

RESOLUCION de 31 de julio de 1995, de la Secretaría General Técnica, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de Félix González, S.A.

VISTO: El texto del Convenio Colectivo de trabajo de FELIX GONZALEZ, S.A., de ámbito local, de Empresa, suscrito el día 19 de julio de 1995 por la representación de la empresa, de una parte, y por la representación de los trabajadores de otra, y de conformidad con la dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29.3.95); el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (BOE de 6.6.81), Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (Ejecución de la legislación laboral) (BOE del 17 de mayo) y Decreto del Presidente 14/1995, de 2 de mayo, por el que se asignan a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución de la Legislación Laboral (DOE 9.5.95), esta Secretaría General Técnica de la Consejería de Presidencia y Trabajo

A C U E R D A

PRIMERO.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Secretaría General Técnica, con el número 12/95, código informático 0600891.

SEGUNDO.—Disponer la publicación en el «Diario Oficial de Extremadura» y en el «Boletín Oficial de la Provincia» del texto del Convenio, que figura como Anexo de esta Resolución.

Mérida, 31 de julio de 1995.

El Secretario General Técnico,
JESUS HERNANDEZ ROJAS

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «FELIX GONZALEZ, S.A.»

CONVENIO 1995

CAPITULO I

EXTENSION Y AMBITO DEL CONVENIO

ART. 1.—AMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre la

compañía «FELIX GONZALEZ, S.A.» C.I.F. A-06-000913, dedicada a Producción y Distribución de Energía Eléctrica en D. Benito y los trabajadores que integren la plantilla de la misma.

ART. 2.—AMBITO PERSONAL

Las normas del presente convenio serán de aplicación a la totalidad del personal de plantilla que figura en los escalafones de la empresa «F.G.S.A.».

No obstante, al personal eventual le será de aplicación la tabla de retribuciones consignadas en el Anexo I, las dietas, el régimen de horas extraordinarias y el régimen económico de la Incapacidad Laboral Transitoria. La aplicación de estos beneficios quedará vinculada a la vigencia de su contrato de trabajo.

ART. 3.—AMBITO TEMPORAL

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

ART. 4.—El Convenio puede prorrogarse por años naturales al no existir solicitud de denuncia con preaviso de cualquiera de las partes contratantes, con tres meses de antelación a su vencimiento o de la prórroga en su caso.

CAPITULO II

ART. 5.—ORGANIZACION

Corresponde a la Dirección de la empresa la organización práctica del trabajo, sin otras limitaciones que las expresamente prevenidas en la legislación y ordenanzas vigentes.

ART. 6.—PRODUCTIVIDAD

Como consecuencia de las mejoras que se implantan en este Convenio, el personal se compromete a alcanzar un alto grado de productividad. En consecuencia, deberá procurar la reducción al mínimo de las horas extraordinarias que la Dirección, teniendo en cuenta el carácter de servicio público podrá imponer cuando las circunstancias lo aconsejen y de acuerdo con las disposiciones legales.

ART. 7.—SIMULTANEIDAD DE TAREAS

Cuando sea necesario dentro de la jornada laboral la realización simultánea o sucesiva de tareas correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o inferior categoría, podrán encargarse a un solo productor, con sujeción a las normas de la Ordenanza de Trabajo.

ART. 8.—RENDIMIENTO

Se entiende por rendimiento normal, el que corresponde a un trabajador o equipo de trabajo, con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño del mismo. La retribución del trabajador corresponde a ese rendimiento normal.

ART. 9.—PERSONAL CON MANDO

Es obligación del personal con mando velar por la disciplina de sus subordinados y conseguir la mayor eficacia y rendimiento en el trabajo, para lo cual gozará de autoridad suficiente, conjugando esa obligación con el deber de procurar elevar el nivel técnico, profesional y la seguridad de los trabajadores en un clima de respeto a los principios que rigen las relaciones humanas.

