

Subvenciones a comedores.
Viviendas.
Otros beneficios-sociales no retributivos.

b) Notas.

3. Retribuciones horas extras.
4. Seguridad Social, cuota empresarial.
5. Otras retribuciones.

Ascensos.
Antigüedad.
Notas:

a) Estos conceptos estarán referidos a todos los trabajadores y personal que perciba algún devengo de la Empresa, como es el personal directivo, excluyéndose solamente los miembros del Consejo de Administración (que no se excluirán en tanto ocupen otro puesto o cargo dentro de la Empresa). No se descontará nada en caso de haber existido huelga o cualquier tipo de suspensión de los contratos de trabajo, incorporándose en tal caso las cantidades teóricas dejadas de percibir por los trabajadores.

b) Comprende los conceptos no estrictamente salariales, que constituyen un elemento de coste atribuible al factor trabajo.

ANEXO TERCERO

Vacaciones

Los Comités de Empresa y las respectivas Direcciones estudiarán la situación de cada labor a la hora de aplicar un calendario de vacaciones. En función de las condiciones de cada labor y sección se establecerá la posibilidad de disfrutar quince días naturales e ininterrumpidos en los meses de junio a septiembre.

ANEXO CUARTO

Accidentes de trabajo

En caso de muerte por accidente de trabajo se establece el seguro de vida recogido en el Reglamento de Régimen Interior, más, a libre elección del familiar más allegado, una ayuda a convenir o, en caso contrario, la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo dentro de la Empresa, siempre que reúna las condiciones mínimas necesarias y siempre que lo solicite dentro de un periodo no superior a dos meses desde la fecha del accidente.

ANEXO QUINTO

Compromiso de negociación

En función de la situación de mercado, se estudiará la posibilidad de declarar inhábiles los sábados. Tanto la Empresa como los Comités o Delegados de Personal se comprometen a efectuar, en sus niveles respectivos, negociaciones con todos los Laboratorios de la zona con el fin de llegar a un acuerdo.

ANEXO SEXTO

Medidas a tomar para cubrir posibles riesgos

Se tenderá a evitar los cobros a clientes en efectivo.

Cuando así se produzca, los Comités de Empresa o Delegados de Personal estudiarán con las respectivas Direcciones las medidas a tomar para cubrir los posibles riesgos de pérdidas o robos.

ANEXO SEPTIMO

Pago de atrasos

Para el pago de los atrasos se establece la fecha tope del 31 de octubre de 1979.

8978

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial, para la Empresa «Iberduero, S. A.», y su personal.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Iberduero, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 28 de marzo de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Iberduero, S. A.», que fue suscrito el día 18 de marzo de 1980 por la representación de la Dirección de la Empresa y la representación del personal de la misma acompañando documentación complementaria;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por aplicación de la disposición transitoria 5.ª de la Ley 8/

1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que según la información obrante en el expediente, la Comisión negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que las partes ostentaron tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio, capacidad representativa legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente;

Considerando que en el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario; procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito interprovincial para la Empresa «Iberduero, S. A.», suscrito el día 18 de marzo de 1980 entre las representaciones de la Empresa y del personal de la misma.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión deliberadora del Convenio, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General, remitiéndose una copia, para su depósito, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 7 de abril de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «IBERDUERO, S. A.», Y SU PERSONAL

CAPITULO PRIMERO

Extensión y ámbito del Convenio Colectivo

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio Colectivo regirá en todos los centros de producción y trabajo así como en las oficinas administrativas técnicas y demás dependencia de «Iberduero, S. A.», no sólo en la provincia de su domicilio social sino en todas donde se desarrolle su actividad y en las que existan delegaciones y actúe personal destacado en comisión de servicio.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Las normas del presente Convenio Colectivo, en la medida que a cada situación afecten, sólo regirán para el personal de plantilla de «Iberduero, S. A.», sin discriminación alguna por razón de sexo.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio Colectivo empezará a regir el 1 de enero de 1980, cualquiera que sea la fecha de su aprobación oficial. Las normas señaladas en el mismo que afecten directamente a las percepciones salariales y a todos los demás conceptos de repercusión económica regulados en los artículos 23, 26., 27, 28, 29, 30, 30 bis, 31, 32, 36, 38, 43, 46, 48 y 63 tendrán la vigencia de un año finalizando su duración el 31 de diciembre de 1980 y a su término serán objeto de una nueva negociación e igualmente el artículo 15, en lo que se refiere al principio general sobre promoción.

