

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

15813 *RESOLUCION de 17 de junio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Eficacia Limitada de ámbito interprovincial, para la Empresa Sociedad Hidroeléctrica Ibérica «Iberduero», Sociedad Anónima», para los años 1985 y 1986.*

Vista la documentación suscrita el 18 de abril de 1985 por don Antonio Tomás Calleja Canelas, en representación de la Sociedad Hidroeléctrica «Iberduero, Sociedad Anónima», y por don Antonio Jesús Frade Odriozola, en su calidad de Delegado sindical de Iberduero de la Unión General de Trabajadores, y remitida a esta Dirección General al objeto de su depósito y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de Eficacia Limitada, suscrito entre la Empresa citada y la expresada Central Sindical, que fija las condiciones de trabajo en la Sociedad Hidroeléctrica «Iberduero, Sociedad Anónima», para los años 1985 y 1986.

Resultando que el Convenio pactado no reúne las características del Convenio Colectivo estatutario, regulado en el título III del Estatuto de los Trabajadores:

Resultando que existen interesados desconocidos en este procedimiento, ignorándose su domicilio:

Considerando que el artículo 1, apartado 1, letra c), y apartado 2, del Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, en relación con el artículo 1, apartado c), del Real Decreto 5/1979, de 26 de enero, establecía que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, se haría cargo del depósito de convenios y demás acuerdos colectivos, concluidos entre empresarios y trabajadores o entre Sindicatos y Asociaciones y Organizaciones Empresariales, y asumiría la expedición de las certificaciones de la documentación en depósito, y había cuenta que esta Dirección General de Trabajo asume las funciones que tenía encomendadas el citado Instituto en virtud de lo establecido al respecto en la disposición adicional segunda, 2, del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril, por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y se suprimen determinados Organismos autónomos del Departamento:

Considerando que el artículo 80, apartado 3, de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958 establece que las notificaciones se efectuarán en el «Boletín Oficial del Estado», cuando los interesados en un procedimiento sean desconocidos o se ignore su domicilio:

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General resuelve:

Acordar la publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a efectos de notificación a los interesados desconocidos y de domicilio ignorado, del Convenio Colectivo de Eficacia Limitada para los años 1985 y 1986, suscrito, de una parte, por la representación de la Empresa Sociedad Hidroeléctrica Ibérica «Iberduero, Sociedad Anónima», y de otra, por el Sindicato U.G.T., depositado en la Subdirección General de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Dirección General.

Madrid, 17 de junio de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA SOCIEDAD HIDROELECTRICA IBERICA «IBERDUERO, SOCIEDAD ANONIMA»

En Bilbao a 18 de abril de 1985.

Intervienen: De una parte: la Sociedad Hidroeléctrica Ibérica «Iberduero, Sociedad Anónima» (en lo sucesivo Iberduero), y, en su nombre y representación, don Antonio Tomás Calleja Canelas, en calidad de Director de Personal y Servicios Generales de la misma, y en virtud de la escritura de poder otorgado ante el Notario de Bilbao don José María Arriola Arana, con el número 3.545/1983 de su protocolo, de fecha 10 de junio de 1983.

De otra parte, don Antonio Jesús Frade Odriozola, en calidad de Delegado sindical en Iberduero de la Unión General de Trabajadores (en lo sucesivo U.G.T.), con domicilio a estos efectos en Bilbao, calle Gardoqui, número 8, y en virtud de escritura de poder otorgada ante el Notario de Madrid don Manuel Ramos Romero, con el número 1846, de fecha 9 de marzo de 1983, exponen:

Que teniendo ambas de las partes, en la representación que ostentan capacidad legal para contratar y obligarse, con arreglo a los derechos reconocidos por la Constitución Española y las disposiciones legales vigentes, convienen otorgar el presente Convenio Colectivo de Trabajo, de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

1.ª *Ámbito territorial.*—El presente Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, regirá en todos los centros de trabajo y demás dependencias de «Iberduero, Sociedad Anónima», en que se desarrolle su actividad de Empresa eléctrica.

2.ª *Ámbito personal.*—Las normas del presente Convenio Colectivo, en la medida que a cada situación afecten, sólo regirán para el personal de «Iberduero, Sociedad Anónima», directamente relacionado con la actividad de producción, transformación, transporte, transmisión y distribución de energía eléctrica que sea afiliado a la Unión General de Trabajadores (U.G.T.), y ello sin perjuicio de que otras organizaciones sindicales o empleados manifiesten su adhesión al mismo.

Las referidas normas regirán en su totalidad para el personal a que se refiere el párrafo precedente considerado como de plantilla, que se define como aquel que, contratado con tal carácter, preste sus servicios por cuenta de «Iberduero, Sociedad Anónima», en calidad de fijo y por tiempo indefinido, realizando la jornada laboral completa establecida.