CAPITULO III**CLASIFICACION DE PUESTOS DE TRABAJO**

ART. 10.—Las partes firmantes del Convenio, a lo largo de la vigencia del mismo, acordarán el sistema de clasificación profesional en base a Grupos Profesionales de acuerdo con la definición del art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Para dicha clasificación se definirán las funciones que se realizan en la Empresa y se encuadrarán dichas funciones en los distintos Grupos Profesionales atendiendo a los siguientes factores:

Titulación

Responsabilidad

Iniciativa

Complejidad

Mando

Autonomía, etc.

ART. 11.—DIRECTOR GERENTE

Corresponderá a este cargo como su nombre indica, toda la responsabilidad del negocio, su organización comercial, administrativa y contable de la empresa, enlazando igualmente con el personal técnico y encargados, los cuales presentarán para su aceptación a la Gerencia de todos los estudios para modernizaciones y mantenimiento del negocio.

PERSONAL TECNICO

Será el encargado de la dirección técnica de la compañía, redactando y firmando los proyectos y certificaciones de obras para su legalización en los Organismos pertinentes.

JEFE DE MANTENIMIENTO Y PERSONAL (Técnico de 2.ª nivel A)

Es aquél con título de grado medio, expedido por Organismo con competencia para otorgarlo oficialmente (o con capacidad y competencia suficiente a juicio de la empresa) siendo el responsable del mantenimiento predictivo, preventivo y correctivo, y del funcionamiento de todo el equipo de instrumentación eléctrica de la Central Hidráulica, redes, subestación y C.T., así como de la disciplina, rendimiento y cumplimiento de las medidas de seguridad del personal a su cargo, dependiendo jerárquicamente del Jefe Técnico.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Serán los encargados de atender todos los problemas burocráticos con los abonados y quedarán encuadrados en la categoría que se les asigne por la Gerencia.

Sus ascensos se producirán asimismo, cuando a juicio de la dirección y a la vista de sus mayores conocimientos lo aconseje.

OFICIALES DE INSTRUMENTACION (P.O.2.ª Categ. Nivel A) Oficial 1.ª Electricista

Son aquellos profesionales de oficio, que bajo la dirección y supervisión del Técnico y Jefe de Mantenimiento, realizan los trabajos de montaje, reparación, revisión, ensayo y limpieza de todos los equipos y aparatos eléctricos, en las redes de alta y baja tensión, subestación, C.T. y Central Hidráulica.

Cuando su nivel de conocimientos, experiencia y competencia destaque de forma determinante a juicio de sus Jefes, podrán ser promocionados a Profesionales de Oficio, 1.ª Categ. Nivel A.

AYUDANTES DE INSTRUMENTACION (P.O. 3.ª Categoría).

Son aquellos profesionales que ayudan y colaboran con el Oficial de Instrumentación en los trabajos de montajes eléctricos, reparación, calibración y limpieza de todos los aparatos de instrumentación eléctrica de las redes de alta y baja tensión, subestación, C.T. y C. Hidráulica.

Cuando en su formación, conocimientos y experiencia destaquen de forma determinante a juicio de sus Jefes, podrán ser promocionados a Profesionales de Oficio, 2.ª Categ. Nivel A.

CAPITULO IV**PROMOCION Y FORMACION PROFESIONAL****ART. 12.—IDONEIDAD**

La Dirección pretende que cada puesto de trabajo esté desempeñado por el trabajador más idóneo por sus cualidades técnicas, pro-

fesionales y humanas. A este logro se proyecta toda la política de personal de la empresa.

ART. 13.—PERSONAL TECNICO

El ingreso del personal Técnico se hará por la Categoría correspondiente a los Conocimientos y título profesional que se exija de acuerdo con el puesto de trabajo a cubrir. El personal existente en la empresa tendrá preferencia para ocupar tales puestos cuando demuestre su capacitación y reúna los requisitos y condiciones exigidos.

ART. 14.—PEONES ESPECIALISTAS

Estos trabajadores figurarán en el Subgrupo II en la 2.ª Categoría. Se entiende así que los Peones Especialistas desempeñarán indistintamente las funciones que se atribuyen reglamentariamente a Peones y Peones Especialistas.

