

**25839 RESOLUCION de 2 de octubre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de Saltos del Guadiana.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Saltos del Guadiana, que fue suscrito con fecha 4 de junio de 1991, de una parte, por el Comité de Empresa y Delegado de personal, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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, 2 de octubre de 1991.- La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE «SALTOS DEL GUADIANA, S. A.» PARA LOS AÑOS 1991 Y 1992**

**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. 2º.- Ambito funcional.- El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre Saltos del Guadiana, S.A. (en lo sucesivo Guadisa) y los trabajadores que la integran.

Art. 3º.- Ambito personal.- Las normas del presente Convenio serán de aplicación al personal que figure en el escalafón de la Empresa Saltos del Guadiana, S.A. o ingrese en el mismo en lo sucesivo.

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

Art. 4º.- Ambito territorial.- El presente Convenio será de aplicación en los Centros de trabajo actuales y futuros de Guadisa que hoy son:

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

La central de La Serena se incorporará a uno de los centros anteriores.

Art. 5º.- Ambito temporal.- La duración del convenio será de dos años, y sin perjuicio de la facultad de revisión a que se alude en el Art. 7º siguiente. Surtilrá sus efectos desde 1º de Enero de 1.991, cualquiera que sea la fecha de homologación y publicación en el Boletín Oficial del Estado, con excepción de la jornada y otros conceptos que se especifican en artículos siguientes.

Art. 6º.- 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. 7º.- Clausula de revisión.- Para 1.991, en el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E., registrara al 31 de diciembre de 1.991 un incremento superior al 6% respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de diciembre de 1.990, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el citado 6%. Es decir, que, dando por supuesto que el I.P.C. medido en la fecha que ha quedado expresada rebasa el 6%, el exceso de dicho porcentaje se aplicará como mejora, tomando como base las retribuciones afectadas por la cuantía que tuvieron en diciembre de 1.990, o sea, las que sirvieron como base para la negociación de 1.991.

Tal incremento se abonará con efectos de 1º de enero de 1.991, dentro del primer trimestre de 1.992.

Para 1.992, en el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E., registrara al 31 de diciembre de 1.992 un incremento superior al porcentaje previsto de I.P.C. que ha servido de base para fijar el incremento de 1.992, respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de diciembre de 1.991, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el citado porcentaje. Es decir, que, dando por supuesto que el I.P.C. medido en la fecha que ha quedado expresada rebasa el I.P.C. previsto que sirvió de base para fijar el incremento de 1.992, el exceso se aplicará como mejora, tomando como base las retribuciones afectadas por la cuantía que tuvieron en diciembre de 1.991, o sea, las que sirvieron como base para la negociación de 1.992.

Tal incremento se abonará con efectos de 1º de enero de 1.992, dentro del primer trimestre de 1.993.

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

**CAPITULO II**  
\*\*\*\*\*

**ORGANIZACION DEL TRABAJO**

Art. 9º.- 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. 10º.- Autoridad y responsabilidad.- El personal con mando deberá velar y mantener las normas de orden y disciplina con la autoridad y responsabilidad idóneas para obtener la mayor eficacia y rendimiento en el trabajo, procurando la mejora del nivel técnico, profesional y humano de los trabajadores en el más óptimo clima de mutuo respeto.

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

Art. 12º.- Rendimiento.- Se entiende por rendimiento normal el que corresponde a un trabajador o equipo de trabajo con suficiente conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño del mismo. La retribución total del trabajador corresponde a este rendimiento tipo.

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

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

Art. 13º.- Normas de orden y disciplina.- Se cumplirá escrupulosamente el deber de asistencia y puntualidad en el trabajo.

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

**CAPITULO III**  
\*\*\*\*\*

**CLASIFICACION DE PERSONAL**

Art. 14º.- Clasificación de personal.- El personal de la Empresa quedará clasificado dentro de los grupos, subgrupos, categorías, niveles y cargos específicos de la Ordenanza Laboral vigente. 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 en orden a la mayor equidad y justicia retributiva.

Se tenderá 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. 3º precedente.

Art. 15º.- Puestos de trabajo.- A petición del Comité de Empresa y Delegado de Personal se suprime la representación de los trabajadores de la plantilla en la Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo, que estará constituida por tres representantes nombrados por la Dirección.

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, cambios 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/o al Delegado de Personal de Oficinas Madrid, para su conocimiento.

#### CAPITULO IV \*\*\*\*\*

#### REGIMEN ECONOMICO

Art. 16º.- 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. 17º.- Retribuciones.- El régimen retributivo del presente Convenio Colectivo comprende:

- Salario base por categoría.
- Trabajos extraordinarios a tanto alzado.
- Incentivos.
- Plus de asistencia y puntualidad.
- Plus de actividad.