Al personal considerado como «no de plantilla», es decir, el que preste sus servicios mediante alguna de las modalidades de contrato a tiempo cierto o determinado (eventuales, de obra o servicio, interinos, temporales, de lanzamiento de nueva actividad, etc.), especiales (de temporada, de relevo, a domicilio, para la formación, en prácticas, etc.) o a tiempo parcial (según se define en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y regulan los artículos 1 al 6 del Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre), se les aplicarán las disposiciones contenidas en las Estipulaciones 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 y 63 del presente Convenio Colectivo en proporción a su jornada, nivel de asimilación y tipo de contrato; de los beneficios que se deriven de las prestaciones asistenciales, establecidas de la estipulación 41 a la 51, ambas inclusive, sólo les serán de aplicación aquellas que expresamente se les reconozca. No obstante, se respetarán los derechos adquiridos, y expresamente reconocidos con anterioridad al 31 de diciembre de 1984, del personal de limpieza de menos de cuatro horas, del «gratificado» y del de cuatro o más horas, a que se refieren los artículos 24, 107 y 106 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Producción, Transformación, Transporte, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica, de 30 de julio de 1970.

3.ª *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor con efectos del 1 de enero de 1985, cualquiera que sea la fecha de su registro, depósito o publicación oficial y regirá hasta el 31 de diciembre de 1986, a cuyo término quedará automáticamente cancelado.

4.ª *Normas generales.*—La organización del trabajo, respetando la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección.

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

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

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

5.ª *Valoración de puestos de trabajo.*—Según se estableció en el II Convenio Sindical, la estructuración de puestos de trabajo se realiza mediante su valoración con arreglo a la técnica denominada «asignación de puntos por factores», y de acuerdo con este sistema y características propias de «Iberduero, Sociedad Anónima», los puestos de trabajo valorados, según las distintas puntuaciones, se clasifican en 15 escalones de la forma siguiente:

| Escalón | Índice puntuación |
|---------|-------------------|
| 1 | De 176 a 225 |
| 2 | De 226 a 275 |
| 3 | De 276 a 325 |
| 4 | De 326 a 375 |

| Escalón | Índice puntuación |
|---------|-------------------|
| 5 | De 376 a 425 |
| 6 | De 426 a 475 |
| 7 | De 476 a 525 |
| 8 | De 526 a 575 |
| 9 | De 576 a 625 |
| 10 | De 626 a 675 |
| 11 | De 676 a 725 |
| 12 | De 726 a 775 |
| 13 | De 776 a 825 |
| 14 | De 826 a 875 |
| 15 | Más de 876 |

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

6.ª *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.

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

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

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

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

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

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

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

8.ª *Capacidad disminuida.*—En el caso de que un trabajador, como consecuencia del informe médico-profesional elaborado por el Departamento de Medicina y Seguridad en el Trabajo, fuera considerado por DIPES con capacidad disminuida para el desempeño de su puesto de trabajo y no considerase procedente la iniciación del expediente de incapacidad o, iniciado este, no se

obtuviera de los organismos oficiales componentes la declaración de invalidez permanente en sus grados de incapacidad total o absoluta, será destinado de forma automática por dicho Organismo a la vacante más idónea a sus aptitudes y conocimientos profesionales.

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

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

9.ª *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.

10. *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, Sociedad Anónima», estuviese asimilado a «título personal» a escalón superior al que por calificación de su puesto de trabajo correspondía, y el que se encuentre a las mismas circunstancias como consecuencia de lo previsto en el último párrafo de la estipulación 7.ª y tercero de la estipulación 8.ª, conservará dicha asimilación, pero en las expresadas situaciones le será de aplicación lo dispuesto en la estipulación 9.ª.

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

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

11. *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, reintegrándose inmediatamente a su puesto de trabajo.

12. *Puestos de trabajo y plantilla.*—Por los servicios centrales designados por la Dirección continuarán realizándose los estudios precisos a fin de conseguir una mayor productividad, procediéndose en caso necesario a la amortización de plazas.

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

Si un puesto de trabajo se anula, el trabajador que lo 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 en la C.M.P. y a los Delegados sindicales.

13. *Normas de personal.*—Las «normas de personal» que regulen condiciones de trabajo y prestaciones sociales se redactarán consultando al Comité Intercentros.

14. *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 el de la capacidad acreditada.

Para informar y proponer resolución a la Dirección de la Empresa, sobre el estudio de un sistema de promoción, sobre cuantos conflictos surgieran en la aplicación o interpretación de la norma de personal M.N.P.P. 3.5.003, revisión 1-9/1984, sobre promoción por concurso-oposición y sobre las peticiones de traslados horizontales, existe la Comisión Mixta de Promoción (C.M.P.), compuesta por una representación de la Dirección y

por cuatro representantes de los trabajadores. También realizará el seguimiento de los planes globales de formación y promoción del personal.

Se ratifica por parte del personal su renuncia al turno de antigüedad y por la Dirección de la Empresa al de libre designación. No obstante, la Dirección de la Empresa reservará el 10 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 C.M.P.

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 o en actividades que deban desarrollarse en estructuras a gran altura o en trabajos itinerantes de construcción y montaje o similares, podrán solicitar las plazas vacantes, de igual escalón y adecuadas a sus conocimientos, que se produzcan, independientemente de la Dirección a que pertenezcan, siempre que tenga superada la formación mínima exigida. La formación para el nuevo puesto, que será a cargo de la Empresa y a petición del interesado, podrá iniciarse dentro de los cinco años anteriores 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 C.M.P.

15. Sistema para la promoción.-Aprobada una vacante, incluso las de nueva creación, se anunciará al personal su existencia, pudiendo solicitarla tanto los trabajadores que reúnan las condiciones mínimas fijadas en la norma de personal M.N.P.P. 3.5.003, revisión 1-9/1984, para concursos-oposición, como los que no reuniéndolas no estuvieran en periodo de prueba o adaptación.