ART. 15.—CAPACITACION

Cuando la modernización de los servicios o su automatización determinen la necesidad de capacitar o complementar la formación profesional del trabajador, la Empresa proporcionará los medios para conseguirlo, y el trabajador vendrá obligado a someterse a las pruebas físicas, intelectuales o psicotécnicas que se previenen, así como asistir a los cursos que se convoquen para tal perfeccionamiento.

ART. 16.—PERSONAL DE NUEVO INGRESO

Para el ingreso del personal en la plantilla de la Compañía, los aspirantes habrán de superar las pruebas que se establezcan para tal fin por la Dirección de la misma.

ART. 17.—ASCENSOS DEL PERSONAL

Tanto el personal técnico, administrativo y Profesionales de Oficio, ascenderán de categoría, cuando su nivel de conocimientos, experiencia y competencia destaque de forma determinante a juicio de sus respectivos Jefes.

ART. 18.—JUBILACION DEL PERSONAL

Ambas representaciones con el fin de paliar el excesivo coste de las estructuras de personal, y como medida favorecedora del empleo juvenil, acuerdan fijar como forzosa y obligatoria para toda la plantilla, la jubilación a los 65 años de edad, extendiéndose este acuerdo a todo el personal que a la fecha de la firma de este Convenio tuviera cumplida o sobrepasada dicha edad.

De la extinción y jubilación forzosa anteriormente pactada queda-

rán excluidos, única y exclusivamente los trabajadores que al cumplir los 65 años de edad jubilable no tuvieran completado el periodo mínimo de cotización para poder causar derecho al percibo de la pertinente pensión de jubilación.

La jubilación voluntaria anticipada será incentivada por la empresa con los importes de las mensualidades que a continuación se expresan:

Sin haber cumplido los 60 años de edad: 6 mensualidades

Sin haber cumplido los 61 años de edad: 5 mensualidades

Sin haber cumplido los 62 años de edad: 4 mensualidades

Sin haber cumplido los 63 años de edad: 3 mensualidades

Sin haber cumplido los 64 años de edad: 2 mensualidades

Sin haber cumplido los 65 años de edad: 1 mensualidades

CAPITULO V

JORNADA DE TRABAJO, HORARIO, HORAS EXTRAORD., FESTIVIDADES Y VACACIONES

ART. 19.—JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo exigible en la empresa, será de treinta cinco horas semanales, de lunes a viernes, ambos inclusivos de cada semana, para todo el personal de la misma.

La jornada que se pacta no producirá disminución en el rendimiento y la productividad del personal. En consecuencia, no dará lugar a la revisión de primas calculadas sobre la jornada de duración más amplia y en general a los complementos que puedan calcularse en función de la jornada.

ART. 20.—HORARIO

El horario para toda la plantilla excepto el personal de turno en la Subestación y Central Hidráulica, será de 8 a 15 horas de lunes viernes.

Ningún trabajador podrá salir antes de la terminación de su jornada.

El cómputo de la jornada de trabajo será por día.

ART. 21.—PUNTUALIDAD

Se reconoce expresamente la exigibilidad del deber de puntualidad y asistencia, así como la congruencia de las medidas de sanción por las faltas que se cometan en ese orden de disciplina.

La Dirección, podrá establecer los controles que estime oportuno a este respecto.

ART. 22.—FESTIVIDADES

El día 1.º de junio, Fiesta de la Virgen de la Luz, nuestra Patrona, se considerará como fiesta abonable y no recuperable.

ART. 23.—HORAS EXTRAORDINARIAS.

El personal deberá cubrir los retenes, guardias de distribución, y turnos que se establezcan por la Dirección a fin de atender las exigencias del servicio, si tal circunstancia determinase la obligación de trabajar en festivo o día libre semanal, se recibirá un descanso compensatorio igual al tiempo trabajado dentro de la semana siguiente, pagándose los recargos correspondientes a las horas efectivamente trabajadas en dichos días.

Cuando por necesidades del servicio sea imposible la concesión de dicho descanso compensatorio, se abonarán cómo horas extraordinarias, el exceso sobre las 35 horas semanales pactadas.