Las cantidades de los cuatro primeros conceptos del año 1.990 se incrementan en un 7%.

Para el año 1.992 se incrementarán en el I.P.C. más un punto.

Del plus de actividad de 1.990, 212.447 pesetas se incorporan al salario y como parte del mismo se incrementan en un 7%.

El nuevo plus de actividad será de 240.300 pesetas en 1.991 y 280.300 pesetas en 1.992.

Art. 18º.- Requerimiento por incidencias fuera de la jornada laboral.- Corresponde este complemento al personal que sea requerido fuera de su jornada laboral y sin continuidad de la misma para realizar cualquier trabajo, siempre que no perciban ninguna otra retribución a tanto alzado en concepto de disponibilidad, retén, o similar.

Art. 19º.- Plus de asistencia y puntualidad.- Se ratifica que este concepto se percibe cuando se cumplen ambos deberes y no se devengará en los casos de falta de puntualidad o asistencia por cualquier motivo, excepto la baja por accidente de trabajo o por el cumplimiento de obligaciones cívicas ineludibles. La cuantía es de 218 pts. por día de trabajo.

Art. 20º.- Retribución y jornada.- Todas las retribuciones que se especifican, corresponden a la jornada máxima que se fija en el Art. 51. Si se trabajara jornada inferior, los devengos se reducirán proporcionalmente a su cuantía.

Art. 21º.- 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 aumentada en un 25% sobre el salario base.

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

I.- Por relevo de turno.

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

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

II.- Plus de turno, a razón de 360 pts. en turno abierto y 478 pts. en turno cerrado.

Los correturnos, cuando actúen como tales, percibirán la cantidad de 795 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 efectúen la cantidad de 899 pts. por retén.

Art. 23º.- Suplemento por trabajos penosos.- El personal que efectúe trabajos penosos, que impliquen tarea

distinta a su trabajo normal, y que sean calificados por penosos, por la autoridad competente, percibirá la compensación económica que se indica en nota adjunta.

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. 24º.- Horas extraordinarias.- Se reputan horas extraordinarias a los efectos retributivos, las que excedan de la jornada pactada que se fija en el Art. 51.

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

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la semana máxima legal de trabajo, se abonará según se detalla en la Tabla correspondiente. Su liquidación podrá realizarse por acuerdo entre las partes, bien en metálico o mediante compensación con descanso en la cuantía legal prevista y siempre que esto no origine nuevas horas extraordinarias y su liquidación tendrá lugar dentro del periodo 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. 25º.- 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, siendo opcional su descanso.

Art. 26º.- Antigüedad.- El régimen, cómputo y sistema de trienios establecido en Convenios anteriores, continuará vigente, y queda fijado en 26.929 pts. anuales.

Art. 27º.- 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. 28º.- 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 GUADISA.

Art. 29º.- 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 7.500 kWh durante los meses de Noviembre a Marzo.

Art. 30º.- 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 Hospedaje 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 acreditará como compensación de "gastos de bolsillo" las siguientes cantidades:

a) Por una comida fuera de su domicilio 542 pts.

b) Por las dos comidas 1.084 pts.

Los demás supuestos se atenderán a la normativa vigente.

Art. 31º.- 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 27,00 pts. Esta cantidad se incrementará en 1 pts./km por cada acompañante.

Art. 32º.- Ayuda de comida. - A partir de 1º de octubre de 1.991 y en los días trabajados en jornada de mañana y tarde, durante la vigencia de este Convenio, se abonará en concepto de ayuda de comida la cantidad de 200 pts.

Art. 33º.- Quebranto de moneda. - La compensación por quebranto de moneda, la percibirá el trabajador que desempeñe el puesto comprensivo de dicho riesgo.

Art. 34º.- Norma general sobre retribuciones. - Las retribuciones del personal, cualquiera que sea su categoría laboral serán satisfechas por períodos mensuales del calendario.

Art. 35º.- 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. 36º.- Promoción y formación profesionales. - La Dirección de la Empresa aspira a que cada puesto de trabajo esté desempeñado por el trabajador más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas. A este logro y a la capacitación del personal se dirige toda la política de formación de la Empresa.

Periódicamente y siempre que las necesidades lo demanden se programarán cursillos de capacitación y perfeccionamiento, cuya práctica podrá 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. 37º.- Ingreso en plazas de nueva creación. - El ingreso de personal en la plantilla de la Empresa se verificará mediante las correspondientes pruebas de aptitud ante un Tribunal.