Las demás materias contenidas en el presente Convenio, tendrán una vigencia que finalizará el 31 de diciembre de 1981.

Por lo que se refiere a derechos sindicales y Comités de Empresa en el caso de que durante dicho periodo de tiempo de dos años se promulgase una Ley adjetiva, las partes se comprometen a realizar las acomodaciones y reajustes concordantes.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional, llegue a superar al 30 de junio de 1980 el 6,75 por 100 una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Este porcentaje de exceso, se aplicará con efecto de 1 de enero de 1980 sobre los importes al 31 de diciembre de 1979 de todos y cada uno de los conceptos retributivos.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 4.º *Principio general.*—La organización práctica 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 los trabajadores, la Dirección espera seguir contando con el apoyo de todo el personal.

Sin perjuicio de que el personal realice su trabajo habitual dentro de la adecuada organización que le permita desplegar el óptimo de su capacidad, prestará sus servicios donde en caso de necesidad resulte preciso a indicación de los Jefes y de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Art. 5.º *Productividad.*—Como compensación de las mejoras que por este Convenio se establecen el personal se compromete a incrementar su productividad y celo, a fin de que la Empresa pueda desarrollar su actividad industrial con la máxima eficiencia y mejora del servicio público.

Art. 6.º *Valoración de puestos de trabajo.*—El adecuado desenvolvimiento de la Empresa ha requerido según se estableció en el II Convenio Colectivo sindical, la estructuración de puestos de trabajo 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, continúan clasificándose en 15 escalones de la forma siguiente:

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

La Empresa facilitará a todos los trabajadores el análisis del puesto de trabajo que ha servicio 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.

Art. 7.º *Puestos de trabajo y categorías profesionales.*—Se mantiene la coexistencia del sistema de categorías profesionales reglamentarias con la calificación de los puestos de trabajo. El régimen de cotización a la Seguridad Social seguirá de acuerdo con las categorías profesionales.

Art. 8.º *Garantías 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 en 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.

Art. 9.º *Revisión por modificación del puesto de trabajo.*—Si las condiciones en que se realiza el trabajo o las funciones del puesto variasen de tal forma que afectasen al valor obtenido al aplicar el sistema de valoración en vigor, podrá plantearse la revisión tanto a iniciativa de la Empresa como del propio trabajador a través de la vía jerárquica para informe y trámite, que deberá evacuarla necesariamente en el plazo de mes y medio. Si pasado dicho plazo no existiese informe de la Jefatura, el interesado podrá cursar su petición a través de la Comisión mixta de Revisión de Puestos de Trabajo.

Si como consecuencia de la revisión se origina un descenso de escalón y tal situación obedece a causas imputables a la Empresa, el trabajador conservará su escalón a título personal.

Cuando el cambio de un escalón superior a otro inferior se efectúa por voluntad del trabajador, éste pasará a percibir las remuneraciones del escalón que a la nueva situación correspondía.

La Comisión mixta de Revisión de Puestos de Trabajo, estará compuesta por seis miembros (dos técnicos, dos administrativos y dos profesionales), pero dentro de los seis, uno rotará semanalmente de tal modo que sean cinco sus miembros permanentes.

Con el fin de que esta participación 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.

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

Art. 10. *Amortización de puestos.*—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.

No obstante, dada la situación de paro que sufre actualmente el país, la Empresa procurará para el año 1980 aumentar la plantilla del año anterior en un 1 por 100.

Art. 11. *Cambios de puesto.*—Si un puesto de trabajo se anula o extingue, el trabajador que lo desempeña será destinado a otro puesto que esté en consonancia con sus aptitudes, e 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.

Art. 12. *Capacidad disminuida.*—Los trabajadores que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo estuviesen afect-

tados de capacidad disminuida, serán destinados, siguiendo el dictamen del servicio médico de Empresa a otro puesto de trabajo vacante más adecuado a sus aptitudes.

A estos fines se adoptarán 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 fuese 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.

Art. 13. *Absorción de las retribuciones a título 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.

Art. 14. *Situación de los trabajadores que se encuentran asimilados a un escalón con el carácter de «a título 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 corresponde, y el que se encuentre en las mismas circunstancias como consecuencia de lo previsto en el párrafo segundo del artículo 9.º y tercero del artículo 12, conservará dicha asimilación, pero en las expresadas situaciones le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 13.

