MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y URBANISMO

12693 *RESOLUCION de 21 de marzo de 1984, de la Dirección General de Puertos y Costas, por la que se hace pública la autorización otorgada a «Pescanova Canarias, S. A.», para construcción de una nave y zona vallada con destino a almacenamiento de redes y pertrechos en la zona segunda del muelle de Ribera del puerto de La Luz y Las Palmas.*

El Ilustrísimo señor Director general de Puertos y Costas, en uso de las facultades delegadas por Orden ministerial de 6 de junio de 1979 («Boletín Oficial del Estado» del 23), ha otorgado, con fecha 21 de marzo de 1984, una autorización a «Pescanova Canarias, S. A.», cuyas características, son las siguientes:

Plazo concedido: Nueve años.
Zona de servicio del puerto de La Luz y Las Palmas.
Provincia: Las Palmas de Gran Canaria.

Destino: Construcción de una nave y zona vallada con destino a almacenamiento de redes y pertrechos en la zona segunda del muelle de Ribera.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 21 de marzo de 1984.—El Director general, Luis Fernando Palao Taboada.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

12694 *RESOLUCION de 27 de diciembre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.422 la bota de seguridad, modelo 304-A, fabricada y presentada por la empresa «Calzados del Cidacos, S. L.», de Calahorra (La Rioja).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la bota de seguridad, modelo 304-A, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota de seguridad, modelo 304-A, de clase III, fabricada y presentada por la empresa «Calzados del Cidacos, S. L.», con domicilio en Calahorra (La Rioja), avenida del Ebro, sin número (polígono Neinver 3), como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase III, grado A.

Segundo.—Cada calzado de seguridad de dichos modelo, marca, clase y grado llevará, en sitio visible, un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «MT. Homol. 1.422. 27-12-83 Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos-Clase III-Grado A.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.° de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de «Calzados de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 27 de diciembre de 1983.—El Director general, Francisco J. García Zapata.

12695 *RESOLUCION de 2 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del XII Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Iberduero, S. A.».*

Visto el texto del XII Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Iberduero, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 13 de marzo de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores el día 8 de marzo del mismo año, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.—Remitir el texto original al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 2 de abril de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

XII CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA IBERDUERO, S. A.

CAPITULO I

EXTENSION Y AMBITO DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 1.- AMBITO TERRITORIAL.-

El presente Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, regirá en todos los centros de trabajo y demás dependencias de Iberduero, S.A. en que se desarrolla su actividad de empresa eléctrica.

Artículo 2.- AMBITO PERSONAL.-

Las normas del presente Convenio Colectivo, en la medida que a cada situación afecten, sólo regirán para el personal de Iberduero, S.A. directamente relacionado con la actividad de producción, transformación, transporte, transmisión y distribución de energía eléctrica.

Las referidas normas regirán en su totalidad para el personal considerado como de plantilla que se define como: aquél que, contratado con tal carácter, preste sus servicios por cuenta de Iberduero, S.A., en calidad de fijo y por tiempo indefinido, realizando la jornada laboral completa establecida o, cuando menos, de cuatro horas diarias.

Al personal considerado como "no de plantilla", es decir, el de contrato de duración determinada, a tiempo parcial, en prácticas, el personal gratificado a que se refiere el artículo 197 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Eléctrica y el personal de limpieza de menos de cuatro horas, se le aplicará lo que del Convenio Colectivo, respecto a retribuciones, le afecte, teniendo en cuenta su nivel de asimilación y tipo de contrato.

Artículo 3.- AMBITO TEMPORAL.-

El presente Convenio entrará en vigor con efectos del 1° de enero de 1.984, cualquiera que sea la fecha de su registro, depósito o publicación oficial y regirá hasta el 31 de diciembre de 1.984.

Se prorrogará tácitamente de año en año si no mediara, con un mes de antelación a la fecha de terminación de su vigencia o prórroga en su caso, denuncia por escrito de cualquiera de las partes.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 4.- NORMAS GENERALES.-

La organización del trabajo, respetando la legislación vigente, es facultad de la Dirección.

Para alcanzar el máximo desarrollo que permita asegurar la prosperidad de la Empresa y con ello obtener el bienestar y elevación del nivel de vida de sus trabajadores, la Dirección espera seguir contando con el apoyo de todo el personal.

Ambas partes reconocen que los principales factores que inciden sobre la productividad son tanto la racionalización de la organización y mejoras tecnológicas, como la diligencia necesaria del personal en su puesto de trabajo dentro de un rendimiento normal, todo ello en un marco de unas buenas relaciones laborales.

Sin perjuicio de que el personal realice su trabajo habitual en el puesto que tenga asignado, deberá prestar sus servicios donde en caso de necesidad y a indicación de la jefatura, resulte preciso, respetando en todo caso las disposiciones legales al respecto.

Artículo 5 VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO.-

Según se estableció en el II Convenio Colectivo Sindi

cal, la estructuración de puestos de trabajo se realiza mediante su valoración con arreglo a la técnica denominada "asignación de puntos por factores", y de acuerdo con este sistema y características propias de IBERDUERO, S.A., los puestos de trabajo valorados, según las distintas puntuaciones, se clasifican en 15 escalones de la forma siguiente:

Escalón	Indice puntuación
1	De 176 a 225
2	De 226 a 275
3	De 276 a 325
4	De 326 a 375
5	De 376 a 425
6	De 426 a 475
7	De 476 a 525
8	De 526 a 575
9	De 576 a 625
10	De 626 a 675
11	De 676 a 725
12	De 726 a 775
13	De 776 a 825
14	De 826 a 875
15	Más de 876

La Dirección de la Empresa facilitará a todos los trabajadores el análisis del puesto de trabajo que ha servido de base para su calificación, así como las funciones inherentes al mismo. Ningún trabajador podrá negarse a realizar funciones, alegando que no figuran en la descripción del puesto. En todo caso, podrá reclamar con sujeción al procedimiento que regula el presente Convenio.

Artículo 6.- PUESTOS DE TRABAJO Y CATEGORIAS PROFESIONALES.-

Se mantiene la coexistencia del sistema de categorías profesionales reglamentarias con la calificación de los puestos de trabajo. Las tarifas de cotización a la Seguridad Social seguirán de acuerdo con las categorías profesionales.

Artículo 7.- REVISION POR MODIFICACION DE PUESTO DE TRABAJO.-

Para informar y proponer resolución sobre revisiones de puesto de trabajo a la Dirección de la Empresa, existe la Comisión Mixta de Revisión de Puestos de Trabajo (C.M.R.P.T.), que estará compuesta por una representación de la Dirección de la Empresa y por seis representantes de los trabajadores (con, al menos, un representante por cada uno de los grupos de Técnicos, Administrativos y Profesionales), pero dentro de los seis, uno rotará semanalmente, de tal modo que sean cinco sus miembros permanentes.

Con el fin de que esta representación sea plenamente eficaz, la Empresa formará en las técnicas de valoración de puestos de trabajo a quince representantes de los trabajadores, para asesorar a los mismos, si éstos lo solicitaran en su petición de revisión.

Al objeto de dar mayor efectividad a las revisiones de puesto de trabajo y se cumplimenten éstas dentro del plazo máximo de seis meses, las personas que han de ocuparse de las mismas, se reunirán cuantas veces sea necesario.

Previa autorización de la Dirección de Personal y Servicios Generales (DIPES), los representantes de los trabajadores en la C.M.R.P.T. podrán visitar "in situ" los puestos de trabajo.

Si las condiciones en que se realiza el trabajo o las funciones del puesto variasen en su contenido de tal forma que pudieran afectar al valor obtenido al aplicar el Sistema de Valoración en vigor, podrá plantearse la revisión tanto a iniciativa de DIPES, de la Dirección a que pertenezca el trabajador o del propio trabajador. La tramitación de solicitud de revisión por la jefatura o por el propio trabajador se realizará a través de la vía jerárquica para su informe y trámite. Tal solicitud, acompañada del informe, deberá ser evacuada por la vía jerárquica a DIPES y, a través de ésta, a la C.M.R.P.T. en el plazo de mes y medio. Transcurrido dicho plazo sin haberse recibido, el interesado cursará su petición a DIPES a través de la C.M.R.P.T. para su registro, acuse de recibo y trámite. A partir de la fecha de acuse de recibo por DIPES, comenzará a contar el plazo de seis meses. Del resultado de dicha revisión se dará cuenta al interesado.