También podrán solicitarla los trabajadores con capacidad disminuida que cumplan las condiciones de la estipulación 8.ª, los incluidos en el párrafo 4.º de la estipulación 14, los afectados por el párrafo 3.º de la estipulación 10 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, DIPES podrá aprobar que las convocatorias sean para ámbitos inferiores al de toda la Empresa. En casos justificados, y de acuerdo con los representantes de los trabajadores en la C.M.P., se podrá convocar a niveles inferiores al de Departamento.

16. 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 y el plazo de admisión de solicitudes.

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

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

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

- 1.º Los de capacidad disminuida que cumplan las condiciones de la estipulación 8.ª
- 2.º Los traslados horizontales que cumplan las condiciones mínimas. Se incluirán en éste epígrafe los trabajadores que se encuentren asimilados a un escalón a título personal según el párrafo 3.º de la estipulación 10 del presente Convenio Colectivo y cumplan las condiciones que se regulan por la Comisión Mixta de Promoción, así como los reseñados en el párrafo 4.º de la estipulación 14.
- 3.º Los que tengan a su cónyuge e hijos a su cargo afectados de enfermedad que, a juicio del Servicio Médico de Empresa, aconseje su traslado.
- 4.º Los declarados aptos en el concurso-oposición y cumplan condiciones mínimas.
- 5.º Los traslados horizontales sin condiciones mínimas.
- 6.º Los declarados aptos en el concurso-oposición sin condiciones mínimas.

Si por no existir ninguna petición de las clasificadas en los tres primeros apartados, hubiera que llevarse a efecto el concurso-oposición, el Tribunal calificador seleccionará las instancias en el plazo de 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 deberán practicarse las

pruebas de examen. Consistirán 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, Jefes de los Departamentos de Desarrollo de Recursos Humanos (DERHU) y de Gestión de Personal (GEPER) y el correspondiente a la o las plazas objeto de concurso o personas en quienes deleguen. Constará en acta su constitución y actuaciones.

El Tribunal determinará previamente el orden de las pruebas y las puntuaciones que calificarán los distintos ejercicios, los cuales se ajustarán a las materias señaladas en la convocatoria y a lo dispuesto en las normas de personal de régimen interior sobre concursos-oposición M.N.P.P. 3.5.003, revisión 1-9/1984.

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

Las pruebas consistirán en examen médico, sicofísico, 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 puntuaciones mínimas, la elección recaerá sobre el trabajador que obtenga mayor puntuación en el concurso, según la norma de personal M.N.P.P. 3.5.003, revisión 1-9/1984.

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

La Dirección de la Empresa designará al candidato seleccionado dentro del plazo máximo de dos meses a contar desde el momento de finalización de las pruebas de selección. Este ocupará el nuevo puesto antes de que transcurran 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 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 DERHU con el opositor de más alta puntuación que, declarado apto, hubiera quedado sin plaza.

Los empleados que, como consecuencia de haber obtenido una plaza por concurso-oposición con condiciones mínimas o por concurso-selección, tengan que trasladar su residencia, percibirán una gratificación equivalente a dos mensualidades de su anterior salario de calificación, una vez superado el periodo de adaptación.

Esta gratificación 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/o enseres.

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

La superación de estas pruebas de aptitud no otorgará derecho a ocupar plaza hasta tanto no surja vacante de la especialidad acreditada. Para su adjudicación se observará lo dispuesto en la estipulación 16 y norma de personal M.N.P.P. 3.5.003, revisión 1-9/84.

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

| Escalón | Periodo de adaptación |
|---------|-----------------------|
| 1 | 14 días |
| 2 | 14 días |
| 3 | 14 días |
| 4 | 1 mes |
| 5 | 1 mes |
| 6 | 1 mes |
| 7 | 2 meses |
| 8 | 3 meses |
| 9 | 3 meses |
| 10 | 3 meses |

| Escalón | Periodo de adaptación |
|---------|-----------------------|
| 11 | 4 meses |
| 12 | 4 meses |
| 13 | 6 meses |
| 14 | 6 meses |
| 15 | 6 meses |

Si durante el periodo de adaptación no fuera declarado apto o se produjese su renuncia, será reintegrado al puesto de procedencia o a otro de características y circunstancias similares.

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

19. *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 C.M.P., se anunciará al personal, con dos meses al menos de antelación, su existencia, pudiendo presentarse al concurso los empleados situados en los escalones 13, 14 y 15 que tengan una antigüedad en la Empresa superior a 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, conocimientos y profesionalidad que supla la necesidad de título superior.

20. *Formación.*—La Empresa continuará ampliando y estableciendo los sistemas de formación profesional adecuados a las características y necesidades 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 de la estipulación 14.

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

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

21. *Ingreso del personal.*—Para la admisión de personal de nuevo ingreso se observará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, los Reglamentos que lo desarrollan, las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa y la norma de personal M.N.P.P. 3.5.003, revisión 1-9/84.