CAPITULO III

Promoción, formación e ingreso del personal

Art. 15. *Promoción, principio general.*—Continuará la Comisión mixta para el estudio de un sistema de promoción, compuesta por: el Jefe del Departamento de Organización que actuará de Presidente, tres representantes de los trabajadores y otros tres de la Empresa.

Modificado por el II Convenio Colectivo sindical de «Iberduero, S. A.», el sistema establecido en el Reglamento de Régimen Interior y Ordenanza del Trabajo para la Industria Eléctrica, continuará en vigor como régimen para el ascenso la capacitación.

Para ello se ratifica por parte del personal su renuncia al turno de antigüedad y por la Empresa al de libre designación. No obstante, la Empresa reservará el 10 por 100 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.

A los trabajadores que una vez cumplidos los cuarenta años de edad, vinieran desempeñando durante más de quince años servicio en régimen de turno cerrado de relevos, en actividades que deban desarrollarse en estructuras a gran altura o en trabajos similares, se les ofrecerá las plazas vacantes, de igual escalón, adecuadas a sus conocimientos que se produzcan dentro de su zona de trabajo, independientemente de la División 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 Empresa. Se considerarán de este carácter los así definidos por la Dirección General, notificándolo previamente a los representantes de los trabajadores.

Art. 16. *Sistema para la promoción.*—Aprobada una vacante, incluso las de nueva creación se anunciará al personal su existencia, pudiendo presentarse a las pruebas de aptitud los trabajadores situados en el mismo escalón o en los tres inmediatos inferiores y quienes reúnan las condiciones fijadas por las normas NIDSA de régimen interior sobre concursos-oposición.

Será condición indispensable haber permanecido durante año y medio como mínimo en el puesto de trabajo. Para el cómputo de este período no se estimará como de permanencia el período de prueba o adaptación.

De no poderse cubrir las vacantes mediante la forma descrita serán anunciadas para su provisión por el personal del exterior y de plantilla, reúna o no las condiciones indicadas anteriormente. Esta selección se practicará también mediante los ejercicios de prueba correspondientes.

Art. 17. *Forma de practicar la selección.*—Las convocatorias para cubrir los puestos de trabajo se publicarán haciendo constar: el número de las plazas, las materias objeto de examen, las condiciones que habrán de reunir los concursantes y el plazo de admisión de solicitudes.

La naturaleza de las materias exigibles y el nivel de conocimiento sobre cada una de ellas, serán determinadas por el Servicio encargado de la valoración de puestos de trabajo a la vista de la hoja de análisis que contenga la descripción de las tareas del puesto objeto de concurso.

La admisión a examen se solicitará en el plazo de ocho días naturales computados desde la publicación del anuncio.

La selección se practicará en el plazo máximo de treinta días, desde el cierre de admisión de instancias. Consistirá en pruebas de capacitación acreditadas por concurso-oposición ante un Tribunal calificador que estará constituido por el Jefe inmediato del Servicio, representante de los trabajadores y Jefes de Personal y del Departamento correspondiente o personas en quienes deleguen. Constará en acta su constitución y actuaciones.

El Tribunal determinará 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 NIDSA de régimen interior sobre concursos-oposición.

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 por 100 en el cómputo del examen sicotécnico-teórico-práctico. Superadas las condiciones mínimas, la elección recaerá sobre el trabajador que obtenga mayor puntuación en el concurso, según las normas NIDSA 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 mismo.

Caso de que en el concurso-oposición, anteriormente regulado, quedase vacante alguna de las plazas objeto del mismo, ésta será cubierta a través de concurso entre el personal de la Empresa presentado al concurso-oposición, siempre que reúna las condiciones mínimas exigidas. En esta selección continuará participando un miembro representante de los trabajadores.

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 cuatro meses de la fecha de designación, percibiendo los haberes que a su nueva situación correspondan si transcurridos dos meses por causas imputables a la Empresa, no hubiera podido ocuparlo.

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

Los empleados que, como consecuencia de haber obtenido una plaza de acuerdo con lo regulado en este artículo, 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.

Art. 18. *Pruebas de aptitud.*—Con el fin de imprimir una mayor agilidad a la provisión de las vacantes que puedan surgir, la Empresa, cuando lo estime procedente, convocará ejercicios de concurso-oposición dirigidos a conocer las aptitudes y aspiraciones del personal 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 ascenso hasta tanto no surja vacante de la especialidad acreditada. Para su adjudicación se observará lo dispuesto en el artículo 17.