Los ascensos de escalón que se originen como consecuencia de la revisión, serán reconocidos a todos los efectos, a no ser que resultaren de más de dos escalones, en cuyo caso la nueva plaza resultante deberá cubrirse por concurso, percibiendo el empleado que venía ocupando el puesto de trabajo revisado, la diferencia de retribución correspondiente.

Si como consecuencia de la revisión se originara un descenso de escalón y tal situación obedeciera a causas imputables a la Dirección de la Empresa, el trabajador conservará su escalón a título personal. Cuando el cambio de un escalón superior a otro inferior se efectúe por voluntad del trabajador, éste pasará a percibir las remuneraciones del escalón que a la nueva situación correspondan.

Artículo 8.- CAPACIDAD DISMINUIDA.-

En el caso de que un trabajador, como consecuencia del informe médico-profesional elaborado por el Departamento de Medicina y Seguridad en el Trabajo, fuera considerado por DIPES con capacidad disminuida para el desempeño de su puesto de trabajo y no considerase procedente la iniciación del expediente de incapacidad o, iniciado éste, no se obtuviera de los organismos oficiales competentes la declaración de Invalidez Permanente en sus grados de Incapacidad Total o Absoluta, será destinado de forma automática por dicho Organismo a la vacante más idónea a sus aptitudes y conocimientos profesionales.

Para facilitar dicha acomodación, el trabajador afectado podrá solicitar a DIPES las vacantes existentes que estén en consonancia con las indicaciones contenidas en su informe médico-profesional, adoptándose las disposiciones oportunas a fin de mejorar la condición del personal en esta situación, mediante los sistemas de rehabilitación, recuperación y formación que se estimen procedentes.

Si fuere destinado a un puesto de trabajo encuadrado en escalón inferior, conservará "a título personal" el escalón de que proceda. También conservará "a título personal" la categoría cuando no varíe de grupo profesional.

Artículo 9.- ABSORCION DE LAS RETRIBUCIONES A TITULO PERSONAL.-

Cuando el trabajador que teniendo asignada retribución "a título personal" ascienda de escalón y pase a percibir sueldo de calificación superior, le será absorbida la retribución a título personal en la medida que lo permita el incremento que experimente el sueldo de calificación.

Artículo 10.- SITUACION DE LOS TRABAJADORES QUE SE ENCUENTRAN ASIMILADOS A UN ESCALON CON EL CARACTER DE "A TITULO PERSONAL".-

El personal que en virtud de lo que disponía el artículo 13 del III Convenio Colectivo Sindical de Iberduero, S.A. estuviese asimilado "a título personal" a escalón superior al que por calificación de su puesto de trabajo corresponda, y el que se encuentre en las mismas circunstancias como consecuencia de lo previsto en el último párrafo del artículo 7 y tercero del artículo 8, conservará dicha asimilación, pero en las expresadas situaciones le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 9.

El personal en estas circunstancias podrá ser recolocado por DIPES, de acuerdo con los representantes de los trabajadores en la Comisión Mixta de Promoción (C.M.P.), en una vacante existente, siempre y cuando sea considerado por DIPES adecuado para ocupar dicha plaza y ello no obligue al cambio de domicilio del trabajador.

Asimismo, el personal afectado por este artículo podrá solicitar el acceso a las vacantes existentes del mismo escalón que el de su procedencia, conforme a lo regulado en el artículo 16 del presente Convenio Colectivo ("Forma de practicar la selección").

Artículo 11.- GARANTIAS DEL PUESTO DE TRABAJO.-

Si con ocasión de su normal actividad laboral, el trabajador cometiera falta o delito por imprudencia y como consecuencia de tal transgresión se viera privado de la libertad o del ejercicio de sus derechos civiles o profesionales, la Empresa se compromete a mantener la continuidad de su vinculación laboral con la misma, reintegrándose inmediatamente a su puesto de trabajo.

Artículo 12.- PUESTOS DE TRABAJO Y PLANTILLA.-

Por los servicios centrales designados por la Dirección continuarán realizándose los estudios precisos a fin de conseguir una mayor productividad, procediéndose en caso necesario a la amortización de plazas.

En consecuencia, la Dirección de la Empresa desarrollará una permanente optimización de los recursos humanos, adaptando éstos a los puestos de trabajo, en función de las necesidades de la Empresa mediante una organización sistemática de la misma, respetando la legislación vigente.

Si un puesto de trabajo se anula, el trabajador que lo desempeñe será destinado a otro puesto que esté en consonancia con sus aptitudes, a ser posible dentro de su centro de trabajo o entorno social, cumpliendo los requisitos que establezcan las disposiciones vigentes, dando cuenta a los representantes de los trabajadores.

Artículo 13.- NORMAS DE PERSONAL.-

Las "Normas de Personal" que regulen condiciones de trabajo y prestaciones sociales, se redactarán consultando al Comité Interceptros.

CAPITULO III

PROMOCION, FORMACION E INGRESO DEL PERSONAL

Artículo 14.- PRINCIPIO GENERAL DE PROMOCION Y COMISION MIXTA.-

Modificado por el II Convenio Colectivo Sindical de Iberduero, S.A. el sistema establecido en el Reglamento de Régimen Interior y Ordenanza de Trabajo para la Industria Eléctrica, continuará en vigor como régimen para el ascenso el de la capacidad acreditada.

Para informar y proponer resolución a la Dirección de la Empresa, sobre el estudio de un sistema de promoción, sobre cuantos conflictos surgieran en la aplicación o interpretación de las normas de PERSONAL, sobre promoción por concurso-oposición y sobre las peticiones de traslados horizontales, existe la Comisión Mixta de Promoción (C.M.P.), compuesta por una representación de la Dirección y por cuatro representantes de los trabajadores. También realizará el seguimiento de los Planes Globales de Formación y Promoción del personal.

Se ratifica por parte del personal su renuncia al turno de antigüedad y por la Dirección de la Empresa al de libre designación. No obstante, la Dirección de la Empresa reservará el 10 % de las vacantes para ser cubiertas por antigüedad entre el personal del nivel jerárquico inmediato inferior en línea directa que pertenezca al mismo grupo profesional, siempre que esté acreditada su capacidad; comunicando el número de vacantes producidas anualmente y dichos ascensos a la representación de los trabajadores en la C.M.P.

Los trabajadores que una vez cumplidos los 40 años de edad, vinieran desempeñando durante más de 15 años servicio en régimen de turno cerrado de relevos o en actividades que deban desarrollarse en estructuras a gran altura o en trabajos itinerantes de construcción y montaje o similares, podrán solicitar las plazas vacantes, de igual escalón y adecuadas a sus conocimientos, que se produzcan independientemente de la Dirección a que pertenezcan, siempre que tengan superada la formación mínima exigida. La formación para el nuevo puesto será a cargo de la Empresa y se iniciará a petición del interesado con cinco años de anterioridad al momento en que concurran las circunstancias indicadas.

El personal con funciones de mando o que desempeñe cargos de confianza será libremente designado por la Dirección de la Empresa. Se considerarán de este carácter los así definidos por la Dirección General, notificándolo previamente a los representantes de los trabajadores en la C.M.P.

Artículo 15.- SISTEMA PARA LA PROMOCION.-

Aprobada una vacante, incluso las de nueva creación, se anunciará al personal su existencia, pudiendo solicitarla tanto los trabajadores que reúnan las condiciones mínimas fijadas en las Normas de PERSONAL para concurso-oposición, como los que no reúniéndolas no estuvieran en período de prueba o adaptación.

También podrán solicitarla los trabajadores con capacidad disminuída que cumplan las condiciones del artículo 8 los incluídos en el párrafo 4º del artículo 14, los afectados por el párrafo 3º del artículo 10 y los que tuvieren a su cónyuge o hijos a su cargo afectados de enfermedad que, a juicio del Servicio Médico de Empresa, aconsejara su traslado.