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

| Escalón | Periodo de prueba |
|----------------------|-------------------|
| 1 | 14 días |
| 2 | 14 días |
| 3 | 14 días |
| 4 | 3 meses |
| 5 | 3 meses |
| 6 | 3 meses |
| 7 | 3 meses |
| 8 | 3 meses |
| 9 | 3 meses |
| 10 | 3 meses |
| 11 | 6 meses |
| 12 | 6 meses |
| 13 | 6 meses |
| 14 | 6 meses |
| 15 | 6 meses |
| Titulados superiores | 6 meses |

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

22. *Retribución de calificación o escalas de sueldo.*—Los sueldos durante 1985, 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 la estipulación 36 del presente Convenio Colectivo y, siempre que se observen los regímenes de horario establecidos en la Empresa con carácter general, serán los siguientes:

A) Para el personal incluido en el sistema de valoración de puestos de trabajo:

| Escalón | Pesetas anuales |
|---------|-----------------|
| 1 | 1.224.482 |
| 2 | 1.251.012 |
| 3 | 1.284.934 |
| 4 | 1.323.994 |
| 5 | 1.378.342 |
| 6 | 1.455.412 |
| 7 | 1.542.506 |
| 8 | 1.643.488 |
| 9 | 1.760.570 |
| 10 | 1.891.092 |
| 11 | 2.038.750 |
| 12 | 2.205.210 |
| 13 | 2.370.144 |
| 14 | 2.544.626 |
| 15 | 2.727.032 |

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

| Nivel | Pesetas anuales |
|-------|-----------------|
| H4 | 3.334.142 |
| H3 | 3.447.234 |
| H2 | 3.614.268 |
| H1 | 3.832.542 |
| G1 | 2.044.910 |
| F | 2.451.960 |
| E | 2.860.284 |
| D3 | 3.057.124 |
| D2 | 3.253.950 |
| D1 | 3.447.234 |
| C3 | 3.639.888 |
| C2 | 3.832.542 |
| C1 | 4.025.910 |
| B3 | 4.218.494 |
| B2 | 4.411.078 |
| B1 | 4.608.324 |
| A3 | 4.809.364 |
| A2 | 5.010.418 |
| A1 | 5.211.374 |

23. *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 sustituyó a partir de la valoración de puestos de trabajo a los conceptos retributivos que venía satisfaciendo la Empresa.

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

24. *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.

25. *Antigüedad.*—Se otorgará un premio a la antigüedad por cada tres años de servicios en la plantilla, cuyo importe será 1.871 pesetas mensuales para el personal valorado. En cuanto al personal excluido del régimen de valoración de puestos de trabajo, el importe mensual del premio de antigüedad para 1985 será de 871 pesetas y para 1986 será inferior en 800 pesetas respecto al que corresponda al personal valorado.

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 1 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 perso-

nal 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 1.º o 2.º 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.

26. *Plus de vinculación al escalón.*—Para estimar la vinculación de los empleados en su puesto de trabajo, se abonará un plus por cada tres años de permanencia en el escalón, cuyo importe mensual será el siguiente:

| Escalón | Pesetas |
|---------|---------|
| 1 | 1.616 |
| 2 | 1.651 |
| 3 | 1.695 |
| 4 | 1.748 |
| 5 | 1.819 |
| 6 | 1.921 |
| 7 | 2.036 |
| 8 | 2.170 |
| 9 | 2.324 |
| 10 | 2.496 |
| 11 | 2.692 |
| 12 | 2.910 |
| 13 | 3.128 |
| 14 | 3.359 |
| 15 | 3.599 |

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 1 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 1.º o del 2.º 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. Tampoco sufrirá variación en el número de trienios que tenga acreditados el trabajador que voluntariamente descienda de escalón, cuando a juicio de la Dirección de la Empresa esté justificado tal descenso, oído el Comité Intercentros y, en su caso, por delegación de éste, la C.M.P.

En el caso de que la variación de puesto de trabajo obedezca a causas imputables a la Empresa o por haber sido declarado el trabajador con capacidad 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 la presente estipulación.

27. *Horas extraordinarias.*—Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de favorecer el mantenimiento del empleo en la Empresa, ambas partes acuerdan reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, cumpliendo lo regulado en esta materia por el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Las horas extraordinarias se totalizarán mensualmente, entregan-

do copia del resumen mensual al trabajador en el parte correspondiente. Se comunicará mensualmente a los Delegados sindicales el listado de horas extraordinarias efectuadas en la Empresa.

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 estructuras que como tales se pactan en este Convenio a efectos de que no queden sujetas a la cotización adicional prevista en el Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, y que son: las necesarias por pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

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

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

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

El salario base a los solos efectos del cálculo del precio de la hora extraordinaria, que se obtendrá mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\text{salario calificación} \times 12 \\ 17,92$$

para cada escalón, arroja los valores que se indican a continuación:

| Escalón | Pesetas anuales |
|---------|-----------------|
| 1 | 819.966 |
| 2 | 837.731 |
| 3 | 860.447 |
| 4 | 886.603 |
| 5 | 922.997 |
| 6 | 974.606 |
| 7 | 1.032.928 |
| 8 | 1.100.550 |
| 9 | 1.178.953 |
| 10 | 1.266.356 |
| 11 | 1.365.234 |
| 12 | 1.476.703 |
| 13 | 1.587.150 |
| 14 | 1.703.991 |
| 15 | 1.826.138 |