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 40.2 del R.D. 2001/1983, de 28 de julio, sólo tendrán la naturaleza de extraordinarias las que rebasen la jornada ordinaria establecida en el presente convenio, que a estos efectos se contabilizarán en cómputo anual.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

- 1) Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- 2) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de materia prima: Realización.
- 3) Horas extraordinarias necesarias por periodos de punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

El valor base por categoría de la hora ordinaria y de la extraordinaria será las que figuran en la tabla del Anexo I del presente Convenio.

ART. 24.—VACACIONES

Se establece con carácter general un periodo de vacaciones anuales de treinta días naturales, o la parte proporcional que corresponda, en caso de que no llevara trabajando en la empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

En los casos en que se produzca fraccionamiento en su disfrute, el

cómputo de las vacaciones, se hará por días laborables, con el límite de veintidós días laborables al año.

CAPITULO VI**REGIMEN ECONOMICO**

ART. 25.—El régimen económico para el año 1995 y a partir de 1.º de enero de dicho año, estará constituido por los salarios bases, por Categorías Profesionales, contenidos en la columna 2 del Anexo I que comprende el salario base mensual para Técnicos, Administrativos y Actividades complementarias, y el salario base diario para el resto de las categorías.

CLAUSULA DE REVISION

A partir de 1.º de enero de 1996 el régimen económico para dicho año, estará constituido por los salarios bases, por categorías profesionales, vigentes desde 1.º de enero de 1995, incrementados con el crecimiento de un 5,75% sobre dicho salario base, sea cual fuere la estimación que el Gobierno de la Nación prevea del I.P.C. para dicho año con motivo de la presentación a las Cortes de los Presupuestos Generales del Estado.

ART. 26.—Todas las retribuciones que se regulan en el presente Convenio se contraen y corresponden a la jornada máxima a que se refiere el art. 19. Si se trabajara jornada inferior, los devengos se reducirán proporcionalmente a la jornada que se realice.

ART. 27.—PARTICIPACION EN BENEFICIOS

La participación en los resultados favorables del ejercicio económico de «Félix González, S.A.» estará constituida por el 20% de los salarios correspondientes a las doce mensualidades, sobre salario base y antigüedad únicamente.

ART. 28.—PAGAS EXTRAORDINARIAS

Todo el personal de plantilla disfrutará de cuatro pagas extraordinarias de un mes cada una de ellas pagaderas en marzo, julio, octubre y diciembre, compuestas por salario base y antigüedad únicamente.

ART. 29.—FORMA DE PAGO DE LAS NOMINAS

El pago de las nóminas mensuales normales se efectuará el último día de cada mes, siendo las extraordinarias de marzo, julio, octubre y Navidad, abonadas el día 20 de cada uno de los meses citados.

Teniendo en cuenta la organización administrativa dada a estos pagos, las variaciones de salarios que se produzcan por ascensos, aplicaciones de aumentos periódicos o cualquiera otra circunstan-

cia, tendrá efecto económico desde la fecha en que realmente se haya producido la modificación. En consecuencia, la parte proporcional de las gratificaciones reglamentarias, serán satisfechas desde la fecha en que la variación se haya producido.

El abono de nómina se efectuará por el sistema de transferencia bancaria a la entidad que libremente designe el trabajador.

ART. 30.—SUPLEMENTO DE REMUNERACION POR TRABAJO NOCTURNO

El valor del suplemento de remuneración por trabajo nocturno para el personal de turno, será del 25% del salario base diario de la categoría correspondiente.

ART. 31.—AUMENTOS PERIODICOS (ANTIGÜEDAD)

Para el cómputo del régimen de antigüedad, se tomará como fecha de partida, la del ingreso del trabajador en la plantilla de la empresa, continuando con el actual sistema de quinquenios, según la escala que a continuación se detalla:

A los 5 años.....	15%
A los 10 años.....	20%
A los 15 años.....	25%
A los 20 años.....	30%
A los 25 años.....	35%
A los 30 años.....	40%
A los 35 años.....	45%
A los 40 años.....	50%
A los 45 años (tope máximo).....	60%

ART. 32.—PLUS POR DESPLAZAMIENTO

Para todos los trabajadores que desempeñen su trabajo habitual en la Central Hidráulica, se fija un Plus de desplazamiento de 200 ptas. día efectivamente trabajado en horas normales.