Cuando existan razones objetivas, DIPES podrá aprobar que las convocatorias sean para ámbitos inferiores al de toda la Empresa. En casos justificados y de acuerdo con los representantes de los trabajadores en la C.M.P., se podrá convocar a niveles inferiores al de Departamento.

Artículo 16.- FORMA DE PRACTICAR LA SELECCION.-

Las convocatorias para cubrir los puestos de trabajo se publicarán haciendo constar: el número de las plazas, las materias objeto de examen y el plazo de admisión de solicitudes.

La naturaleza de las materias exigibles y el nivel de conocimiento sobre cada una de ellas, serán determinados por DIPES, a la vista de la hoja de análisis que contenga la descripción de las tareas del puesto objeto de concurso.

Las solicitudes se cursarán en el plazo de quince días naturales computados desde la publicación del anuncio.

Las plazas se adjudicarán con arreglo al siguiente orden de preferencia:

1º) Los de capacidad disminuída que cumplan las condiciones del artículo 8.

2º) Los traslados horizontales que cumplan las condiciones mínimas. Se incluirán en este epígrafe los trabajadores que se encuentren asimilados a un escalón a título personal según el párrafo 3º del artículo 10 del presente Convenio Colectivo y cumplan las condiciones que se regulen por la Comisión Mixta de Promoción, así como los reseñados en el párrafo 4º del artículo 14.

3º) Los que tengan a su cónyuge e hijos a su cargo afectados de enfermedad que, a juicio del Servicio Médico de Empresa, aconseje su traslado.

4º) Los declarados aptos en el concurso-oposición y cumplan condiciones mínimas.

5º) Los traslados horizontales sin condiciones mínimas.

6º) Los declarados aptos en el concurso-oposición sin condiciones mínimas.

Si por no existir ninguna petición de las clasificadas en los tres primeros apartados, hubiera que llevarse a efecto el concurso-oposición, el Tribunal Calificador seleccionará las instancias en el plazo de 15 días a contar desde el cierre de admisión de solicitudes, notificando a los interesados cuando fueran rechazadas. En otro plazo igual de 15 días, deberán practicarse las pruebas de examen. Consistirá en pruebas de capacitación acreditadas por concurso-oposición ante un Tribunal Calificador que estará constituído por el Jefe inmediato del Servicio, Representante de los trabajadores, Jefes de los Departamen-

tos de Desarrollo de Recursos Humanos (DERHU) y de Gestión de Personal (GEPER) y el correspondiente a la o las plazas objeto de concurso o personas en quienes Deleguen. Constará en acta su constitución y actuaciones.

El Tribunal determinará previamente el orden de las pruebas y las puntuaciones que calificarán los distintos ejercicios, los cuales se ajustarán a las materias señaladas en la convocatoria y a lo dispuesto en las normas de PERSONAL de régimen interior sobre concurso-oposición.

Todo empleado que esté en posesión del certificado extendido por el Servicio de Formación, acreditativo de haber superado los cursos de Enseñanza Programada impartidos por la Empresa, tendrá derecho en los concursos-oposición a la exención del examen de las materias contenidas en los citados cursos.

Las pruebas consistirán en examen médico, sicotécnico, teórico y práctico, teniendo en cuenta además la antigüedad y los antecedentes profesionales del concursante, asignando un mayor peso al examen práctico que al teórico.

Estas pruebas tendrán carácter eliminatorio para los trabajadores que no obtengan un mínimo del 50 % en el cómputo del examen sicotécnico-teórico-práctico. Superadas las puntuaciones mínimas, la elección recaerá sobre el trabajador que obtenga mayor puntuación en el concurso, según las normas de PERSONAL establecidas en la Empresa.

Las pruebas de examen, una vez corregidas, podrán ser conocidas por los interesados a través del representante de los trabajadores en el Tribunal Calificador.

La Dirección de la Empresa designará al candidato seleccionado dentro del plazo máximo de dos meses a contar desde el momento de finalización de las pruebas de selección. Este ocupará el nuevo puesto antes de que transcurran 4 meses de la fecha de designación, percibiendo los haberes que a su nueva situación correspondan si transcurridos dos meses, por causas imputables a la Dirección de la Empresa, no hubiera podido ocuparlo.

Si para la misma especialidad, escalón y centro de trabajo se produjera vacante en los doce meses siguientes al examen, se cubrirá Esta de oficio por DERHU con el opositor de más alta puntuación que, declarado apto, hubiera quedado sin plaza.

Los empleados que, como consecuencia de haber obtenido una plaza, tanto por concurso-oposición como por concurso-selección, tengan que trasladar su residencia, percibirán una gratificación equivalente a dos mensualidades de su anterior salario de calificación.

Esta compensación sólo se concederá, cualquiera que sea el estado civil y sexo del empleado, cuando probada la necesidad del cambio de su domicilio, se le ocasionen gastos de traslado de familiares y enseres.

Artículo 17.- PRUEBAS DE APTITUD.-

Con el fin de imprimir una mayor agilidad a la provisión de las vacantes que puedan surgir, la Dirección de la Empresa, cuando lo estime procedente, informando previamente a la representación de los trabajadores en la C.M.P., convocará ejercicios de concurso-oposición para promocionar a puestos de trabajo de naturaleza profesional muy generalizada en la actividad laboral de nuestra industria.

La superación de estas pruebas de aptitud no otorgará derecho a ocupar plaza hasta tanto no surja vacante de la especialidad acreditada. Para su adjudicación se observará lo dispuesto en el artículo 16 y Normas de PERSONAL correspondientes.

Artículo 18.- PERIODO DE ADAPTACION.-

El trabajador seleccionado para ocupar un puesto de trabajo estará sometido al período de adaptación que se indica seguidamente, cuya duración está determinada en función de la importancia del escalón de que se trate:

Escalón	Período de adaptación
1	14 días
2	14 "
3	14 "
4	1 mes
5	1 "
6	1 "
7	2 meses
8	3 "
9	3 "
10	3 "
11	4 "
12	4 "
13	6 "
14	6 "
15	6 "

Si durante el período de adaptación no fuera declarado apto, será reintegrado al puesto de procedencia o a otro de características y circunstancias similares.

El período de adaptación no es obligatorio, pudiendo la Empresa renunciar total o parcialmente a su utilización.

Artículo 19.- PROMOCION A PUESTOS DE TRABAJO NO VALORADOS DE SUPERIOR CATEGORIA.-

Producida una vacante de puesto de trabajo no valorado -superior al escalón 15- para la que no se exija Título Superior, demostrada la necesidad de cubrirla y oída la C.M.P., se anunciará al personal, con dos meses al menos de antelación, su existencia, pudiendo presentarse al concurso los empleados situados en los escalones 13, 14 y 15 que tengan una antigüedad en la Empresa superior a 10 años.

El trabajador promocionado por virtud de lo que dispone el párrafo anterior, será ascendido a la la Categoría Técnica o Administrativa cuando, ocupando una vacante de las atribuídas a los Titulados Superiores, pase a desarrollarla durante dos años con plena satisfacción.

Se considerará en dicho concurso si alguno de los presentados reúne para dicha vacante la experiencia, conocimientos y profesionalidad que supla la necesidad de título superior.

Artículo 20.- FORMACION.-

La Empresa continuará ampliando y estableciendo los sistemas de formación profesional adecuados a las características de Iberduero y situación del personal, al objeto de proporcionar a los trabajadores igualdad de oportunidades para promocionar en todos los niveles, dedicando especial atención a aquellos que presten sus servicios en las condiciones indicadas en el cuarto párrafo del artículo 14.

La Comisión Mixta de Promoción participará en la selección de los cursos a realizar.

Los trabajadores se comprometen a colaborar con las medidas que se adopten para conseguir actualizar sus conocimientos en las técnicas de cada especialidad y mejorar su formación general y, por consiguiente, a acudir a los cursillos que se organicen en tal sentido.

Artículo 21.- INGRESO DEL PERSONAL.-

Para la admisión de personal de nuevo ingreso se observará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, los Reglamentos que lo desarrollan, las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa y las normas de PERSONAL correspondientes.