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

| Escalón | Hora 100 por 100 | Hora 175 por 100 |
|---------|------------------|------------------|
| 1 | 455,5 | 797,1 |
| 2 | 465,8 | 814,5 |
| 3 | 478,0 | 836,5 |
| 4 | 492,6 | 862,1 |
| 5 | 512,8 | 897,4 |
| 6 | 541,4 | 947,5 |
| 7 | 573,8 | 1.004,2 |
| 8 | 611,4 | 1.070,0 |
| 9 | 655,0 | 1.146,3 |
| 10 | 703,5 | 1.231,1 |
| 11 | 758,5 | 1.327,4 |
| 12 | 820,4 | 1.435,7 |
| 13 | 881,8 | 1.543,2 |
| 14 | 946,7 | 1.656,7 |
| 15 | 1.014,5 | 1.775,4 |

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

| Escalón | Pesetas hora |
|---------|--------------|
| 1 | 64,2 |
| 2 | 65,6 |
| 3 | 67,4 |
| 4 | 69,4 |
| 5 | 72,3 |
| 6 | 76,3 |
| 7 | 80,9 |
| 8 | 86,2 |
| 9 | 92,3 |
| 10 | 99,2 |
| 11 | 106,9 |
| 12 | 115,6 |
| 13 | 124,3 |
| 14 | 133,4 |
| 15 | 143,0 |

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.

29. *Plus por trabajo a turnos.*—El personal que preste su actividad laboral en jornada continuada de ocho horas, además de percibir el plus por jornada continuada de 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. Este plus será del 20 por 100 en el caso de que el turno cerrado sea discontinuo (cuando no cubra sábado o domingo).

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, garantizándose una percepción mínima de 690 pesetas por día trabajado en dicho régimen de turno abierto.

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

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

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

30. *Plus por jornada continuada de ocho horas.*—El personal de jornada normal de ocho horas consecutivas percibirá un plus, cuyo cuantía por día trabajado será la siguiente:

| Escalón | Pesetas diarias |
|---------|-----------------|
| 1 | 334 |
| 2 | 342 |
| 3 | 352 |
| 4 | 362 |
| 5 | 376 |
| 6 | 397 |
| 7 | 420 |
| 8 | 448 |
| 9 | 479 |
| 10 | 517 |
| 11 | 557 |
| 12 | 602 |
| 13 | 646 |
| 14 | 693 |
| 15 | 745 |

31. *Plus de asistencia.*—Por la asistencia durante una jornada laboral completa se abonará a los trabajadores, según el escalón en que se encuentre encuadrados, un plus, cuya cuantía por día trabajado será la siguiente:

| Escalón | Importe |
|---------|---------|
| 1 | 147 |
| 2 | 147 |
| 3 | 147 |
| 4 | 158 |
| 5 | 171 |
| 6 | 181 |
| 7 | 194 |
| 8 | 204 |
| 9 | 215 |
| 10 | 225 |
| 11 | 228 |
| 12 | 237 |
| 13 | 243 |
| 14 | 249 |
| 15 | 256 |

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 esta estipulación 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, Sociedad Anónima». 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.

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 124,6 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 1.442 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.

33. *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 actuales vigentes y las incluidas en el XII Convenio Colectivo para el año 1984.

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, 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.

34. *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 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 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 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, pertenecientes a dicho servicio. La negativa a permitir estas visitas domiciliarias podrá ser considerada como falta grave y, en todo caso, producirá la pérdida de este beneficio.

35. *Personal en situación de baja por accidente de trabajo.*—La Empresa abonará al personal de plantilla en situación de incapacidad laboral transitoria, derivada de accidente de trabajo, la diferencia entre el importe de las indemnizaciones que otorga la Seguridad Social y el de los haberes que al trabajador le correspondería percibir si se 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 de la estipulación anterior.

36. *Jornada de trabajo, descanso semanal y festivos.*—La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales en cómputo anual, que equivale a media teórica en el conjunto de la Empresa a mil ochocientas 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 anual de cinco días de trabajo.

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

Cuando los días 24 y 31 de diciembre no coincidan en sábado o domingo, se considerarán como festivos.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la fiesta local que coincida en sábado o domingo será disfrutada el viernes anterior a la misma. En el caso de que en algún centro de trabajo hubiera correspondido ya alguna fiesta en estas circunstancias, será fijado el viernes correspondiente de conformidad con su jefatura.

37. *Horarios.*—1. De acuerdo con las funciones del puesto de trabajo desempeñado, los trabajadores tendrán asignada una de las siguientes modalidades de jornada:

A) Personal jornada intensiva verano: Durante el periodo 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 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.

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.

2. La Empresa, contando con la colaboración del personal, hará las modificaciones precisas de reestructuración de las ins-

talaciones y servicios, a fin de observar el régimen de cuarenta horas semanales en cómputo anual.

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

No le será de aplicación lo regulado en el párrafo anterior al personal de equipos y brigadas especiales, en el caso de existir concentración previa. Se entiende que existe concentración cuando cada trabajador, para acudir desde su domicilio habitual a dicho punto convenido, ocupe por su cuenta un tiempo de desplazamiento, que normalmente será inferior al utilizado para ir de su domicilio al centro de trabajo al que está adscrito. El punto de dicha concentración actuará como si fuese su centro de trabajo a efectos de iniciar y concluir la jornada laboral.

Cuando no exista acuerdo con los empleados para definir el lugar de concentración y también cuando sea lógico por la ubicación de los tajos, el centro de trabajo oficial será el lugar de concentración, para desde él acudir al trabajo correspondiente.