ART. 33.—RETEN DE DISPONIBILIDAD

Cuando además del tiempo de cobertura del servicio, fuera necesario la disponibilidad del personal fuera de la jornada normal, se establecerá un servicio de «Guardia de Distribución» prestado por uno o más trabajadores que mensualmente como máximo, se encontrará en esta situación fuera de su jornada normal.

Desde la finalización de la jornada, así como sábado, domingo o festivos comprendidos en su mes, el trabajador estará en disposición de actuar si fuera requerido.

El trabajador que se encuentra en Retén de Disponibilidad, percibirá 2.180 ptas. por día efectivamente prestado en retén de «Guar-

día» no devengándose en vacaciones, descansos, permisos retribuidos, e incapacidad laboral transitoria de cualquier clase, etc.

Durante el horario normal del centro de trabajo, los trabajadores atenderán todos los trabajos de la explotación que les sean encomendados.

Fuera del horario normal se atenderá con preferencia las averías. También se atenderán aquellos trabajos de corta duración o que puedan interrumpirse.

ART. 34.—PERMANENCIAS ESPECIALES

Las circunstancias de continuidad en el trabajo que requiere la misión de los mandos del Sector que atienden el servicio público, el mantenimiento e incidencias, aconsejan considerar sus condiciones de trabajo de una manera especial, compensándoles con las gratificaciones de puesto de trabajo siguientes:

Jefe Mantenimiento y Personal..... 200.000 ptas. anuales.

Las expresadas cantidades compensan y sustituyen a la totalidad de remuneraciones derivadas de los trabajos que por su misión profesional y atención al servicio público se efectúen fuera de la jornada laboral.

CAPITULO VII

DERECHOS SOCIALES

ART. 35.—I.L.T.

Los trabajadores de la plantilla que pasen a la situación de Incapacidad Laboral Transitoria, percibirán mientras dure la misma, una ayuda económica con cargo a la Compañía consistente en la diferencia que resulte entre la prestación económica oficial que en dicha situación le corresponda por el I.N.S.S. y el 100% del salario que el productor venga percibiendo en la fecha en que haya sido declarada dicha incapacidad.

El salario computable a este efecto será el que tenga reconocido en el escalafón oficial de la Compañía en tal momento.

El complemento a cargo de la empresa, se perderá en los casos de fraude.

ART. 36.—CONSUMO DE ENERGIA ELECTRICA POR LOS TRABAJADORES

Todo el personal de plantilla y los eventuales contratados, tendrán derecho al consumo de Kilowatios totalmente gratis y únicamente para su vivienda habitual, cesando este derecho cuando se produzca su baja en la empresa por despido o terminación de contrato. El personal jubilado continuará disfrutando de este beneficio hasta su fallecimiento, haciéndose extensivo a la viuda del trabajador que falleciera en activo o una vez jubilado.

CAPITULO VIII

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ART. 37.—La Dirección de la compañía y sus trabajadores, conscientes de la gravedad de los accidentes de trabajo, propugnan la intensificación de una eficaz política preventiva. Estiman que deben ponerse en práctica todos los medios para su evitación, manteniendo constante vigilancia a fin de que sean debidamente observadas las normas de seguridad, cuya infracción puede denunciar todo trabajador.

Para conseguir este clima en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, la Dirección de la empresa apoyará todas las decisiones que tomen los trabajadores en el desempeño de sus funciones.

Los Trabajadores, Técnicos y Dirección, trabajarán en estrecha colaboración y realizarán las campañas o cursillos pertinentes para la creación de un clima preventivo del accidente, que produzca como resultado la disminución de siniestros.