El período de prueba a que quedará sometido este personal será el siguiente:

Escalón	Período de prueba
1	14 días
2	14 "
3	14 "
5	3 meses
6	3 "
7	3 "
8	3 "
9	3 "
10	3 "
11	6 "
12	6 "
13	6 "
14	6 "
15	6 "
Titulados Superiores	6 "

El período de prueba no es obligatorio, pudiendo la Empresa, en consecuencia, admitir a su personal con renuncia total o parcial a su utilización.

CAPITULO IV

RETRIBUCION DEL PERSONAL

Artículo 22.- RETRIBUCION DE CALIFICACION O ESCALAS DE SUELDO.-

Los sueldos durante 1.984, según se trate o no de personal incluído en el Régimen de Valoración de Puestos de Trabajo, en función a las horas anuales de trabajo fijadas en el artículo 36 del presente Convenio Colectivo y siempre que se observen los regímenes de horario establecidos en la Empresa con carácter general, serán los siguientes:

A) Para el personal incluído en el sistema de Valoración de Puestos de Trabajo:

Escalón	Ptas. anuales
1	1.130.430
2	1.154.950
3	1.186.234
4	1.222.298
5	1.272.460
6	1.343.608
7	1.424.024
8	1.517.250
9	1.625.344
10	1.745.842
11	1.882.146
12	2.035.824
13	2.188.102
14	2.349.172
15	2.517.564

B) Para el personal no incluído en el régimen anteriormente especificado:

Nivel	Ptas. anuales
H4	3.078.054
H3	3.182.452
H2	3.336.662
H1	3.538.164
G1	1.887.830
F	2.263.618
E	2.640.582
D2	3.004.008
D1	3.182.453
C2	3.538.164
C1	3.716.678
B2	4.072.264
B1	4.254.362
A2	4.625.558
A1	4.811.086

Artículo 23.- CARACTERES DEL SUELDO O RETRIBUCION DE CALIFICACION.-

Se entiende por sueldo o retribución de calificación la parte de la remuneración pactada en este Convenio que sustituyó a partir de la Valoración de Puestos de Trabajo a los conceptos retributivos que venía satisfaciendo la Empresa.

En el importe anual de este concepto quedan comprendidos los sueldos reglamentarios y voluntarios, pagas extraordinarias de uno y otro carácter y la participación en beneficios, así como también cualquier otra remuneración que la Empresa haya venido satisfaciendo a sus trabajadores, cuyos conceptos quedan absorbidos y compensados.

Artículo 24.- PAGO DE LA NOMINA.-

El importe anual del sueldo continuará distribuyéndose en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias, que se satisfarán en los meses de julio y diciembre.

El pago de las retribuciones seguirá realizándose a través de las Cajas de Ahorro o entidades bancarias, siempre que las circunstancias lo permitan y sin que su aplicación pueda originar gastos bancarios al trabajador.

Artículo 25.- ANTIGUEDAD.

Se otorgará un premio a la antigüedad por cada tres años de servicios en la plantilla, cuyo importe será 1.726 pesetas mensuales para el personal valorado y 617 pesetas para el personal excluído del Régimen de Valoración de Puestos de Trabajo.

Una vez cumplida la edad de 65 años no se devengarán nuevos premios de antigüedad, sin perjuicio de que al cumplir dicha edad se acredite al trabajador la parte proporcional del premio por el tiempo transcurrido desde la fecha en que se reconoció el último trienio hasta el día 1º del semestre en que se cumplan los 65 años.

La fecha de partida para la aplicación de los premios a la antigüedad que se devenguen en lo sucesivo, tanto por el personal ya existente como por el de nuevo ingreso, será la de 1º de enero o 1º de julio, según que la causa que dé origen al nuevo premio de antigüedad se produzca dentro del 1º ó 2º semestre del año.

Los premios de antigüedad serán abonados en las doce mensualidades normales de cada año y en las pagas extraordinarias correspondientes a los meses de julio y diciembre.

Estos regímenes de antigüedad sustituyen al establecido en el artículo 16 de la vigente Ordenanza de Trabajo de la Industria Eléctrica, por ser más favorables en su conjunto.

Artículo 26.- PLUS DE VINCULACION AL ESCALON.-

Para estimular la vinculación de los empleados en su puesto de trabajo se abonará un plus por cada tres años de permanencia en el escalón, cuyo importe mensual será el siguiente:

Escalón	Pesetas
1	1.492
2	1.524
3	1.566
4	1.613
5	1.680
6	1.773
7	1.880
8	2.003
9	2.146
10	2.305
11	2.485
12	2.687
13	2.988
14	3.101
15	3.323

Una vez cumplida la edad de 65 años no se devengarán nuevos plases de vinculación al puesto de trabajo, sin perjuicio de que al cumplir dicha edad se acredite al trabajador la parte proporcional del plus por el tiempo transcurrido desde

la fecha en que se le reconoció el último trienio hasta el día 1º del semestre en que cumpla los 55 años. ASO)

Este plus alcanzará exclusivamente al personal incluído en la Valoración de Puestos de Trabajo y será abonado en las doce mensualidades normales y en las pagas extraordinarias correspondientes a los meses de julio y diciembre.

La fecha de partida para la aplicación de los pluses de vinculación al escalón que se devenguen en lo sucesivo, tanto por el personal ya existente como por el de nuevo ingreso, será la de 1º de enero o 1º de julio, según que la causa que dé origen al nuevo plus de vinculación al escalón se produzca dentro del 1º o del 2º semestre del año. A estos efectos se computará el período de prueba o de adaptación.

Dada la naturaleza de esta percepción el devengo de estos trienios queda condicionado a la permanencia en el escalón. Por consiguiente cuando un trabajador ascienda de escalón, dejará de percibir el importe de los trienios que hubiera devengado en el escalón anterior, iniciando el cómputo para la aplicación de nuevos trienios. No obstante, si el sueldo del nuevo escalón fuera inferior a la suma de sus anteriores retribuciones de escalón y trienios, conservará la diferencia "a título personal" hasta que por reconocimiento de un nuevo premio de vinculación o ascenso de escalón pueda ser absorbida dicha diferencia en todo o en parte.

Por excepción no será de aplicación la norma establecida en el párrafo precedente cuando el trabajador varíe un escalón, sea cual fuere el motivo de dicha variación, y, en consecuencia, continuará acreditando el número de trienios devengados en el escalón anterior. Tampoco sufrirá variación en el número de trienios que tenga acreditados el trabajador que voluntariamente descienda de escalón, cuando a juicio de la Dirección de la Empresa esté justificado tal descenso, oído el Comité Intercentros y, en su caso, por delegación de éste, la C.M.P.

En el caso de que la variación de puesto de trabajo obedezca a causas imputables a la Empresa o por haber sido declarado el trabajador con capacidad disminuída y consiguientemente el trabajador conserve su escalón a título personal, no experimentará alteración alguna el régimen de incrementos periódicos de retribución a que se contrae el presente artículo.

Artículo 27.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer el mantenimiento del empleo en la Empresa, ambas partes acuerdan reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, cumpliendo lo regulado en esta materia por el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Las horas extraordinarias se totalizarán mensualmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador en el parte correspondiente.

En base a lo anteriormente acordado, únicamente se realizarán las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes y las estructurales que como tales se pactan en este Convenio a efectos de que no queden sujetas a la cotización adicional prevista en el Real Decreto 92/83, de 19 de enero, y que son: las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trata, siempre que no puedan ser sustituídas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La determinación en cada caso de qué horas corresponden a la definición de estructurales, así como la remisión de las mismas a las Direcciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social, y la confección de los boletines de cotización, se efectuarán de conformidad con lo contenido en la Orden Ministerial de 1-3-1983, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Unicamente se abonarán las realmente realizadas en días señalados como de trabajo, de conformidad con la jornada establecida en el artículo 36 del presente Convenio Colectivo.

Cuando algún trabajador, por necesidades ineludibles del servicio, tuviera que realizar horas extraordinarias en día que no le corresponda trabajar de conformidad con su calendario laboral, aparte de percibir la bonificación del 75 % sobre el valor al 100 % por las horas efectivamente trabajadas, se le compensará con un descanso de media jornada cuando el número de horas extraordinarias no exceda de cuatro, y de jornada completa si excede de este número.