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

Art. 38º.- 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. 39º.- Curso de capacitación y prueba de aptitud. - La Empresa podrá contribuir a la formación de su personal y someter a los solicitantes a un cursillo de capacitación y en todo caso a la prueba de su idoneidad, mediante los correspondientes ejercicios. El resultado de las pruebas será comunicado a los participantes. Si no resultara ninguno apto, o no hubiera solicitantes, el puesto se cubrirá con personal de nuevo ingreso que reúna las condiciones exigidas.

Art. 40º.- 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 designado al efecto.

Art. 41º.- Destinos. - El personal de nuevo ingreso podrá ser destinado provisionalmente a un Centro de Trabajo distinto de aquél a que vaya destinado para su adecuada y previa preparación y capacitación. Este destino provisional no podrá tener duración superior a un año. Pasado este tiempo su traslado tendrá la consideración de forzoso y se le abonarán los gastos y emolumentos que señale la Ordenanza Laboral y el presente Convenio.

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

Art. 42º.- 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, a juicio de la Dirección.

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

Art. 43º.- Auxiliares de Oficina. - En la provisión de las plazas vacantes del Subgrupo profesional de Auxiliares de

Oficina o de otros puestos que por sus características resulten idóneos, tendrán preferencia para ocupar la vacante los trabajadores de Guadisa con capacidad laboral física disminuida, siempre que posean las condiciones necesarias para el desempeño normal de dichos puestos de trabajo.

Art. 44º.- 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. 45º.- Normativa supletoria. - En lo no especificado especialmente en los anteriores conceptos, será de aplicación la normativa de los artículos 31º al 35º de la Ordenanza Laboral.

Art. 46º.- Ascensos. - Regirán esta materia los Artículos 36 a 41 de la Ordenanza Laboral.

Art. 47º.- Traslados y permutas. -

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

a) Análogo o similar puesto de trabajo. - El interesado podrá elegir con arreglo a su antigüedad el orden de prelación de las vacantes de su categoría que 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 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. 48º.- Permuta y cambios de puestos de trabajo. - Las permutas y cambios de puestos de trabajo entre trabajadores de la Empresa en la misma o distinta localidad se ajustarán a lo dispuesto en el Art. 44 de la Ordenanza Laboral.

Art. 49º.- 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. 50º.- 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. 51º.- Jornada y horario de trabajo. - A partir de 1º de octubre de 1.991 y hasta el 31 de diciembre de dicho año, 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 semanales distribuidas de lunes a jueves con horario de 8 h. 30' a 14 horas y de 15 h. 45' a 19 horas; el viernes de 8 h. a 14 horas.

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. y las 9 h. 30' por la mañana y las 15 h. y las 15 h. 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.

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

El cómputo de las 41 horas se verificará semanalmente.

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

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 partir de enero de 1.992 la jornada y horario para el personal no sujeto a turnos rotativos serán los siguientes:

Oficina de Madrid: la jornada normal será de 40 horas semanales distribuida de lunes a jueves con horario de 8 h. 30' a 14 horas y de 15 h. 45' a 18 h. 45'. El viernes de 8 h. a 14 h.

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. y las 8 h. 30' por la mañana y las 15 h. y las 15 h. 45' por la tarde.

La salida podrá tener lugar entre las 13 h. 30' y las 14 h. por la mañana y las 18 h. y las 18 h. 45' por la tarde.

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

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

El cómputo de las 40 horas se verificará semanalmente.

Restantes centros de trabajo: la jornada normal será igualmente de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a jueves en horario de 8 h. a 13 h. y de 15 h. a 18 h. 30'. Los viernes de 8 a 14 h.

Jornada intensiva de verano: a partir de 1.992 esta jornada se aplicará desde el 1 de junio al 30 de septiembre, ambos inclusive, para todos los centros de trabajo. Será de 32 h. 30' semanales distribuidas de 8 a 14 h. 30'.

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. 52º.- Régimen de turnos.- El personal de turnos realizará en cómputo anual, el mismo número de horas que el resto del personal. El exceso si lo hubiere se considerará como horas extraordinarias.

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

Los pluses de relevo y turno a que se alude en el 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. 53º.- Festividades.- Se declaran festivos los días 1º de Junio y 26 de Diciembre además de los que figuran en el Calendario Oficial que redacta el Ministerio de Trabajo.

Art. 54º.- 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. 55º.- 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. 56º.- Vacaciones.- El régimen de vacaciones anuales reglamentarias se fija en veintidós días laborables al año.

