

ANEXO 2  
CONVENIO 1981

Remuneraciones brutas oficina

	Pesetas
Licenciados e Ingenieros. Categoría A ... ..	166.748
Licenciados e Ingenieros. Categoría B ... ..	154.204
Peritos. Categoría A ... ..	120.275
Peritos. Categoría B ... ..	104.605
Jefe Administrativo de primera ... ..	112.417
Jefe Administrativo de segunda ... ..	98.608
Jefe Administrativo de segunda ... ..	90.232
Delineante Proyectista ... ..	89.076
Oficial de primera. Categoría A ... ..	90.232
Oficial de primera. Categoría B ... ..	84.897
Oficial de primera. Categoría C ... ..	80.155
Oficial de primera. Categoría D ... ..	72.427
Oficial de segunda ... ..	69.782
Oficial de segunda ... ..	64.685
Telefonista ... ..	57.132
Chófer. Oficial de primera ... ..	72.427
Ordenanza ... ..	68.665

ANEXO 3

1981. Jornada laboral mano de obra

Jornada laboral según Convenio: 42 horas 54' por semana, que se deduce de:

Horas Convenio 1981 = 1.930 horas/año.

Días trabajo 1981 = 273 días.

1.930 horas : 273 días = 7,07 h. = 7 h. 9' por día jornada laboral.

Jornada semanal APLINSA = 5 días.

Jornada diaria APLINSA =  $\frac{42 \text{ h. } 54'}{5} = 8 \text{ h. } 35'$ .

Jornada que se pretende aplicar en 1981: 43 horas semanales.

Diferencia de esta jornada con Convenio = 6' semanales.  
 $6' : 5 \text{ días} = 1,20'' \text{ día}$

$$\left. \begin{array}{l} 1' \times 273 \text{ días} = 273' \\ 20'' \times 273 \text{ días} = 91' \end{array} \right\} + 364' = \frac{364'}{60} = 6 \text{ horas}$$

Horas trabajadas 1981 y pagadas:

Enero ... ..	26 + 44 + 44 + 44	=	158
Febrero ... ..	44 + 44 + 44 + 44	=	176
Marzo ... ..	44 + 44 + 44 + 44 + 18	=	194
Abril ... ..	26 + 44 + 27 + 44 + 36	=	177

705

Horas que se debían haber trabajado con la jornada que se quiere implantar:

Días hábiles			
Enero ... ..	18		
Febrero ... ..	20		
Marzo ... ..	22		
Abril ... ..	19		
79 días × 8 horas = 632 horas			
$35' \times 79 = 46 \text{ horas}$			
60 = 678 horas			

El exceso entre jornada realizada y la nueva jornada se puede aplicar a la recuperación de puentes en 1981:

$705 - 678 = 27 \text{ horas}$

Puentes para el año 1981

	Horas
19 de junio ... ..	7
21 de agosto ... ..	7
7 de diciembre ... ..	9
24 de diciembre ... ..	4
31 de diciembre ... ..	4
Total ... ..	31

Erandio, 8 de junio de 1981.

Comisión Paritaria.—Estará formada por don Pedro de Zubiria y don Manuel Silva, por la parte económica y de don Jesús de Lera y don J. Antonio Moriyón por la parte social con las habituales competencias de seguimiento, control e interpretación.

10593

RESOLUCION de 15 de marzo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa «Iberduero, S. A.», y su personal.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Iberduero, S. A.», recibido en este Ministerio con fecha 11 de marzo de 1982, suscrito por la representación empresarial y por la representación de los trabajadores de la misma, el día 26 de febrero de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2.º del Real Decreto 1048/1981, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos,

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 del mismo al Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 15 de marzo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

CONVENIO COLECTIVO. DE AMBITO INTERPROVINCIAL, DE LA EMPRESA «IBERDUERO, S. A.»

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 dependencias 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.

Se entiende por personal de plantilla aquel que, contratado con tal carácter y prestando sus servicios por cuenta de «Iberduero, S. A.», en calidad de fijo y por tiempo indefinido, realiza la jornada laboral completa establecida o, cuando menos, de cuatro horas diarias.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1982, cualquiera que sea la fecha de su registro, depósito o publicación oficial y regirá hasta el 31 de diciembre de 1983.