El salario base a los solos efectos del cálculo del precio de la hora extraordinaria, que se obtendrá mediante la aplicación de la siguiente fórmula: $\frac{\text{Salario calificación} \times 12}{17,92}$, para cada escalón arrojan los valores que se indican a continuación:

Escalón	Ptas. anuales
1	756.984
2	773.391
3	794.353
4	818.503
5	852.094
6	899.738
7	953.588
8	1.016.016
9	1.098.400
10	1.169.091
11	1.260.366
12	1.363.275
13	1.465.247
14	1.573.106
15	1.685.869

Consiguientemente, los importes de las horas extraordinarias serán los establecidos en la siguiente tabla:

Escalón	Hora 100 %	Hora 175 %
1	420,5	735,9
2	429,7	752,0
3	441,3	772,3
4	454,7	795,7
5	473,4	828,5
6	499,9	874,8
7	529,8	927,2
8	564,5	987,9
9	604,7	1.058,2
10	649,5	1.136,6
11	700,2	1.225,4
12	757,4	1.325,5
13	814,0	1.424,5
14	873,9	1.529,3
15	936,6	1.639,1

Artículo 28.- PLUS DE TRABAJO NOCTURNO.-

La cuantía del suplemento por hora ordinaria de trabajo nocturno, según el escalón en que esté encuadrado el trabajador, será la siguiente:

Escalón	Ptas./hora
1	49,8
2	51,5
3	53,0
4	55,5
5	58,3
6	62,3
7	67,2
8	72,8
9	79,4
10	86,8

Escalón	Pts./hora
11	94,7
12	103,2
13	112,4
14	122,0
15	132,0

Este beneficio seguirá siendo extensivo al personal de vigilancia de noche que hubiese sido específicamente contratado para realizar su función durante el período nocturno exclusivamente.

Artículo 29.- PLUS POR TRABAJO A TURNOS.-

El personal que preste su actividad laboral en jornada continuada de ocho horas, además de percibir el plus por jornada continuada de 8 horas y el de trabajo nocturno cuando proceda, si trabaja en régimen de turno cerrado de relevos, percibirá por cada día de trabajo realizado en dichas condiciones, un plus por trabajo a turnos equivalente al 25 % del salario diario de calificación. Este plus será del 20 % en el caso de que el turno cerrado sea discontinuo (cuando no cubra sábado o domingo).

El expresado plus se reducirá al 16,66 % del salario de calificación cuando el servicio de relevos de jornada continuada se realice en régimen de turno abierto, es decir por el sistema de dos turnos de ocho horas, garantizándose una percepción mínima de 640 pesetas por día trabajado en dicho régimen de turno abierto.

Para el cálculo de su cuantía se girará dicho porcentaje sobre la base que resulte de dividir por 365 la retribución anual de calificación.

Este plus tiene como objeto compensar al trabajador de cuantos inconvenientes se derivan de la prestación del trabajo en régimen de turnos.

Además de este plus percibirá también la "compensación por trabajo en día festivo" (bonificación del 75 % sobre el valor de la hora al 100 % por las horas efectivamente trabajadas) en los días festivos nacionales o locales no coincidentes con sábados o domingos, que tuviera que trabajar por razón de su calendario, descansando otro día de mutuo acuerdo con la jefatura del centro de trabajo.

Artículo 30.- PLUS POR JORNADA CONTINUADA DE OCHO HORAS.-

El personal de jornada normal de ocho horas consecutivas, percibirá un plus cuya cuantía por día trabajado será la siguiente:

Escalón	Importe
1	309,0
2	315,0
3	325,0
4	334,0
5	347,0
6	366,0
7	388,0
8	414,0
9	443,0
10	477,0
11	514,0
12	556,0
13	596,0
14	640,0
15	688,0

Artículo 31.- PLUS DE ASISTENCIA.-

Por la asistencia durante una jornada laboral completa se abonará a los trabajadores, según el escalón en que se encuentren encuadrados, un plus cuya cuantía por día trabajado será la siguiente:

Escalón	Importe
1	136
2	136
3	136
4	146
5	158
6	167
7	179
8	189
9	198
10	208
11	211
12	218
13	225
14	230
15	236

Este plus se abonará por día realmente trabajado, por lo que expresamente se señala que no se computarán a estos efectos: la ausencia al trabajo motivada por enfermedad, descanso semanal, días festivos, sábados libres, permisos, licencias y causas similares. Por el contrario se computarán para el abono de este plus las ausencias por vacaciones y las originadas por el ejercicio oficial del cargo sindical representativo de los trabajadores.

Si la ausencia está motivada por incapacidad laboral transitoria, derivada de accidente de trabajo, el trabajador percibirá por excepción el 50 % del importe del plus de asistencia por cada uno de los días que hubiese trabajado de hallarse en situación de alta. No obstante, la Dirección en casos singulares podrá autorizar el abono total de la percepción.

El plus regulado en este artículo será computable a efectos de la determinación del salario regulador a que se refiere el artículo 14 del Reglamento de la Caja de Previsión Social "Juan Urrutia" de Iberduero, S.A. La cantidad computable será el resultado de multiplicar por 247 el importe diario del plus de asistencia a que tenga derecho el trabajador, aun cuando no lo percibiese en el momento de causar baja en la Empresa.

Artículo 32.- COMPLEMENTO DE AYUDA FAMILIAR.-

En concepto de Ayuda Familiar, la Empresa abonará a los beneficiarios de la misma un suplemento consistente en la diferencia entre el valor del punto mensual y 170,00 pesetas, incrementada en el 107,4 %.

Esta aportación voluntaria de la Empresa tendrá el carácter de compensable y absorbible con arreglo a la legislación vigente y se aplicará a cada trabajador de plantilla en tanto mantenga el derecho a percibir la Ayuda Familiar, en función del valor del punto y de las situaciones familiares reconocidas por el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

En cuanto a las nuevas situaciones familiares que se hayan originado o se produzcan a partir de la fecha de entrada en vigor del nuevo régimen de protección familiar, establecido en el artículo 167 del mencionado Texto Refundido, el complemento de Ayuda Familiar consistirá en la diferencia entre la asignación mensual por la esposa que reglamentariamente esté determinada y la cantidad de 1.360 pesetas, más la diferencia entre la asignación mensual que dicho régimen otorga por cada hijo y la cifra de 170 pesetas, siempre y cuando dichas asignaciones sean inferiores a las cantidades señaladas y en tanto estén reconocidas las prestaciones por el Régimen General de la Seguridad Social.

Artículo 33.- ABSORCION Y COMPENSACION.-

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo son en su conjunto más beneficiosas para el personal que las establecidas por las disposiciones legales actualmente vigentes y las incluídas en el XI Convenio Colectivo renovado para su segundo año de vigencia.

Las nuevas mejoras económicas absorben y compensan las que hasta ahora disfrutaba el personal y, a su vez, serán ab-

sorbibles o compensables con cualquier aumento futuro en las retribuciones, sea cual fuere su forma, carácter o concepto que adopten, aun cuando tengan su origen en disposiciones del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Industria, Reglamentaciones Laborales, Ordenanzas de Trabajo, acuerdos administrativos o de cualquier clase. También compensarán cualquier incremento que en el futuro se pudiera establecer en virtud de disposición oficial o por cualquier resolución que en su día pueda dictarse.

Artículo 34.- PERSONAL EN SITUACION DE BAJA POR ENFERMEDAD.-

Los trabajadores de plantilla en situación de enfermedad continuarán percibiendo sus haberes durante dieciocho meses. Cuando al trabajador le alcancen las prestaciones de asistencia sanitaria o incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará la diferencia entre el importe de las indemnizaciones con cargo a la Seguridad Social y el de los haberes que al trabajador le correspondería percibir si se encontrara en situación de actividad laboral, excepción hecha del plus de asistencia.