Art. 19. *Período de adaptación.*—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	Escalón	Período de adaptación
1	14 días	9	3 meses
2	14 días	10	3 meses
3	14 días	11	4 meses
4	1 mes	12	4 meses
5	1 mes	13	6 meses
6	1 mes	14	6 meses
7	2 meses	15	6 meses
8	3 meses		

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.

Art. 20. *Promoción a puestos de trabajo no valorados de superior categoría.*—Producida una vacante de puesto de trabajo no valorado superior al escalón 15 que no exija la posesión de título superior y demostrada la necesidad de cubrirle, se anun-

ciará 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 diez años.

El trabajador promocionado por virtud de lo que dispone el párrafo anterior, será ascendido a la primera categoría técnica o administrativa cuando, surgida una vacante de tal calificación, pase a desarrollar durante dos años con plena satisfacción la expresada vacante.

Art. 21. *Formación.*—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 15.

Los representantes de los trabajadores participarán 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.

Art. 22. *Ingreso del personal.*—La Empresa reclutará personal del exterior en los casos siguientes:

a) Cuando no haya sido posible cubrir un puesto de trabajo por causa de haberse declarado desiertas las pruebas celebradas conforme al sistema de promoción regulado en los artículos correspondientes del presente Convenio Colectivo.

b) Cuando por el natural desarrollo de la Empresa o por exigencias del plan de formación se prevea la necesidad de crear mayor número de puestos de trabajo y resulte insuficiente el personal de la misma para cubrirlos en su totalidad, después de anunciadas las plazas en los distintos centros de trabajo. En este caso, notificándolo a los representantes de los trabajadores, la Empresa reclutará el personal necesario por el procedimiento regulado en el párrafo anterior al objeto de verificar su selección mediante un período de formación.

Para la admisión de personal de nuevo ingreso se observarán también las normas contenidas en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa y las normas NIDSA correspondientes.

Personal comprendido en el apartado a):

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

Escalón	Período de prueba	Escalón	Período de prueba
1	14 días	9	3 meses
2	14 días	10	3 meses
3	14 días	11	6 meses
4	3 meses	12	6 meses
5	3 meses	13	6 meses
6	3 meses	14	6 meses
7	3 meses	15	6 meses
8	3 meses	Titulados Superiores.	6 meses

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

Personal comprendido en el apartado b):

El personal que ingrese en la Empresa por el motivo indicado en el apartado b) no tendrá asignado escalón determinado durante el período de formación, que será, como máximo, de dos años para Titulados Superiores, Titulados de Grado Medio, Maestros Industriales y similares, fijando la Empresa la retribución que en cada caso corresponda.

Como norma general no podrá concurrir a ningún concurso-oposición que se convoque en la Empresa, en tanto no haya cumplido el período de formación.

CAPITULO IV

Retribuciones del personal

Art. 23. *Retribución de calificación o escalas de sueldos.*—Los sueldos durante la vigencia del presente Convenio según se trate o no de personal incluido en el Régimen de Valoración de Puestos de Trabajo y siempre que se observen los regímenes de horario establecidos en la Empresa con carácter general, serán los siguientes:

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

Escalón	Pesetas anuales	Escalón	Pesetas anuales
1	717.208	9	1.031.100
2	732.816	10	1.107.694
3	752.780	11	1.194.564
4	775.334	12	1.292.060
5	807.296	13	1.389.122
6	852.432	14	1.491.770
7	903.238	15	1.598.660
8	962.444		

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

Nivel	Pesetas anuales	Nivel	Pesetas anuales
H4	1.961.638	D2	1.914.444
H3	2.028.180	D1	2.028.180
H2	2.126.460	C2	2.254.868
H1	2.254.868	C1	2.368.632
G2	1.116.682	B2	2.595.264
G1	1.203.118	B1	2.711.310
F	1.442.616	A2	2.947.868
E	1.682.842	A1	3.066.112

Art. 24. *Caracteres del sueldo o retribución de calificación.* Se entiende por sueldo o retribución de calificación la parte de la remuneración pactada en este Convenio que pasa a sustituir y sustituye 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.

Art. 25. *Pago de la nómina.*—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.

Art. 26. *Antigüedad.*—Se otorgará un premio a la antigüedad por cada tres años de servicio en la plantilla, cuyo importe será de 1.100 pesetas mensuales.