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

Importes según duración del desplazamiento (de ida + regreso)

| Escalon | Más de 1 hora Hasta 1 1/2 horas | Más de 1 1/2 horas Hasta 2 horas |
|---------|------------------------------------|-------------------------------------|
| 1 | 339 | 678 |
| 2 | 346 | 692 |
| 3 | 356 | 712 |
| 4 | 366 | 732 |
| 5 | 381 | 762 |
| 6 | 403 | 806 |
| 7 | 427 | 854 |
| 8 | 455 | 910 |
| 9 | 487 | 974 |
| 10 | 523 | 1.046 |
| 11 | 564 | 1.128 |
| 12 | 610 | 1.220 |
| 13 | 656 | 1.312 |
| 14 | 704 | 1.408 |
| 15 | 755 | 1.510 |

38. *Compensación comida descanso mediodía.*—El personal que tenga jornada fraccionada descansará para efectuar la comida del mediodía en 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 685 pesetas. Tal compensación es sustitutiva de las obligaciones que sobre instalación de comedores señalan el Decreto de 8 de junio de 1938 y la Orden de 30 de junio de 1938.

Para el segundo año de vigencia, este importe se evalúa en 730 pesetas.

39. *Vacaciones.*—Los trabajadores de plantilla disfrutarán de un periodo de vacaciones anuales de veintitres 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 once días laborales de las mismas queden comprendidos durante el periodo de 1 de octubre al 30 de abril, se le abonarán 1.163 pesetas por cada uno de los días de vacaciones disfrutados en dicho periodo.

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

40. *Gastos de locomoción, manutención y estancia.*—Continuará aplicándose la normativa de la Empresa sobre gastos de locomoción, manutención y estancia, actualizándose su importe de acuerdo exclusivamente con los costos kilómetros-vehículo y los precios de los establecimientos de hostelería. Para 1986 experimentarán un incremento del 107 por 100 del I.P.C. previsto para dicho año.

La percepción del gasto de manutención por comida con arreglo al régimen establecido en la norma correspondiente excluye la percepción a que se refiere la estipulación 38, denominada «compensación comida descanso mediodía».

41. *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 informa y propone la resolución sobre las peticiones a la Dirección de la Empresa.

42. *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, continuarán observándose el sistema de adjudicarlas siguiendo el criterio de la mayor necesidad. Será oída la representación de los trabajadores, que nombrará tres representantes para que, junto con los de la Empresa, integren la Comisión que ha de elevar el informe a la Dirección, proponiendo el orden de preferencia por el que, a su juicio, pueden ser adjudicadas.

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

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

43. *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 treintaisésava 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.

44. *Pensiones.*—Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa actuará los complementos de pensión otorgados a través de la Caja de Previsión Social «Juan Urrutia» de «Iberduero, Sociedad Anónima», 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 sobre promoción se regulan en el presente Convenio Colectivo.

45. *Suministro de energía eléctrica a las viudas de los empleados.*—«Iberduero, Sociedad Anónima», 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.

46. *Ayuda en caso de fallecimiento por accidente de trabajo.*—Con independencia de las indemnizaciones que como consecuencia de las disposiciones en vigor puedan corresponder a los familiares del trabajador fallecido en accidente de trabajo y de las del seguro individual de accidentes, la Empresa abonará al heredero o herederos que estime más idóneos la cantidad de 600.000 pesetas. Esta prestación especial se hará extensiva al personal considerado como «no de plantilla» en proporción a su jornada.

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

47. *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 asig-

nación 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.

Esta prestación se hará extensiva al personal eventual con jornada laboral completa.

48. *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 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 la estipulación anterior.

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

49. *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 (I.P.C.).

Teniendo en cuenta una previsión del 7 por 100 de incremento en el I.P.C. para el año 1985, su cuantía será de 35.475 pesetas para cada trabajador de plantilla en activo o 17.738 pesetas para cada pensionista de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad absoluta reconocido beneficiario de la Caja de Previsión Social «Juan Urrutia». Estas cantidades serán revisadas una vez conocidos los I.P.C. definitivos publicados por el I.N.E.

El personal eventual percibirá dicha compensación cuando su contrato tenga una duración de al menos un año. Los empleados a tiempo parcial, ya sean fijos o con contrato superior a un año, percibirán 17.738 pesetas anuales.

50. *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.

51. *Gratificación veinticinco y cuarenta años.*—La Empresa continuará abonando 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 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.

52. *De los Sindicatos.*—«Iberduero, Sociedad Anónima», reconoce el papel de los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla para el adecuado 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 trabajadoras, la Empresa instalará un 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 se adhieran al presente Convenio.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal, por tener un 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.

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 a la Dirección del centro de trabajo al que afecte.

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

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

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

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

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 se será transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas deducciones, 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.

55. *Excedencias a 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.

56. *Comité 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, Sociedad Anónima», como órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores ante la Dirección de la Empresa.

De conformidad con lo dispuesto por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, dicho Comité quedará constituido por 12 miembros, designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centros, con la misma proporcionalidad que los resultados de las últimas elecciones sindicales en todo Iberduero. A tal efecto, por los Sindicatos y, en su caso, por los coaliciones electorales, se notificará a la Dirección de la Empresa la relación nominativa de los miembros de dicho Comité.