No obstante, si el índice de absentismo alcanzara en la Empresa el 6 %, lo anteriormente dispuesto quedará afectado por las siguientes modificaciones:

a) El primer día de baja por enfermedad no derivada de accidente, si ésta fuera inferior a 8 días y si coincide después de día festivo o de descanso semanal, no será retribuído.

b) Desde el cuarto al vigésimo día, dejará de percibir el importe que supone el 15 % del salario regulador de la prestación de Incapacidad Laboral Transitoria dejado de satisfacer por la Seguridad Social, de conformidad con el Real Decreto 53/1980, de fecha 11 de enero (B.O. del E. núm. 14 del 16 de enero de 1.980). Este descuento sólo se aplicará en la primera situación de Incapacidad Laboral Transitoria durante el año natural.

Los importes descontados en las situaciones anteriores, se ingresarán en la Fundación Laboral.

Los trabajadores enfermos quedan obligados a permitir la visita e inspección en su domicilio de las personas que el Servicio Médico de la Empresa designe, pertenecientes a dicho servicio. La negativa a permitir estas visitas domiciliarias podrá ser considerada como falta grave y, en todo caso, producirá la pérdida de este beneficio.

Artículo 35.- PERSONAL EN SITUACION DE BAJA POR ACCIDENTE DE TRABAJO.-

La Empresa abonará al personal de plantilla en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo, la diferencia entre el importe de las indemnizaciones que otorga la Seguridad Social y el de los haberes que al trabajador le correspondería percibir si se encontrase en situación de actividad laboral, excepción hecha del 50 % del importe del plus de asistencia. No obstante, la Dirección, en casos singulares, podrá autorizar el abono total de la percepción.

Serán de aplicación al trabajador en situación de baja por accidente las normas establecidas en el párrafo último del artículo anterior.

CAPITULO V

JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

Artículo 36.- JORNADA DE TRABAJO.-

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales en cómputo anual, que equivale de media teórica en el conjunto de la Empresa a 1.800 horas anuales de trabajo, una vez deducidas las fiestas y días de vacaciones. Con las limitaciones propias de la naturaleza del servicio público que atiende la Empresa, continuará subsistente el régimen semanal de cinco días de trabajo.

A dichos efectos el personal acogido al mencionado régimen, aparte del día y medio de descanso semanal, disfrutará de otro medio día libre por semana, que tendrá la consideración de festivo. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los dos días libres por semana serán consecutivos y a poder ser sábado y domingo.

Cuando los días 24 y 31 de diciembre no coincidan en sábado o domingo, se considerará como festivo la mitad del horario que corresponda cumplir a cada trabajador en cada uno de los citados días. Al personal a turnos le corresponderá medio día de descanso por cada uno de los mismos.

De acuerdo con las funciones del puesto de trabajo desempeñado, los trabajadores tendrán asignada una de las siguientes modalidades de jornada:

A) Personal jornada intensiva verano:

Durante el período comprendido entre las fechas del 16 de setiembre al 15 de junio, la jornada será de 8 horas 40 minutos, fraccionada en mañana y tarde. El resto del año, es decir desde el 16 de junio al 15 de setiembre, este personal observará el régimen de jornada intensiva (6 horas consecutivas de trabajo).

B) Personal con viernes tarde libre:

De lunes a jueves trabajarán 9 horas diarias, distribuídas en jornada fraccionada de mañana y tarde y los viernes 4 horas por la mañana.

C) Resto del personal:

Realizará jornada de 8 horas diarias.

a) Personal de obra: en aquellos centros de trabajo, cuando la Empresa considere que el desarrollo de la obra lo permita, el personal que presta servicios de construcción o montaje se adaptará a la jornada con viernes tarde libre. Por el contrario, cuando el ritmo de la obra lo requiera, prorrogarán la misma, percibiendo como extraordinarias las horas que superen las 40 de jornada semanales, sin rebasar la jornada máxima legal.

b) Personal de turnos: Al objeto de poner en práctica la jornada de 40 horas de promedio semanal al personal a turnos, la Empresa ampliará su plantilla en el personal necesario.

La Empresa, contando con la colaboración del personal, hará las modificaciones precisas de reestructuración de las instalaciones y servicios, a fin de poder llegar a observar el régimen de 40 horas semanales donde actualmente no sea posible, pagándose mientras tanto el exceso de horas realizadas como extraordinarias, dentro de los límites legales.

Cuando el personal, para iniciar la jornada laboral acuda desde su domicilio a trabajar a una instalación distinta a la de su centro de trabajo habitual y existan medios de transporte, deberá cumplir en la misma su jornada de trabajo, siempre que el tiempo que necesite en el recorrido de ida o de regreso no sea superior a media hora en cada caso. Si éste superase la media hora, podrá optar entre cumplir la jornada completa en la instalación, percibiendo el plus de transporte que se fija en el párrafo siguiente, o por realizar una jornada disminuída en el tiempo que supere a una hora entre el recorrido de ida y regreso, sin cobrar compensación alguna.

El personal que acuda desde su domicilio a trabajar a una obra en curso de ejecución y existan medios de transporte, deberá cumplir en la misma su jornada de trabajo, siempre que el tiempo que necesita en el recorrido de ida y regreso no supere a dos horas, percibiendo un plus de transporte con arreglo a la siguiente tabla:

	Importes según duración del desplazamiento (de ida + regreso)	
Escalón	Más de 1 hora hasta 1 1/2 horas	Más de 1 1/2 horas hasta 2 horas
1	260	520
2	265	530
3	275	550

Escalón	Más de 1 hora hasta 1 1/2 horas	Más de 1 1/2 horas hasta 2 horas
4	290	580
5	305	610
6	325	650
7	350	700
8	385	770
9	415	830
10	455	910
11	495	990
12	540	1.080
13	585	1.170
14	640	1.280
15	695	1.390

Artículo 37.- COMPENSACION COMIDA DESCANSO MEDIODIA.-

El personal que tenga jornada fraccionada descansará para efectuar la comida del mediodía en un período de tiempo entre tres cuartos de hora y una hora y cuarto. En las oficinas generales dicho período será flexible, en el resto de los centros rígido, por acuerdo de la mayoría.

Como consecuencia de la reducción del tiempo de descanso, la Empresa satisfará por día de trabajo realizado en tales condiciones el importe de los gastos para efectuar la comida del mediodía que se evalúa en 635 pesetas, al haberse comprobado en estudio realizado conjuntamente por ambas representaciones ser el costo actual de los establecimientos del ramo. Tal compensación es sustitutiva de las obligaciones que sobre instalación de comedores señalan el Decreto de 8-6-1938 y la Orden de 30-6-1938.

Artículo 38.- VACACIONES.-

Los trabajadores de plantilla disfrutarán de un período de vacaciones anuales de 23 días laborables.

Como norma general, las vacaciones deberán ser disfrutadas ininterrumpidamente. Sin embargo, de modo excepcional, podrán fraccionarse cuando lo exigiesen las necesidades de los servicios o la causa que fundamente la petición de fraccionamiento por parte del productor estuviese suficientemente justificada, pero, en ningún caso, dicho fraccionamiento podrá ser superior a dos períodos.

Si por necesidades del servicio la Empresa fijase al trabajador la fecha de las vacaciones de forma que al menos 11 días laborables de las mismas queden comprendidos durante el período de 1º de octubre al 30 de abril, se le abonarán 1.074 pesetas por cada uno de los días de vacaciones disfrutados en dicho período.

En todo caso, las vacaciones se disfrutarán antes del 31 de diciembre de cada año.

CAPITULO VI

GASTOS DE LOCOMOCION, MANUTENCION Y ESTANCIA

Artículo 39.- GASTOS DE LOCOMOCION, MANUTENCION Y ESTANCIA.-

Continuará aplicándose la normativa de la Empresa sobre gastos de locomoción, manutención y estancia, actualizándose su importe de acuerdo exclusivamente con los costos kilómetros-vehículo y los precios de los establecimientos de hostelería.

La percepción del gasto de manutención por comida con arreglo al régimen establecido en la Norma correspondiente excluye la percepción a que se refiere el artículo 37, denominada "Compensación Comida Descanso Mediodía".