Una vez cumplida la edad de sesenta y cinco 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 primero del semestre en que se cumplan los sesenta y cinco 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 1 de enero o 1 de julio, según que la causa que dé origen al nuevo premio de antigüedad se produzca dentro del primero o segundo semestre del año.

Los premios de antigüedad se aplicarán únicamente al personal incluido en la Valoración de Puestos de Trabajo y serán abonados en las doce mensualidades normales de cada año y en las pagas extraordinarias correspondientes a los meses de julio y diciembre.

El personal excluido del Régimen de Valoración de Puestos de Trabajo comenzará a percibir trienios de antigüedad de acuerdo con su fecha de ingreso en la Empresa si bien el valor del premio será de 28% pesetas mensuales.

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

Art. 27. *Plus de vinculación al escalón.*—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	Escalón	Pesetas
1	800	9	1.274
2	825	10	1.390
3	854	11	1.517
4	891	12	1.653
5	938	13	1.800
6	997	14	1.954
7	1.081	15	2.118
8	1.171		

Una vez cumplida la edad de sesenta y cinco años no se devengarán nuevos pluses 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 primero del semestre en que cumpla los sesenta y cinco años.

Este plus alcanzará exclusivamente al personal incluido 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 1 de enero o 1 de julio, según que la causa que dé origen al nuevo plus de vinculación al escalón se produzca dentro del primero o del segundo semestre del año. A estos efectos se computará el periodo 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.

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 disminuida 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.

Art. 28. *Horas extraordinarias.*—Según escalón, su importe será el siguiente.

Escalón	Hora 100 por 100	Hora 150 por 100	Hora 175 por 100
1	212,20	318,30	371,40
2	218,40	327,60	382,20
3	225,90	338,90	395,30
4	235,70	353,60	412,50
5	248,40	372,80	434,70
6	265,10	397,70	463,90
7	286,00	429,00	500,50
8	310,50	465,80	543,40
9	337,70	506,60	591,00
10	368,70	553,10	645,20
11	402,60	603,90	704,60
12	439,00	658,50	768,30
13	477,80	716,70	836,20
14	518,90	778,40	908,10
15	562,10	843,20	983,70

Art. 29. *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	Pesetas/hora	Escalón	Pesetas/hora
1	31,80	9	50,60
2	32,60	10	55,30
3	33,90	11	60,30
4	35,30	12	65,70
5	37,10	13	71,60
6	39,90	14	77,80
7	42,90	15	84,10
8	46,50		

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

Art. 30. *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 ocho horas y el de trabajo noturno 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 por 100 del salario diario de calificación.

El expresado plus se reducirá el 16,66 por 100 del salario de cualificación 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.

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

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

Art. 30 bis. *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	Escalón	Importe
1	197	9	282
2	201	10	303
3	206	11	327
4	212	12	354
5	221	13	381
6	233	14	409
7	247	15	438
8	264		

Art. 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	Escalón	Importe
1	100	9	145
2	100	10	152
3	100	11	155
4	107	12	160
5	116	13	165
6	123	14	169
7	131	15	173
8	138		

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 por 100 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.

Art. 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 pesetas, incrementada en el 32,10 por 100.

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 1.003 pesetas, más la diferencia entre la asignación mensual que dicho régimen, otorga por cada hijo a 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.

Art. 33. *Absorción y compensación.*—Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo son en su conjunto más bene-

ficiosas para el personal que las establecidas por las disposiciones legales actualmente vigentes y las incluidas en el IX Convenio Colectivo.

Las nuevas mejoras económicas absorben y compensan las que hasta ahora disfrutaba el personal y a su vez, serán absorbibles 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 y Energía, 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.

Art. 34. *Personal en situación de baja por enfermedad.*—Los trabajadores de plantilla en situación de enfermedad continuaran 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 por 100, lo anteriormente dispuesto quedará afectado por las siguientes modificaciones:

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

b) Desde el cuarto al vigésimo día, dejará de percibir el importe que supone el 15 por 100 del salario regulador de la prestación Incapacidad Laboral Transitoria dejado de satisfacer por la Seguridad Social, de conformidad con el Real Decreto 53/1980, de fecha 11 de enero («Boletín Oficial del Estado» número 14, de 13 de enero de 1980). 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. La negativa a permitir estas visitas domiciliarias podrá ser considerada como falta grave y, en todo caso, producirá la pérdida de este beneficio.