Siempre que el servicio lo permita, el plazo de vacaciones podrá disfrutarse, durante el año en tres 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 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. 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. 57º.- Licencias y excedencias.- El personal de Guadisa tendrá derecho a las licencias y permisos que se autorizan en las disposiciones vigentes en la forma, denominación y cuantía que en la misma se especifican.

Art. 58º.- 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. 59º.- 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 acogerse a una nueva excedencia voluntaria, el trabajador debe cubrir al menos un período de 4 años ininterrumpidos al servicio de Guadisa.

Art. 60º.- Excedencia de la mujer trabajadora.- La mujer trabajadora tendrá derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años por cada hijo nacido vivo y a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a nuevo período de excedencia, que en su caso pondrá fin al que viniera disfrutando.

La mujer que se halle en la situación aludida podrá solicitar el 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. 61º.- 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. 62º.- Trabajos de inferior categoría.- Se ratifica el contenido del Art. 55 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. 63º.- 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 percibe 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 realice, 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. 64º.- 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 llague al 150% de su salario último en activo.

Art. 65º.- 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. 66º.- 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 el trabajador que obtenga algún ascenso de categoría profesional, por cuyo motivo le corresponda una modificación del capital asegurado.

En 1.992 la tabla de capitales para el personal en activo se incrementará en un 20%.

Art. 67º.- 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. 68º.- 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:

A los 60 años .....	85%
" " 61 " .....	87%
" " 62 " .....	90%
" " 63 " .....	95%
" " 64 " .....	100%

Art. 69º.- 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. 70º.- Jubilación mayores de 55 años.- A partir de los 55 años de edad del trabajador, las condiciones de jubilación y régimen de pensiones se acomodarán estrictamente a lo que dispongan las normas legales.

Art. 71º.- 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.

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

Las cantidades que se perciban como complemento de la pensión de jubilación tanto por los actuales jubilados como 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. 72º.- Pensiones de jubilación.- Los complementos de pensiones a cargo de la Empresa experimentarán un incremento en 1.991 del 5% y en 1.992 el incremento que suponga el I.P.C.

Art. 73º.- Pensión de viudedad.- Las viudas o viudos de los trabajadores de la Empresa, mientras no contraigan nuevo matrimonio, percibirán un complemento de su pensión. Este complemento se incrementará el 5% en 1.991 y en 1.992 el incremento que suponga el I.P.C.

Art. 74º.- Viudedad.- Se mantiene para los viudos y viudas de los trabajadores de la plantilla y para las situaciones que se produzcan, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, siempre que no contraigan nuevo matrimonio, el actual sistema de pensión con cargo a la Empresa.

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

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

Art. 75º.- Orfandad.- Los huérfanos de trabajadores de la plantilla menores de 18 años o incapacitados física o psíquicamente tendrán derecho a percibir el 20% de los conceptos anteriores.

Art. 76º.- Complementos de pensión.- Los complementos de pensión a cargo de Guadisa consistirán en su caso en la diferencia entre las pensiones así calculadas y el importe de las pensiones actuales de la Seguridad Social.

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. 77º.- Pensiones de viudedad y orfandad de trabajadores jubilados.- Si el trabajador fallece estando jubilado, la pensión de viudedad consistirá en el 60% 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. 78º.- 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. 79º.- Viviendas en localidades distintas de los centros de trabajo.- Los empleados de la Sociedad que vienen percibiendo por este concepto una compensación mensual, la misma queda fijada para 1.991 en 3.427 pts. y en 1.992 tendrá un incremento del I.P.C.

Art. 80º.- Anticipos para viviendas.- El límite máximo de cada anticipo será de 587.500 pesetas; sus plazos de reintegro serán:

Hasta 500.000 pts. de ingresos per cápita	50 mensualidades de amortización.
De 500.000 pts. a 600.000 pts.	50 mensualidades de amortización.
De 600.000 pts. a 700.000 pts.	40 mensualidades de amortización.
De 700.000 pts. a 800.000 pts.	36 mensualidades de amortización.
Más de 800.000 pts.,	30 mensualidades de amortización.

El fondo de este capítulo será de 1.550.000 pesetas.

Para la concesión de estos anticipos se tendrá en cuenta las normas redactadas por el Comité de Empresa el 10 de Mayo de 1.984.

Art. 81º.- Anticipos.- El límite de cada anticipo será de 235.000 pts. Sus plazos de reintegro serán:

Hasta 500.000 pts. de ingresos per cápita	36 mensualidades de amortización.
De 500.000 pts. a 600.000 pts.	30 mensualidades de amortización.
De 600.000 pts. a 700.000 pts.	24 mensualidades de amortización.
De 700.000 pts. a 800.000 pts.	20 mensualidades de amortización.
Más de 800.000 pts.,	18 mensualidades de amortización.