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.

Sin embargo, las normas que afecten directamente a las percepciones salariales y a todos los demás conceptos de repercusión económica regulados en los artículos 24, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 38, 40, 45, 50 y 63, tendrán la vigencia de un año, finalizando su duración en 31 de diciembre de 1982, y a su terminación serán objeto de una nueva negociación.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC, en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1982); teniendo como tope el mismo IPC, menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 4. *Normas generales.*—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 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.

Art. 5.º *Productividad.*—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.

Art. 6.º *Valoración de puestos de trabajo.*—El adecuado desenvolvimiento de la Empresa requiere 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, se clasifican 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 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.

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. Las tarifas de cotización a la Seguridad Social seguirán de acuerdo con las categorías profesionales.

Art. 8.º *Revisión por modificación del puesto de trabajo.* Para informar y proponer resolución sobre revisión de puesto de trabajo a la Dirección de la Empresa, existe la Comisión Mixta de Revisión de Puestos de Trabajo (CMRPT), que estará compuesta por una representación de la Dirección de la Empresa y por seis representantes de los trabajadores (dos por el grupo de Técnicos, dos por el grupo de Administrativos y dos por el grupo de 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 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.

Prevía autorización de la Jefatura de DIPER, los representantes de los trabajadores en la CMRPT, 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 la Empresa como del propio trabajador. La tramitación de solicitud de revisión por el propio trabajador se realizará a través de la vía jerárquica para su informe y trámite. Tal solicitud deberá ser evacuada por la vía jerárquica a la CMRPT, en el plazo de mes y medio. Transcurrido dicho plazo sin haberse recibido, el interesado cursará su petición a la citada Comisión para que proceda en consecuencia.

Las variaciones de escalón consecuencia de la revisión serán reconocidas 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 efectúa por voluntad del trabajador, éste pasará a percibir las remuneraciones del escalón que a la nueva situación corresponda.

Art. 9.º *Capacidad disminuida.*—En el caso de que un trabajador considerado por el Servicio Médico de Empresa con capacidad disminuida para el desempeño de su puesto de trabajo, bien porque no obtuviera de los Organismos oficiales competentes la declaración de invalidez permanente en sus grados de incapacidad total o absoluta, bien porque a juicio del citado Servicio Médico no se considerase procedente la iniciación del expediente de incapacidad, será destinado de forma automática por la División de Personal a la vacante más idónea a sus aptitudes y conocimientos profesionales.

A tal fin, el trabajador afectado podrá solicitar las vacantes que se anuncien, comprendidas 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 fuese destinado a un puesto de trabajo encuadrado en esca-

lón inferior, conservará a «título personal», el escalón de que proceda. También conservará a «título personal» la categoría cuando no varíe de grupo profesional.

Art. 10. *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 le permita el incremento que experimente el sueldo de calificación.

Art. 11. *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 último párrafo del artículo 8 y cuarto del artículo 9, conservará dicha asimilación, pero en las expresadas situaciones le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 10.

Art. 12. *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 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.

Art. 13. *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, 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.

Art. 14. *Plantilla y puestos de trabajo.*—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, ante la grave situación de empleo que atraviesa el país, la Empresa se compromete a mantener como mínimo su actual plantilla y a no regatear esfuerzos que propicien la contratación del personal necesario para el estricto cumplimiento de la jornada de 40 horas semanales a que se refiere el artículo 39 de este Convenio Colectivo.

Art. 15. *Normas NIDSA.*—Las normas NIDSA que afecten a los trabajadores se redactarán, consultando al Comité intercentros o por delegación de éste, a la Comisión de normas NIDSA.

### CAPITULO III

#### Promoción, formación e ingreso del personal

Art. 16. *Principio general de promoción y Comisión Mixta.* Modificado por el II Convenio Colectivo Sindical de «Iberduero, Sociedad Anónima», 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 la capacitación.

Para ello, 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 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 en la Comisión Mixta de Promoción (CMP).

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, trabajadores itinerantes de construcción y montaje o en trabajos similares, podrán solicitar 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 concurren 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 Comisión Mixta de Promoción (CMP).