Art. 35. *Personal en situación de baja por accidente de trabajo.*—Al personal de plantilla en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo, la Empresa abonará 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 encontrara en situación de actividad laboral, excepción hecha del 50 por 100 del importe del plus de asistencia.

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

Art. 36. *Gastos de locomoción, manutención y estancia.*—Continuarán aplicándose las normas de la Empresa sobre gastos de locomoción, manutención y estancia (NIDSA 00-157), actualizándose su importe de acuerdo exclusivamente con los costos de 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 NIDSA citada, excluye la percepción a que se refiere el artículo 38 denominada «Compensación comida descanso mediodía».

CAPITULO V

Jornada de trabajo y vacaciones

Art. 37. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales en cómputo anual. 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.

Serán considerados como medias fiestas las fechas del 24 y 31 de diciembre, y para el año 1980 se declara día festivo completo el 26 de diciembre. En el año 1981 el día de festividad completo, anteriormente indicado, será trasladado a la fecha que la Dirección previamente señale.

A) Personal en jornada intensiva de verano.

Durante el período comprendido entre las fechas del 16 de septiembre al 15 de junio, la jornada será de ocho horas cuarenta minutos, fraccionada en mañana y tarde. El resto del

año, es decir, desde el 16 de junio al 15 de septiembre, este personal observará el régimen de jornada intensiva (seis horas consecutivas de trabajo).

B) Personal con viernes tarde libre.

De lunes a viernes trabajarán nueve horas diarias distribuidas en jornada fraccionada de mañana y tarde, y los viernes cuatro horas por la mañana.

C) Resto del personal.

Realizará jornada de ocho 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 cuarenta de jornada semanales, sin rebasar la jornada máxima legal.

b) Personal de turnos: Al objeto de poner en práctica la jornada de cuarenta 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 cuarenta horas semanales donde actualmente no sea posible, pagándose mientras tanto el exceso de horas realizadas como extraordinarias.

Quando 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 o de retén 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 regreso no sea superior a media hora en cada caso.

Art. 38. *Compensación comida descanso mediodía*.—El personal que tenga jornada fraccionada descansará para efectuar la comida del mediodía un periodo de tiempo entre tres cuartos de hora y una hora y cuarto. En las oficinas generales dicho periodo 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 400 pesetas al haberse comprobado en estudio realizado conjuntamente por ambas representaciones ser el costo actual de los establecimientos del ramo.

Art. 39. *Vacaciones*.—Los trabajadores de plantilla disfrutará de un periodo de vacaciones anuales de veintidós días laborales.

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 periodos.

Si por necesidades del servicio la Empresa fijase al trabajador la fecha de las vacaciones de forma que al menos quince días de las mismas queden comprendidos durante el periodo de 1 de noviembre al 30 de abril, le abonará 700 pesetas por cada uno de los días de vacaciones disfrutados en dicho periodo.

CAPITULO VI

Prestaciones especiales

Art. 40. *Préstamos para adquisición 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.

Art. 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, etcétera. 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.

Art. 42. *Anticipos*.—El personal de plantilla con más de dos años de antigüedad y que se encuentre ante una necesidad debidamente justificada, podrá solicitar de la Empresa un anticipo, cuya cuantía no podrá exceder de seis mensualidades. Los anticipos no devengarán interés alguno y su reintegro deberá ha-

cerse deduciendo de cada mensualidad que el trabajador perciba una treintaseisava 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.

Art. 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 el efecto el importe máximo establecido en la actualidad por el artículo 43 de su Reglamento.

Art. 44. *Suministro de energía eléctrica 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.

Art. 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, la Empresa abonará al heredero o herederos que estime más idóneos la cantidad de 300.000 pesetas.

Esta cantidad no se abonará cuando la Empresa estime que no existen parientes próximos que vivieran a expensas del trabajador fallecido.

Art. 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.

Art. 47. *Ayuda de estudios*.—La Empresa continuará cediendo, 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 gastos 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 por 100 de las retribuciones indicadas en el artículo anterior.

Art. 48. *Economatos*.—La cantidad de 12.000 pesetas anuales en sustitución de la obligación impuesta por la Dirección General de Trabajo de constitución de un economato laboral para Madrid, se ha venido abonando a los trabajadores de aquella zona, se eleva por aplicación de IPC a 13.900 pesetas anuales.