El fondo de este capítulo será de 1.550.000 pts.

Art. 82º.- 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. 83º.- Ayuda de estudios.- Se mantiene el régimen de ayuda de estudios para los hijos de los trabajadores en activo y jubilados de la Empresa, tal como se dispone en el Artículo 83 del Convenio Colectivo de 1.989, 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. Esta ayuda se incrementa en 1.991 el 7% y para 1.992 el I.P.C. más un punto.

Art. 84º.- Hijos subnormales.- La pensión a cargo de la Empresa para el trabajador con hijos subnormales será de 12.000 pts. mensuales por cada hijo así calificado.

Art. 85º.- 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 doceavas partes del salario anual.
- b) A los 35 años de antigüedad en la Empresa, tres doceavas partes del salario anual.
- c) A los 50 años de antigüedad en la Empresa, cinco doceavas partes del salario anual.

El trabajador que se jubile, fallezca en activo o quede en las situaciones previstas en el Artículo 64º, sin alcanzar la antigüedad tope, percibirá por este concepto la parte proporcional según sus años de servicio.

Art. 86º.- Bolsa de vacaciones.- Se establece para el periodo vigente de este Convenio quince bolsas anuales de vacaciones de 54.950 pesetas para su distribución por sorteo entre los trabajadores que no la hayan obtenido en ocasiones anteriores. Dicho sorteo lo realizará el Comité de Empresa y Delegado de Personal con asistencia de la Dirección.

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

#### CAPITULO IX \*\*\*\*\*

##### SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 87º.-

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. 88º.- 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. 89º.- Del Comité de Empresa.- Sin perjuicio de los derechos o facultades concedidos por las Leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

Ser informado por la Dirección de la Empresa:

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

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

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

- En función de la materia de que se trata:

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

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

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

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

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

Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

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

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

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

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

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

Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados anteriores, aún después de dejar de pertenecer al

Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

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

#### Garantías.

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

- Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto 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 205.000 pts. que serán administradas por las normas que libremente acuerden sus componentes.

Art. 90º.- Atendiendo a la petición del Comité de Empresa y con el fin de promover la lucha contra los accidentes se establece un premio de 9.280 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 sustituye a los anteriores y sus correspondientes condiciones salariales.

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

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

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

**CUARTA.-** Comisión mixta interpretadora.- Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, tanto referentes a

su interpretación 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.

#### TRABAJOS PERJUDICIALES

DESIGNACION DE LOS TRABAJOS	JORNAL DIARIO
- Trabajos de reparación en línea de alta tensión (personal que sube a las postes) ..	120 %
- Trabajos de reparación en el interior de redes sin desmontar (soldando, chorroado o con máquina horroventana) .....	110 %
- Trabajos de computas de vertedero (personal que trabaja colgado en sillós o cinturones de seguridad) .....	105 %
- Trabajos de subestación a más de 10 m. de altura (seccionadores barras y líneas de Gilara, seccionadores barras grupo y b-v-pase línea Puerto Peña) .....	95 %
- Trabajos de chorroado con arena de sílice en el interior de la cámara espiral y distribuidor (personal que chorroa) .....	90 %
- Trabajos de chorroado con arena de sílice en el interior de la central (personal que chorroa) .....	85 %
- Trabajos en reparación piezas fijas en compuertas de toma (personal que trabaja colgado soldando, esmerilando o pintando) ...	80 %

**25840** **RESOLUCION de 2 de octubre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la Empresa «Transformación Agraria, Sociedad Anónima» (TRAGSA).**

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la Empresa «Transformación Agraria, Sociedad Anónima» (TRAGSA), que fue suscrito con fecha 11 de junio de 1991, de una parte, por miembros de los Comités de Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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, 2 de octubre de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### REVISIÓN SALARIAL DEL X CONVENIO COLECTIVO DE «TRAGSA»

Artículo 1.º Vigencia y duración.-Los términos económicos contenidos en el presente acuerdo tendrán una duración de un año, siendo su vigencia desde el 1 de enero de 1991 al 31 de diciembre del mismo año.

Art. 2.º Revisión.-Si el índice de precios al consumo, constatado por el Instituto Nacional de Estadística, registrase a 31 de diciembre de 1991 un crecimiento superior al porcentaje del 5,9 por 100, se efectuará una revisión salarial sobre el exceso de la indicada cifra, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1991, afectando a todos los conceptos retributivos devengados a partir de dicha fecha y hasta el 31 de diciembre del mismo año.