CAPITULO VII

PRESTACIONES ESPECIALES

Artículo 40.- PRESTAMOS PARA LA ADQUISICION DE VIVIENDA.-

La Empresa continuará tratando de resolver el problema de la vivienda del mayor número posible de sus trabajadores, de conformidad con las normas contenidas en el Reglamento correspondiente, contando para ello con una Comisión Mixta que informa y propone la resolución sobre las peticiones a la Dirección de la Empresa.

Artículo 41.- VIVIENDAS.-

Para la adjudicación de las viviendas edificadas por la Empresa con objeto de resolver los problemas de esta naturaleza que se presenten a los trabajadores, continuará observándose el sistema de adjudicarlas siguiendo el criterio de la mayor necesidad. Será oída la representación de los trabajadores que nombrará tres representantes para que, junto con los de la Empresa, integren la Comisión que ha de elevar el informe a la Dirección, proponiendo el orden de preferencia por el que, a su juicio, pueden ser adjudicadas.

En la elección se tendrá en cuenta el número de familiares de los aspirantes, su situación, analizando si son arrendatarios o convivientes, renta que satisface, condiciones de salubridad, etc. También se tomará en consideración el expediente personal de los aspirantes y su antigüedad en la Empresa.

Una parte de estas viviendas podrá destinarse a los solteros que vayan a contraer matrimonio.

Artículo 42.- ANTICIPOS.-

El personal de plantilla con más de dos años de antigüedad y que se encuentre ante una necesidad urgente, imprevista y no suntuaria debidamente justificada, podrá solicitar de la Empresa un anticipo, cuya cuantía no podrá exceder de seis mensualidades. Para su informe y tramitación existe una Comisión Mixta. Los anticipos no devengarán interés alguno y su reintegro deberá hacerse deduciendo de cada mensualidad que el trabajador perciba una treintaiseisava parte del anticipo. El personal podrá liquidar en todo momento los anticipos en menos tiempo del indicado.

Nadie podrá solicitar nuevo anticipo mientras no haya liquidado el anterior.

Artículo 43.- PENSIONES.-

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa actualizará los complementos de pensión otorgados a través de la Caja de Previsión Social "Juan Urrutia" de Iberduero, S.A., destinando al efecto el importe máximo establecido en la actualidad por el artículo 43 de su Reglamento.

La Empresa se compromete a cumplir todos los requisitos que exigen el Real Decreto Ley 14/81, de 20 de agosto, y el Real Decreto 2.705/1.981, de 19 de octubre, en el caso de que el trabajador que cumpla 64 años de edad solicite su jubilación, en cuanto sean compatibles con las normas que sobre prorrogación se regulan en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 44.- SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA A LAS VIUDAS DE LOS EMPLEADOS.-

Iberduero, S.A. mantendrá el suministro de energía eléctrica en análogas condiciones a las de la tarifa de empleado, a las viudas de los trabajadores fallecidos, en tanto permanezcan en estado de viudedad y figuren como beneficiarias de la Mutualidad Laboral de Previsión siempre que el consumo se ajuste a los requisitos exigidos por el artículo 21 de la vigente Ordenanza de Trabajo.

Artículo 45.- AYUDA EN CASO DE FALLECIMIENTO POR ACCIDENTE DE TRABAJO.-

Con independencia de las indemnizaciones que como consecuencia de las disposiciones en vigor puedan corresponder a los familiares del trabajador fallecido en accidente de trabajo y de las del Seguro Individual de Accidentes, la Empresa abonará al heredero o herederos que estime más idóneos la cantidad de 600.000 pesetas.

Esta cantidad no se abonará cuando la Empresa estimara la no existencia de parientes próximos que vivieran a expensas del trabajador fallecido.

Artículo 46.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA.-

Continuará manteniéndose el Seguro Colectivo de Vida con arreglo a las normas por las que actualmente se rige, acomodándose los capitales asegurados a las nuevas retribuciones establecidas en la Empresa, excluida la asignación y complemento de Ayuda Familiar, el plus de asistencia, así como los emolumentos que no tengan un carácter fijo y general.

La Empresa, en su propósito de que el mencionado Seguro recoja las aspiraciones del personal, está dispuesta a considerar las modificaciones que de su estructura sugieran los representantes de los trabajadores.

Artículo 47.- AYUDA DE ESTUDIOS.-

La Empresa continuará concediendo, mediante su Plan de Enseñanza y de acuerdo con las normas que lo regulan, ayuda para facilitar los estudios de segunda enseñanza, formación profesional y enseñanza superior de los hijos de sus empleados.

Podrán ser beneficiarios de esta ayuda los empleados para quienes los costes de enseñanza correspondientes a los hijos susceptibles de ser acogidos a la Ayuda de Estudios y admitidos por su normativa específica, impliquen un coste superior al 8,50 % de las retribuciones indicadas en el artículo anterior.

A tal efecto, para informe y propuesta de resolución a la Dirección de la Empresa, existe la Comisión Mixta de Ayuda de Estudios.

Artículo 48.- ECONOMATOS.-

Como compensación por la supresión de beneficios o derechos, actuales o futuros, derivados de la existencia o posibilidad de constitución de economatos laborales, acordada en el X Convenio Colectivo actualizado para el 2º año de vigencia, se abonará cada año, en el mes de enero, una cantidad anualmente revisable con el índice de precios al consumo (I.P.C.).

Teniendo en cuenta una previsión del 8 % de incremento en el I.P.C. para el año 1.984, su cuantía será de 33.095 pesetas para cada trabajador en activo o 16.547 pesetas para cada pensionista de jubilación, invalidez, viudedad u orfandad absoluta, reconocido beneficiario de la Caja de Previsión Social "Juan Urrutia". Estas cantidades serán revisadas una vez conocidos los I.P.C. definitivos publicados por el I.N.E.

Artículo 49.- ACTIVIDADES DE RECREO Y DEPORTES.-

Constituída la Comisión de actividades de recreo y deportes, compete a la misma regular las actividades de las distintas secciones deportivas, velar por el buen orden y conservación del material e instalaciones y locales, proponiendo a la Dirección las medidas que deban adoptarse para la atención de estas manifestaciones culturales y deportivas, informando de sus resultados.

Artículo 50.- GRATIFICACION 25 Y 40 AÑOS.

La Empresa continuará otorgando a los trabajadores de plantilla durante el año en que cumplan 25 y 40 años de servicios, una gratificación cuyo importe consistirá en el equivalente a la cuantía de dos y cuatro pagas extraordinarias, respectivamente.

Si una vez cumplidos los 35 años de servicios el trabajador cesase en la Empresa por jubilación o invalidez, se le dispensará igual tratamiento que si cumpliese 40 años de servicios. Análogo criterio se observará con los beneficiarios del trabajador que falleca después de cumplidos los 35 años de servicios.

CAPITULO VIII

ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

Artículo 51.- DE LOS SINDICATOS.-

Iberduero, S.A. reconoce a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos de interés para el debido tratamiento de las relaciones con sus trabajadores.

Se respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrá supeditarse el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a tales Sindicatos a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la normal actividad.

En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 50 trabajadores, la Empresa instalará una cartelera en la que los Sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas a la Dirección del centro con carácter previo a la inserción.

Podrán designar un Delegado Sindical que los represente, los Sindicatos que posean en la Empresa una afiliación superior al 10 % de la plantilla existente en el ámbito geográfico donde ejerzan su actividad de acuerdo con sus estatutos, con un mínimo de 350 afiliados. También podrán designarlo los Sindicatos que, integrando la representación social de la Comisión Deliberadora, firmen el presente Convenio.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal, por tener una afiliación superior al 10 % de la plantilla de la Empresa en forma indicada en el párrafo anterior, deberá acreditar ante la Empresa de modo fehaciente dicha afiliación.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo y designado de acuerdo con el Estatuto del Sindicato correspondiente.

Esta designación deberá recaer preferentemente en un trabajador que ostente la condición de Miembro del Comité de Empresa o de Delegado de Personal.

Artículo 52.- FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES.-

1) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan y de los afiliados del mismo y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección.

2) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato.