Por lo que se refiere a los restantes economatos, actualmente constituidos, se procurará mantener su subsistencia en análogas condiciones dentro del ámbito laboral vigente.

Art. 49. *Actividades de recreo y deportes*.—Constituida 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.

Art. 50. *Fundación laboral*.—Ambas partes se comprometen a gestionar a la mayor brevedad posible, cerca de los organismos competentes, la posible constitución de una Fundación laboral al amparo de lo dispuesto en el Decreto de 18 de mayo de 1981 y Orden del Ministerio de Trabajo de 25 de enero de 1982.

Art. 51. *Gratificación veinticinco y cuarenta años*.—La Empresa continuará otorgando a los trabajadores de plantilla durante el año en que cumplan veinticinco y cuarenta 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 treinta y cinco años de servicio del trabajador cesase en la Empresa por jubilación, por edad o invalidez, se le dispensará igual tratamiento que si cumpliera cuarenta años de servicios. Análogo criterio se observará con los beneficiarios del trabajador que fallezca después de cumplidos los treinta y cinco años de servicios.

CAPITULO VII

Acción sindical en la Empresa

Art. 52. *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 afilia-

dos 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 por 100 de la plantilla existente en el ámbito geográfico donde ejerzan su actividad de acuerdo con sus Estatutos, con un mínimo de 350 afiliados, o firmen el presente Convenio los miembros de los mismos que integren la representación social de la Comisión debilitadora, así como los integrantes de las opciones restantes, que contando con afiliación en la Empresa se adhieran al mismo de forma inmediata.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal, por tener una afiliación superior al 10 por 100 de la plantilla de la Empresa en la forma indicada en el párrafo anterior, deberá acreditar ante la Empresa de modo fehaciente dicha afiliación.

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

Esta designación deberá recaer preferentemente en trabajador que ostente la condición de miembro del Comité de Empresa o de Delegado de personal.

Art. 53. 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 de 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 le 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 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 regulado a través de la Ley (o del resultado del Pacto), estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proteja.

Art. 54. 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 deducciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

Art. 55. Excedencia; trabajadores que ostenten cargos sindicales.—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 VIII

Comités de Empresa y Delegados de personal

Art. 56. Comités Intercentros.

1. Se constituirá, con residencia en el domicilio social de la Empresa, un Comité Intercentros, el cual estará constituido por doce 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 reconoce a dicho Comité de Intercentros las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Semestralmente, sobre la evolución general del sector económico de 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 trata:

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.

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) Asumir la representación de los trabajadores de la Empresa para la creación, mediante Pacto con la misma de la Fundación laboral a que se refiere el artículo de este Convenio, participando en la redacción de sus Estatutos y en la gestión de su constitución cerca de los organismos competentes.

D) 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.

E) 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.

2. Las funciones anteriormente reseñadas, le 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.

Art. 57. 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 del 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 o que pertenezca o restantes Delegados de personal de su centro de trabajo y el Delegado sindical de la misma afiliación si lo hubiere. Poseerán 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.

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 retribuidas 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 retribuidas para asistir a convocatorias y cursos de formación organizados por sus Sindicatos, comunicándolo previamente a la Empresa el Sindicato correspondiente.

CAPITULO IX

Disposiciones varias

Art. 58. *Normas NIDSA.*—Las normas NIDSA que afecten a los trabajadores se redactarán consultando a los representantes de los mismos.

Art. 59. *Vinculación a la totalidad del Convenio Colectivo.*—Si la Dirección General de Trabajo no aprobase 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.

Art. 60. *Cláusula especial de no repercusión en precios.*—Los incrementos de este Convenio no tendrán otra repercusión económica en los precios que aplique la Empresa que la que proceda a través de la revisión del sistema de tarifas prevista en la legislación vigente.

Art. 61. *Comisión Mixta para la interpretación del Convenio.*—Sin detrimento de las facultades de todo orden que corresponden a la Dirección de la Empresa cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación del presente Convenio serán sometidas a la decisión de una Comisión Mixta que estará integrada por los siguientes Vocales: por la Empresa, don Federico San Sebastián Flechoso, don Ramón Canivell Enciso, don Antonio de Areitio Rodrigo, don José Antonio Ullica Ugalde, don José Ramón Lledó Ariño, don Enrique Menéndez Tablado y don Juan Legarreta-Echeverría Díaz de Guereño; por la representación de los trabajadores: don Jesús Fernández Prieto, don Fernando Ruiz Terrazas, don Juan M. Sánchez Cantera, don Miguel Angel Pariente Barroso, don Andrés Huerga de Paz y don Manuel de la Fuente Díez, los cuales actuarán bajo la Presidencia del Presidente de la Comisión deliberadora don José Luis Rodríguez Fernández.