Todas las instalaciones deberán ser revisadas de modo continuo y sistemático, y sus trabajadores serán sometidos, por lo menos una vez al año, a cursillos de prevención o a examen recordatorio.

Se tomarán las medidas conducentes ante la falta de utilización de equipos y prendas de protección expresamente señaladas en las normas vigentes, cuyo conocimiento será obligatorio.

En previsión de algún tipo de siniestro y como se dice antes, por la peligrosidad de los trabajos a que están sometidos el personal de plantilla, esta Sociedad tiene concertado Póliza de Seguro Colectivo de Accidentes Personales con la compañía. «LA ESTRELLA» con cobertura a todos los trabajadores con las siguientes garantías:

FALLECIMIENTO POR ACCIDENTE.: 10.000.000 ptas. por asegurado.

INVALIDEZ ABSOLUTA Y

PERMANENTE POR ACCIDENTE.: 10.000.000 ptas. por asegurado.

Serán beneficiarios para caso de fallecimiento por accidente, los herederos legales de los trabajadores.

Este seguro tendrá la condición de permanente y la empresa año tras año irá renovando dicha póliza.

CAPITULO IX

DE LOS SINDICATOS Y DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

ART. 38.—La empresa respetará 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 podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afilia-

ción sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a la empresa, si disponen de suficiente o apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

El representante legal de los trabajadores, deberá ser informado 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 la jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la misma.

Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos, establecimientos 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 representante legal de los trabajadores el modelo o modelos del contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el representante para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y en su caso, ante la autoridad laboral competente.

Sobre sanciones impuestas sobre 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.

Ejercerá una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

1) 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.

2) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

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

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

ART. 39.—GARANTIAS

Ningún representante legal de los trabajadores podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este cese 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 cualquiera 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 resto de trabajadores de la plantilla.

El representante legal, poseerá prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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, comu-

nicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con las normas vigentes al efecto.

ART. 40.—PRACTICAS ANTISINDICALES

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

En las negociaciones y acuerdos plasmados en el presente Convenio, intervinieron los señores D. ANTONIO SANCHEZ-PORRO PAREJO y D. LUIS SANCHEZ GALLARDO, Presidente y Secretario del Consejo de Administración de la Sociedad y en representación de ella, y de otro lado, los señores D. MANUEL RODRIGUEZ MORCILLO y D. LORENZO ARROYO GALLARDO, facultados por la asamblea de trabajadores para esta negociación, actuando como Secretario en todos los encuentros mantenidos, el Gerente de la compañía D. BALDOMERO BLAZQUEZ BRAVO.

Todos los figurados firman a continuación en prueba de conformidad este Convenio que será presentado para su legalización y publicación en la Autoridad competente, en Don Benito, a diez y nueve de julio de mil novecientos noventa y cinco.

A N E X O I**TABLA SALARIAL A PARTIR DEL 1.º DE ENERO DE 1995**

	SALARIO BASE MES O DIA	HORA ORDINARIA	HORA EXTRAORDINARIA
DENOMINACION			
GRUPO I.—PERSONAL TECNICO			
1.ª Categoría			
Ingeniero Técnico	208.166	1.815	2.722
2.ª Categoría			
Jefe Mantenimiento y Personal	187.760	1.764	2.645
GRUPO II.—PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Superior especial	182.129	1.738	2.606
Superior 1.ª	174.433	1.674	2.510
Superior 2.ª	157.760	1.608	2.412
Oficial 1.ª	141.749	1.322	2.313
Auxiliar Administrativo 1.ª	114.968	1.223	2.140
Auxiliar Administrativo 2.ª	102.993	1.087	1.903
GRUPO III.—PERSONAL OPERARIO			
1.ª Categoría			
Oficial 1.ª Nivel A	5.034	1.419	2.484
2.ª Categoría			
Oficial 1.ª Nivel A	4.660	1.322	2.313
Oficial 2.ª Nivel B	4.310	1.223	2.141
Ayudante	3.832	1.088	1.903
SUBGRUPO II.—Peonaje — Peones especializados	3.655	1.037	1.816