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 la norma NIDSA 00-1-71 de promoción por concurso-oposición y sobre las peticiones de traslados horizontales existe la CMP, 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.

Art. 17. *Sistema para la promoción.*—Aprobada una vacante, incluso las de nueva creación, se anunciará al personal su existencia, pudiendo solicitarla tanto los trabajadores que reú-

nan las condiciones mínimas fijadas en la norma NIDSA para concursos-oposición, como los que no reuniéndolas no estuvieran en período de prueba o adaptación.

También podrán solicitarla los trabajadores con capacidad disminuida que cumplan las condiciones del artículo 9, los incluidos en el párrafo 3.º del artículo 16 y los que tuvieran 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, la División de Personal podrá aprobar que las convocatorias sean para ámbitos inferiores al de toda la Empresa. En casos justificados y de acuerdo con el Comité Intercentros o por delegación de éste, con los representantes de los trabajadores en el CMP, se podrá convocar a niveles distintos del de División o Departamento independiente.

Art. 18. *Forma de practicar la selección.*—La convocatoria para cubrir los puestos de trabajo se publicará 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 el servicio encargado de la valoración de puestos de trabajo, a la vista de la hoja de análisis que contengan la descripción de las tareas del puesto objeto de concurso.

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

Las plazas se adjudicarán siguiendo el siguiente orden de preferencia:

1. Los de capacidad disminuida que cumplan las condiciones del artículo 9.
2. Los traslados horizontales que cumplan las condiciones mínimas.
3. Los reseñados en el párrafo 3.º del artículo 16.
4. Los que tengan a su cónyuge o hijos a su cargo afectados de enfermedad que, a juicio del Servicio Médico de Empresa, aconseje su traslado.
5. Los declarados aptos en el concurso-oposición y cumplan condiciones mínimas.
6. Los traslados horizontales sin condiciones mínimas.
7. Los declarados aptos en el concurso-oposición, sin condiciones mínimas.

Si por no existir ninguna petición de las clasificadas en los cuatro primeros apartados, hubiera que llevarse a efecto el concurso-oposición, el Tribunal calificador seleccionará las instancias en el plazo de quince días a contar desde el cierre de admisión de solicitudes, notificando a los interesados cuando fueran rechazadas. En otro plazo igual de quince días, deberá practicarse las pruebas de examen. 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, miembro del Servicio de Selección de Personal y Jefe de los Departamentos de Administración de Personal 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 NIDSA de régimen interior sobre concursos-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, tendrán derecho en los concursos-oposición, a la exención del examen de las materias contenidas en los citados cursos.

Las pruebas consistirán en examen médico, psicotécnico, 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 psicotécnico-teórico-práctico. Superadas las puntuaciones 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.

La Dirección de la Empresa designará el 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 corresponda 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 ésta de oficio por el Departamento de Administración de Personal 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. 19. *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 CMP, 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 18 y norma NIDSA correspondiente.

Art. 20. *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. 21. *Promoción a puestos de trabajo no valorados de superior categoría.*—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 CMP, 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 diez años.

El trabajador promocionado por virtud de lo que dispone el párrafo anterior, será ascendido a la primera categoría técnica o administrativa cuando, ocupando una vacante de las atribuidas 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, conocimiento y profesionalidad que supla la necesidad de título superior.

Art. 22. *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 todo los niveles, dedicando especial atención a aquellos que presten sus servicios en las condiciones indicadas en el tercer párrafo del artículo 16.

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 cursos que se organicen en tal sentido.

Art. 23. *Ingreso del personal.*—La Empresa reclutará personal del exterior 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.

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 Reglamento de Régimen Interior de la Empresa y las normas NIDSA correspondientes.

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	Titulad. sup.	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.