Se reconocen a dicho Comité Intercentros las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

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

b) Anualmente, sobre el balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y resto de documentos que se facilitan a los accionistas.

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

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

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

2. Conocer los modelos de contratos de trabajo que se utilizan habitualmente en la Empresa y ser notificado de los contratos realizados de acuerdo con las modalidades previstas en los apartados 1 y 2 del artículo 15 del vigente Estatuto de los Trabajadores, dentro de los diez días siguientes a su formalización.

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) 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.

C) 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.

57. *Garantías de los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

a) Durante el periodo 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 pertenece 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 al Sindicato correspondiente.

58. *Comité Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo.*—El Comité Central de Seguridad e Higiene de «Iberduero, Sociedad Anónima», constituido al amparo del artículo 4 del Real Decreto 432/1971, de 11 de marzo, tendrá las características siguientes:

A) Objeto: El Comité Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo de «Iberduero, Sociedad Anónima» (C.C.S.H.T.), tiene como objeto la dirección y coordinación de la acción de los distintos Comités de Seguridad e Higiene de cada centro de trabajo (C.L.S.H.T.), así como encauzar las relaciones en esta materia entre la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores.

B) Composición: El C.C.S.H.T. será de composición mixta y sus miembros serán:

En representación de la Empresa: Doce miembros que la Dirección designe, que se compondrá:

Del Presidente del C.C.S.H.T., que ostentará la representación del mismo, convocará y presidirá sus reuniones, cumplimentará sus acuerdos, salvo que se designe a otros Vocales específicamente, y dará el visto bueno al orden del día de las reuniones y a las actas de las mismas.

De un Vicepresidente, que sustituirá al Presidente en casos de ausencia.

De un Secretario, que cursará las citaciones, custodiará la documentación del C.C.S.H.T. y levantará las actas de las reuniones. En casos de ausencia, será sustituido por el Vocal que la Dirección acuerde a tal efecto.

De nueve Vocales:

Un Médico de Empresa.

Un Ingeniero del Servicio de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Un Letrado del Servicio de Asuntos Laborales.

Seis representantes designados por las Direcciones de dinco, didis, diexp y dipes.

En representación de los trabajadores de «Iberduero, Sociedad Anónima»: Siete Vocales, que serán designados por el Comité Intercentros de entre aquellos que ostenten cargo representativo y/o posean preparación adecuada en estas materias; su mandato se extenderá al tiempo que dure la representatividad que ostenten. Para el nombramiento de los referidos Vocales se mantendrá el índice de representatividad que cada Central Sindical obtenga en las elecciones sindicales.

Para poder desempeñar debidamente su cargo, los Vocales en representación de los trabajadores dispondrán de dieciocho horas mensuales, acumulables, en su caso, a las que ostenten como garantía del referido cargo de representación.

El tiempo de asistencia de estos Vocales a las reuniones del C.C.S.H.T. será computado como de trabajo, no imputándose a la garantía de horas que ostenten por su cargo electivo sindical.

Nombramiento, cese y suplencias: Los representantes de los trabajadores serán nombrados por el Comité Intercentros, que lo comunicará al Presidente del C.C.S.H.T., inmediatamente después de constituirse, una vez se hayan realizado las elecciones a representantes en el seno de la Empresa.

Los ceses de cualquier miembro de C.C.S.H.T. serán comunicados al Presidente del mismo por quien los nombró. En la comunicación del cese deberá nombrarse a la persona que le sustituya.

Los Vocales miembros del C.C.S.H.T. en representación de los trabajadores podrían ser suplidos, siempre que se aduzca previamente causa justificada para su ausencia, al Presidente del mismo y éste lo autorice.

C) Funciones: En aras de conseguir una acción coordinada y eficaz en defensa de la salud e integridad física de los trabajadores, el C.C.S.H.T. de «Iberduero, Sociedad Anónima», tendrá las siguientes funciones:

1.º Promover la observancia de las disposiciones legales vigentes para la prevención de los riesgos profesionales en todo el ámbito de la Empresa.

2.º Prestar su asesoramiento a la Empresa y a los otros C.L.S.H.T. para evitar o reducir riesgos que atenten a la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores, formulando al efecto las oportunas advertencias.

3.º Emitir los informes y dictámenes que a petición de los C.L.S.H.T. se soliciten, respecto a temas de carácter general que rebasen su competencia.

4.º Conocer las normas y procedimientos que, en materia de seguridad e higiene, se dicten por la Dirección de la Empresa, y promover su divulgación a todos los trabajadores afectados por las mismas, fomentando la colaboración de éstos en su observancia.

5.º Proponer a la Dirección de la Empresa la creación, fusión o integración de los C.L.S.H.T. que considere convenientes y necesarios al objeto de optimizar su labor en los distintos centros de trabajo, zonas geográficas o áreas de actividad profesional.

6.º Recibir las actas de los distintos C.L.S.H.T., examinando y ponderando el contenido de las mismas.

7.º Proponer a la Dirección de la Empresa aquellas medidas de normalización de las actividades, procedimientos, actas y funcionamiento de los C.L.S.H.T., en orden a una mayor eficacia y coordinación de actividades.

8.º Proponer, a la vista de los datos contenidos en las diferentes actas, la opción de las medidas generales oportunas cuando por la frecuencia de los accidentes de trabajo o por la aparición de nuevos riesgos causantes de los mismos, se estimen necesarias.