3) Podrán asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones semestrales de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

4) Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo y sobre todo proyecto o acción de la empresa que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) En la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

5) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo y siempre que no esté en contradicción con las normas de la Empresa sobre la permanencia del personal en sus locales, exista disponibilidad de los mismos y se ponga en conocimiento previamente a la Dirección del centro de trabajo al que afecte.

6) Cuando sea materialmente factible la Dirección de la Empresa facilitará un local en el centro de trabajo a que pertenezcan los Delegados representantes de los Sindicatos, a fin de que ejerzan las funciones y tareas que como tales les correspondan.

7) Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias y especificadas en los párrafos anteriores, asumiendo la responsabilidad sindical en el ejercicio de las mismas.

8) El Delegado Sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el Convenio Colectivo a los miembros ejercicio de las mismas.

8) El Delegado Sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el Convenio Colectivo a los miembros de los Comités de Empresa.

9) Los Delegados de los Sindicatos tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo reglado a través de la Ley (o del resultado del Pacto), estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.

Artículo 53.- CUOTA SINDICAL.-

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los Sindicatos que cuenten con Delegado Sindical o tengan suficiente implantación para tener derecho a él, la Empresa descontará de la nómina mensual de tales trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Banco o Caja de Ahorros a la que será transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia, si la hubiera, al Delegado Sindical o persona correspondiente debidamente apoderado por el Sindicato.

Artículo 54.- EXCEDENCIAS TRABAJADORES QUE OSTENTEN CARGO SINDICAL.

Podrá solicitar la situación de excedencia el trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la empresa, si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

CAPITULO IX

COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Artículo 55.- COMITE INTERCENTROS.-

Al amparo de lo establecido al respecto en la Ley 8/80, Estatuto de los Trabajadores, y con el objeto de coordinar las relaciones socio-laborales por la diversidad y la ubicación en distintas provincias de los centros de trabajo y la complejidad de temas que pueden suscitarse, se ha constituído el Comité Intercentros de Iberduero, S.A., como órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores ante la Dirección de la Empresa.

Dicho Comité está constituído por 12 miembros, designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centros, con la misma proporcionalidad que los resultados de las últimas elecciones sindicales en todo Iberduero.

Se reconocen a dicho Comité Intercentros las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Semestralmente, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, situación de la producción, consumo y evolución del empleo de la Empresa.

b) Anualmente sobre el balance, la cuenta de resultados, la memoria y resto de documentos que se facilitan a los accionistas.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, las variaciones de jornada, traslados de personal y planes de formación profesional.

d) En función de la materia de que se trate:

1) 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.

2) Conocer los modelos de contratos de trabajo que se utilicen habitualmente en la Empresa.

3) Ser informados de las sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en los casos de despido.

4) Anualmente, 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.

5) Anualmente se hará entrega de los organigramas obtenidos por el "plotter".

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos y condiciones o usos de empresa en vigor.

b) Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas dicte la misma para el incremento de la productividad y disminución del absentismo.

D) Los miembros del Comité Intercentros y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional, aun después de dejar de pertenecer a dicho Comité y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

Las funciones anteriormente reseñadas, les serán de aplicación a los Comités de Centro de Trabajo, con las limitaciones propias del ámbito de su actividad.

La representación de los trabajadores notificará a la Empresa los nombres de los representantes que pasarán a integrar, en su calidad de miembros, el citado Comité.

Artículo 56.- GARANTÍAS DE LOS MIEMBROS DE LOS COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.-

a) Durante el período de ejercicio de sus funciones y año siguiente al de expiración de su mandato, salvo que dicha expiración se produzca por revocación o dimisión, no podrá ser despedido o sancionado por actuación basada en el ejercicio de su representación ningún miembro de Comité de Empresa o Delegado de Personal. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa del centro de trabajo a que pertenezca o restantes Delegados de Personal de su centro de trabajo y el Delegado Sindical de la misma afiliación, si lo hubiere. Poseerán

ioridad 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.

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

c) 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 a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuídas que la Ley determine, si bien durante la vigencia del presente Convenio Colectivo podrán establecerse sistemas de acumulación de horas entre los distintos representantes de personal, sin rebasar el máximo que las leyes determinen.

Asimismo, no se computará, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de su designación como componente de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas dichas horas retribuídas para asistir a convocatorias y cursos de formación organizados por sus Sindicatos, comunicándolo previamente a la Empresa el Sindicato correspondiente.

CAPITULO X

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 57.- VINCULACION A LA TOTALIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO.-

Si la Jurisdicción de Trabajo resolviera no aprobar alguna norma esencial de este Convenio Colectivo y este hecho desvirtuase fundamentalmente el contenido del mismo, a juicio de cualesquiera de ambas partes, quedará sin eficacia práctica la totalidad y deberá ser examinado de nuevo su contenido por la actual Comisión Deliberadora.

Artículo 58.- COMISION PARITARIA.-

Las incidencias que pudieran derivarse de la aplicación de este Convenio, serán obligatoriamente estudiadas y, en su caso, resueltas por la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará integrada por los siguientes vocales miembros de la Comisión Negociadora del presente Convenio:

Por parte de la representación económica:

D. FEDERICO SAN SEBASTIAN FLECHOSO
D. ANTONIO TOMAS [illegible]
D. JOSE ANTONIO ALDICA OGALDE
D. ALFONSO [illegible]
D. ENRIQUE [illegible]
D. JUAN LEGARRETA-[illegible] DIAZ DE GUEREÑU

Por parte de la representación social:

D. [illegible] (UGT)
D. JESUS [illegible] (UGT)
D. [illegible] (CC.OO.)
D. [illegible] (USO)
D. [illegible] (ELA-STV)
D. [illegible] (ELA-STV)

Artículo 59.- CLAUSULA DEROGATORIA.-

El presente Convenio sustituye y deroga al XI Convenio Colectivo y a su actualización para 1.983, aprobados por el Ilmo. Sr. Director General de Trabajo en resoluciones del 15 de marzo de 1.982 y 3 de junio de 1.983. Asimismo anula los preceptos del Reglamento de Régimen Interior en lo que se opongan a lo establecido en este Convenio y de modo especial aquellos artículos a los que afecte su contenido económico.

Artículo 60.- CLAUSULA DE REVISION.-

En el caso de que el Indice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el I.N.E., registrase al 31 de diciembre de 1.984 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1.983 superior al 8 %, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, en función del exceso sobre la indicada cifra.

El porcentaje de revisión a efectuar será el de $\frac{6,5}{8}$ del exceso sobre la citada cifra del 8 % y se aplicará con efectos de 1º de enero de 1.984 sobre los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1.984.

Dentro de la primera quincena de 1985 se solicitará por las partes certificación del Instituto Nacional de Estadística en la que se exprese el I.P.C. al 31 de diciembre de 1.984.

Artículo 61.- CLAUSULA FINAL.-

Con ocasión de la entrada en vigor del XII Convenio Colectivo y totalmente independiente del salario y de cualquier otra repercusión de carácter económico, se hará efectiva a cada trabajador de plantilla la cantidad de 85.000 pesetas.

12696 *RESOLUCION de 18 de enero de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.446 la llave plana 6 milímetros, marca «Clatu», referencia HA-90-6, fabricada y presentada por la Empresa «Clatu, Sociedad Anónima», de Barcelona.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la llave plana 6 milímetros, marca «Clatu», referencia HA-90-6, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave plana 6 milímetros, marca «Clatu», referencia HA-90-6, fabricada y presentada por la Empresa «Clatu, S. A.», con domicilio en Barcelona, calle Felipe II, números 42-44, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave plana 6 milímetros de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable, y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T.—Homol. 1.446-18-1-84-1.000 V».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-26 de «aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 18 de enero de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

12697 *RESOLUCION de 18 de enero de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.447 la llave plana 8 milímetros, marca «Clatu», referencia HA-90-8, fabricada y presentada por la Empresa «Clatu, Sociedad Anónima», de Barcelona.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la llave plana 8 milímetros, marca «Clatu», referencia HA-90-8, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave plana 8 milímetros, marca «Clatu», Referencia HA-90-8, fabricada y presentada por la Empresa «Clatu, S. A.», con domicilio en Barcelona, calle Felipe II, números 42-44, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.