## CAPITULO IV

## Retribución del personal

Art. 24. *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, en función a las horas anuales de trabajo fijadas en el artículo 39 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 incluido en el sistema de valoración de puestos de trabajo:

Escalón	Pesetas anuales	Escalón	Pesetas anuales
1	921.088	9	1.324.330
2	941.052	10	1.422.526
3	966.574	11	1.533.602
4	995.946	12	1.658.818
5	1.036.812	13	1.782.886
6	1.094.800	14	1.914.136
7	1.160.306	15	2.051.336
8	1.236.284		

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

Nivel	Pesetas anuales	Nivel	Pesetas anuales
H4	2.508.030	D2	2.447.690
H3	2.593.094	D1	2.593.094
H2	2.718.758	C2	2.882.936
H1	2.882.936	C1	3.028.382
G2	1.427.720	B2	3.318.126
G1	1.538.222	B1	3.466.498
F	1.844.430	A2	3.768.968
E	2.151.576	A1	3.920.140

Art. 25. *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 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. 26. *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. 27. *Antigüedad.*—Se otorgará un premio a la antigüedad por cada tres años de servicios en la plantilla, cuyo importe será de 1.406 pesetas mensuales para el personal valorado y 503 pesetas para el personal excluido del régimen de valoración de puestos de trabajo.

Una vez cumplida la edad de sesenta y cinco años no se devengará 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 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.

Art. 28. *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	1.022	9	1.628
2	1.055	10	1.777
3	1.091	11	1.940
4	1.139	12	2.112
5	1.199	13	2.301
6	1.274	14	2.499
7	1.381	15	2.707
8	1.497		

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 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 a 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 CMP.

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. 29. *Horas extraordinarias.*—Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias y cumplir estrictamente lo regulado en esta materia por el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, modificando a este respecto, por motivos de confección de nómina, la obligación de entrega de resumen semanal por resumen mensual.

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 1858/1981, de 20 de agosto y que son:

«Las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno a los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento. Todo ello, siempre que no sea posible la sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial, previstas en la Ley.»

Estas horas estructurales se notificarán conjuntamente por la Dirección de la Empresa y Comité Intercentros, con periodicidad mensual a la autoridad laboral competente, en cumplimiento del Real Decreto antes mencionado, mientras esté en vigor.

Los distintos Comités de Empresa recibirán la información que sobre esta materia les afecte.

Según escalón, su importe será el siguiente:

Escalón	Hora 100 %	Hora 175 %	Escalón	Hora 100 %	Hora 175 %
1	271,40	475,00	9	431,80	755,70
2	279,30	488,80	10	471,40	825,00
3	288,70	505,20	11	514,70	900,70
4	301,40	527,50	12	561,30	982,30
5	317,60	555,80	13	610,80	1.068,90
6	338,90	593,10	14	663,40	1.161,00
7	365,60	639,80	15	718,70	1.257,70
8	397,00	694,80			

Art. 30. *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	40,60	9	64,70
2	42,00	10	70,70
3	43,30	11	77,10
4	45,20	12	84,00
5	47,40	13	91,60
6	50,70	14	99,50
7	54,70	15	107,40
8	59,40		

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.

Art. 31. *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 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 por 100 del salario diario de calificación.

El expresado plus se reducirá al 16,66 por 100 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.

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.

Art. 32. *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	252	9	361
2	256	10	389
3	264	11	418
4	272	12	453
5	283	13	486
6	299	14	522
7	316	15	561
8	337		

Art. 33. *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	111	9	161
2	111	10	169
3	111	11	172
4	119	12	178
5	129	13	183
6	137	14	188
7	145	15	192
8	153		

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. 34. *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 68,8 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 1.178 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.

Art. 35. *Absorción y compensación.*—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 incluidas en el X 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 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, acuerdo 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. 36. *Personal en situación 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 por 100 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 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 de 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, del 16). 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. 37. *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. 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.

Art. 38. *Gastos de locomoción, manutención y estancia.*—Continuarán aplicándose las normas de la Empresa sobre gastos de locomoción, manutención y estancia (NIDSA 00-1-57), 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 40, denominada «Compensación comida descanso mediodía».

## CAPITULO V

### Jornada de trabajo y vacaciones

Art. 39. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo será de cuarenta 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.

Serán consideradas como medias fiestas a todos los efectos las fechas del 24 y 31 de diciembre. El día de festividad completa será acumulado para su disfrute a las vacaciones.

#### A) Personal jornada intensiva 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 jueves trabajará 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.