Art. 62. *Cláusula derogatoria.*—El presente Convenio Colectivo sustituye al aprobado por el ilustrísimo señor Director general de Trabajo el 28 de mayo de 1979 que en consecuencia, queda sin efecto. 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.

Art. 63. *Cláusula final.*—Con ocasión de la entrada en vigor de este Convenio y totalmente independiente del salario y de cualquier otra repercusión de carácter económico, se hará efectiva a cada trabajador de plantilla la cantidad de cuarenta y cinco mil (45.000) pesetas.

8979

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para el Sector de Harinas Panificables y Sémolas.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para el Sector de Harinas Panificables y Sémolas suscrito por la Asociación de Fabricantes de Harinas de España y por las Centrales Sindicales UGT, USO, ANTIH y CGDT el día 28 de marzo de 1980;

Resultando que con fecha 2 de abril de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del mencionado Convenio;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que la competencia para conocer del presente expediente de homologación le viene atribuida a esta Dirección General de Trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 19 de diciembre de 1973, de Convenios Colectivos y

disposición 5.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores;

Considerando que a los efectos del artículo 6.º de la Ley de Convenios Colectivos, según redacción efectuada por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente;

Considerando que no se observa en las cláusulas del texto del Convenio que se examina, contravención a disposición alguna del derecho necesario, vigente en el momento de la firma del Convenio;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, para el Sector de Harinas Panificables y Sémolas, cuyo texto se inserta a continuación.

Segundo.—Notificar esta Resolución a la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria.

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

Madrid, 9 de abril de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Nacional para el Sector de Harinas Panificables y Sémolas.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL, DE AMBITO NACIONAL, PARA LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE HARINAS PANIFICABLES Y SEMOLAS

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

SECCION PRIMERA

Artículo 1.º *Territorial.*—Las normas del presente Convenio serán de aplicación en todas las provincias del territorio español.

Art. 2.º *Temporal.*

a) *Entrada en vigor.*—Las estipulaciones del presente Convenio entrarán en vigor el 1 de abril de 1980.

b) *Duración.*—Será de catorce meses, terminando su vigencia en 31 de mayo de 1981.

c) *Denuncia y preaviso.*—Las partes dan por denunciado el Convenio con efectos al día 31 de mayo de 1981, comprometiéndose formalmente a iniciar las negociaciones para el nuevo Convenio a partir de 1 de marzo de 1981.

Art. 3.º *Personal.*—El Convenio afecta a todos los trabajadores empleados en los centros de trabajo de las industrias harinera y semolera españolas.

Art. 4.º *Funcional.*—El presente Convenio regula las relaciones entre las Empresas dedicadas a la fabricación de harinas y sémolas y el personal que en ellas presta sus servicios.

SECCION SEGUNDA

Art. 5.º *Indivisibilidad del Convenio.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que, en el supuesto de que la autoridad laboral no homologase alguna de sus cláusulas, quedaría sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo reconsiderarse todo su contenido. En este caso la Comisión Paritaria vendrá obligada a iniciar las nuevas deliberaciones en el plazo máximo de cinco días, contados a partir del de la comunicación de la resolución administrativa.

Art. 6.º *Garantías individuales.*—Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual. Tal garantía será exclusivamente de carácter personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, categorías profesionales y otras circunstancias, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado los trabajadores que anteriormente ocupasen los puestos de trabajo a que sea destinado o promovido.

Art. 7.º *Condiciones anteriores económicas a la entrada en vigor del Convenio.*—Todos los conceptos retributivos existentes en las Empresas anteriores a la entrada en vigor del presente Convenio serán compensables y absorbibles con las condiciones pactadas en este Convenio. A estos efectos se estará siempre a lo dispuesto en el artículo anterior.

Art. 8.º *Condiciones posteriores a la entrada en vigor del Convenio.*—Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación en todo o en alguno de los conceptos retributivos existentes en la fecha de la promulgación de las nuevas disposiciones o que supongan creación de otros nuevos, única y exclusivamente tendrán eficacia práctica en cuanto considerados