, a someter las peticiones y reivindicaciones de naturaleza económica, que superen, individual o conjuntamente, lo previsto en las cláusulas segunda, tercera y cuarta precedentes a la Comisión establecida en la cláusula quinta.

Por la Administración:

El Consejero de Presidencia, Alejandro Alonso Núñez.

Por las Centrales Sindicales:

José Cano Bustrenga (CSIF), José M. Mendiola García (UGT), Máximo Díaz Cano (CC. OO.), Jaime García Condado (CEMSATSE) y María Dolores Melero Romero (CEMSA).