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 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. 40. *Compensación comida descanso mediodía.*—El personal que tenga jornada fraccionada descansará para efectuar la comida del mediodía 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 510 pesetas, al haberse comprado en estudio realizado conjuntamente por ambas representaciones ser el costo actual de los establecimientos del ramo.

Art. 41. *Vacaciones.*—Los trabajadores de plantilla disfrutará de un período 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 fundamento 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 quince días de las mismas, queden comprendidos durante el período de 1 de octubre al 30 de abril, le abonarán 900 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

### Prestaciones especiales

Art. 42. *Préstamos para la 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, contando para ello con una Comisión Mixta que informe y propone la resolución sobre las peticiones a la Dirección de la Empresa.

Art. 43. *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 a su antigüedad en la Empresa.

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

Art. 44. *Anticipos.*—El personal de plantilla con más de dos años de antigüedad y que se encuentre ante una necesidad urgente, imprevista y no suitaria 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 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. 45. *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 14/1981, de 20 de agosto, y el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, en el caso de que el trabajador que cumpla sesenta y cuatro años de edad solicite su jubilación, en cuanto sean compatibles con las normas que sobre promoción se regulan en el presente Convenio Colectivo.

Art. 46. *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. 47. *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 500.000 pesetas.

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

Art. 48. *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. 49. *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 gastos de enseñanza correspondientes a los hijos su-

ceptibles 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.

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

Art. 50. *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 segundo año de vigencia, se abonará cada año, en el mes de enero, una cantidad anualmente revisable con el índice de precios al consumo (IPC).

Teniendo en cuenta una previsión del 13 por 100 de incremento en el IPC para el año 1982, su cuantía será de 27.120 pesetas para cada trabajador en activo o 13.560 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 conocido el IPC, definitivo publicado por el INE.

Los locales anteriormente ocupados por los economatos suprimidos, serán dedicados a actividades culturales, deportivas y/o recreativas.

Art. 51. *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. 52. *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 servicios el trabajador cesase en la Empresa por jubilación por edad o invalidez, se le dispensará igual tratamiento que si cumplierse 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. 53. *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 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. 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 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 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.

### Art. 54. 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, a través de la Ley (o del resultado del pacto), estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.

Art. 55. *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 periodos 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. 56. *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 VIII

### Comités de Empresa y Delegados de personal

Art. 57. *Comités Intercentros*.—Al amparo de lo establecido al respecto en la Ley 8/1980, 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 constituido 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 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 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 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.

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.

Art. 58. *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 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. 59. *Reglamento de Comisiones.*—Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la Dirección de la Empresa redactará un Reglamento General de Funcionamiento de las Comisiones Mixtas Internas, partiendo del anteproyecto elaborado por el Comité Intercentros.

Art. 60. *Vinculación a la totalidad del Convenio Colectivo.* Si la jurisdicción de trabajo resolviera no aprobar alguna normal 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. 61. *Comisión 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: don Federico San Sebastián Flechoso, don Ramón Canivell Enciso, don José Antonio Alica Ugalde, don Enrique Menéndez Tablado y don Juan Legarreta-Echevarría Díaz de Guereña.

Por parte de la representación social: Don Ricardo Guerra Arnaiz (CGC), don Bernabé Carabias Cosme (USO-SITI), don José María Díez Salvador (CC.OO.), don Teófilo Allende Cifuentes (UGT) y don Jesús Fernández Prieto (UGT).

Art. 62. *Cláusula derogatoria.*—El presente Convenio sustituye y deroga al X Convenio Colectivo y a su actualización para el segundo año de vigencia, aprobados por el ilustrísimo señor Director general de Trabajo en resolución de 7 de abril de 1980 y 6 de marzo de 1981. 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 64.000 pesetas.

Siendo de total conformidad de los comparecientes el texto del presente Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Iberduero, S. A.», con su personal de plantilla, lo suscriben y solicitan del señor Presidente de la Comisión Deliberadora lo eleve a la Dirección General de Trabajo a los oportunos efectos legales.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

10594

ORDEN de 3 de marzo de 1982 por la que se declara incluida en zona de preferente localización industrial agraria la ampliación de una extractora de aceite de orujo de aceituna de la Sociedad «Unión Territorial de Cooperativas del Campo de Jaén», sita en Mancha Real (Jaén).

Ilmo. Sr.: De conformidad con la propuesta elevada por esa Dirección General de Industrias Agrarias y Alimentarias sobre la petición formulada por la Sociedad «Unión Territorial de Cooperativas del Campo de Jaén» para ampliar una extractora de aceite de orujo de aceituna, sita en Mancha Real (Jaén), acogiéndose a los beneficios previstos en el Decreto 2392/1972, de 18 de agosto, y demás disposiciones dictadas para su ejecución y desarrollo,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Uno. Declarar incluida en zona de preferente localización industrial agraria, según el apartado A) del artículo sexto del Decreto 2392/1972, de 18 de agosto, la ampliación de la extractora de aceite de orujo de aceituna, de la Sociedad «Unión Territorial de Cooperativas del Campo de Jaén», sita en Mancha Real (Jaén).

Dos. Proponer la concesión, en su cuantía máxima, de los beneficios vigentes y relacionados en el artículo tercero y en el apartado uno del artículo octavo del citado Decreto, excepto el relativo a expropiación forzosa, que no ha sido solicitado.

Tres. Hacer reserva sobre la proporción y cuantía de la subvención que pudiera otorgarse para esta mejora, hasta que sea presentado y aprobado, si procede, el correspondiente proyecto técnico.

Cuatro. Conceder un plazo de seis meses para que la Sociedad peticionaria presente el proyecto técnico correspondiente a las obras e instalaciones de la ampliación industrial propuesta. Este plazo contará a partir de la fecha de publicación de esta Orden en el «Boletín Oficial del Estado».

Cinco. Hacer saber que en caso de posterior renuncia a los beneficios otorgados o incumplimiento de las condiciones establecidas para su disfrute, se exigirá el abono o reintegro, en su caso, de las bonificaciones o subvenciones ya disfrutadas. A este fin quedarán afectos preferentemente a favor del Estado los terrenos o instalaciones de la Empresa titular, por el importe de dichos beneficios o subvenciones, de conformidad con el artículo 19 del Decreto 2853/1964, de 8 de septiembre.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 3 de marzo de 1982.—P. D. (Orden ministerial de 19 de febrero de 1982), el Director general de Industrias Agrarias y Alimentarias, Rafael Pastor Benet.

Ilmo. Sr. Director general de Industrias Agrarias y Alimentarias.

10595

ORDEN de 8 de marzo de 1982 por la que se aprueba el plan de mejoras territoriales y obras complementario de la zona de Dueñas (Palencia).

Ilmos. Sres.: Por Decreto de 23 de noviembre de 1973 («Boletín Oficial del Estado» de 13 de diciembre) se declaró de utilidad pública la concentración parcelaria de la zona de Dueñas (Palencia).

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 62 de la Ley de Reforma y Desarrollo Agrario de 12 de enero de 1973, el Instituto Nacional de Reforma y Desarrollo Agrario ha redactado y somete a la aprobación de este Ministerio el plan de mejoras territoriales y obras complementario de la zona de Dueñas (Palencia), que se refiere a las obras de acondicionamiento de regadío. Examinado el referido plan, este Ministerio considera que las obras en él incluidas han sido debidamente clasificadas en los grupos que determina el artículo 61, de acuerdo con lo establecido en el artículo 65 de la Ley de Reforma y Desarrollo Agrario de 12 de enero de 1973.

En su virtud, este Ministerio se ha servido disponer:

Primero.—Se aprueba el plan de mejoras territoriales y obras complementario, redactado por el Instituto Nacional de Reforma y Desarrollo Agrario, para la zona de concentración parcelaria de Dueñas (Palencia), declarada de utilidad pública por Decreto de 31 de octubre de 1974 («Boletín Oficial del Estado» de 26 de noviembre).

Segundo.—De acuerdo con lo establecido en el artículo 65 de la Ley de Reforma y Desarrollo Agrario de 12 de enero de 1973, se considera que las obras de acondicionamiento de regadío quedan clasificadas como complementaria en el grupo d) del artículo 61 de la mencionada Ley, estableciéndose para las mismas una subvención del 40 por 100 siendo el plazo de de-