9.º Impulsar y promover a los C.L.S.H.T. en el cumplimiento de sus obligaciones específicas, haciendo las oportunas observaciones al efecto.

10.º Informar a los C.L.S.H.T. de las conclusiones adoptadas por alguno de ellos, cuando se considere de interés su general conocimiento.

11.º Conocer los planes de seguridad e higiene en el trabajo que se elaboren en el Departamento de MYSET.

12.º Promover la formación adecuada de todos los trabajadores en materia de seguridad e higiene en el trabajo, siendo informado de los planes y cursos de enseñanza, formación y divulgación que sobre la materia se elaboren por los Departamentos de MYSET y DERHU.

13.º Proponer las reglas generales para la concesión de premios y recompensas a los trabajadores distinguidos en el cumplimiento de las normas e instrucciones de seguridad e higiene en el trabajo.

14.º Conocer las Memorias anuales de los C.L.S.H.T., examinando y ponderando el contenido de las mismas.

15.º Ser informado de las estadísticas de siniestralidad y las conclusiones generales de las mismas, elaboradas por MYSET.

16.º Conocer cuantas cuestiones sean planteadas por el Comité Intercentros en materia de seguridad e higiene en el trabajo, de acuerdo con la competencia que se le asigna en el Convenio Colectivo, informando a la Dirección de la Empresa del contenido de las mismas y las propuestas que considere convenientes.

D) Reuniones, documentación, actas, cumplimiento de acuerdos e información.

Reuniones: El C.C.S.H.T. se reunirá de forma ordinaria cada tres meses.

Las reuniones extraordinarias serán acordadas por el presidente cuando lo juzgue necesario y cuando se lo solicite la representación de los trabajadores en su conjunto, en propuesta motivada.

Todas las reuniones se citarán en primera y segunda convocatoria; entre ambas deberá mediar, al menos, un plazo de cuatro horas. En primera convocatoria quedará válidamente constituido el C.C.S.H.T., si asisten la mayoría de los miembros de cada representación, y en segunda convocatoria, sea cual fuere el número de asistentes a la misma.

Las reuniones las convocará el Presidente, que dará el visto bueno al orden del día.

El Secretario cursará las citaciones con, al menos, quince días de antelación para las reuniones ordinarias y cinco días para las extraordinarias.

Documentación: Previamente a la confección del orden del día cada asunto que vaya a ser tratado por el C.C.S.H.T. deberá tener depositada en Secretaría la documentación correspondiente al mismo, para que pueda ser consultada por los Vocales una vez se formalice la convocatoria.

Actas: De cada reunión se levantará el acta correspondiente or el Secretario, que será aprobada en la siguiente que se celebre, sea cual fuere el carácter de la misma.

Por el Secretario se remitirá copia del borrador de las actas los miembros del C.C.S.H.T. en el término de los quince días siguientes a la celebración de las mismas.

Por el Secretario se remitirá copia del borrador de las actas los miembros del C.C.S.H.T. en el término de los quince días siguientes a la celebración de las mismas.

Cumplimientos de acuerdos: Por el Presidente o, en su caso, or los Vocales comisionados al efecto, se dará cuenta del cumplimiento de acuerdos en la reunión ordinaria siguiente.

Información: De las actas del C.C.S.H.T. se dará cuenta a la Dirección de la Empresa, a los C.L.S.H.T. y al Comité Intercen-tros.

E) Relaciones entre el C.C.S.H.T. y los C.L.S.H.T.: La ca-lialización de la documentación, informes, actas, Memorias, etc., ntre el C.C.S.H.T. y los C.L.S.H.T., se realizará a través de los residentes de cada uno de ellos.

59. *Comités Locales de Seguridad e Higiene en el Trabajo.*- Los Comités Locales de Seguridad e Higiene se constituirán de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 432/1971, de 11 de marzo, y con las funciones previstas en la Orden de 9 de marzo de 1971.

60. *Naturaleza Jurídica del Convenio Colectivo.*-El presente Convenio Colectivo tendrá naturaleza contractual entre las partes que lo suscriben, y, por lo tanto, generará obligaciones y compromisos para ambas, constituyendo a estos efectos lo acordado un todo y correlacionándose las obligaciones asumidas por una y otra parte. Idéntica naturaleza y eficacia sería extensiva a otras opciones sindicales que pudieren adherirse al mismo.

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

61. *Retribuciones para el año 1986.*-Para el segundo año de vigencia, es decir para 1986, las percepciones salariales y los demás conceptos de repercusión económica regulados en las estipulaciones 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 37.3 y 39, una vez revisados de conformidad con la cláusula contenida en la estipulación siguiente, se incrementarán en el 107 por 100 de la previsión de inflación del Gobierno para dicho año.

62. *Cláusula de revisión.*-En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E., registrase al 31 de diciembre de 1985 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1984 superior al 7 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, en función del exceso sobre indicada cifra.

El porcentaje de revisión a efectuar será el de 7,57 de exceso sobre la citada cifra del 7 por 100 y se aplicará con efectos del 1 de enero de 1985 sobre los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1985.

Dentro de la primera quincena de 1986 se solicitará por las partes certificación del Instituto Nacional de Estadística en el que se exprese el I.P.C. al 31 de diciembre de 1985.

Elaboradas las tablas salariales por la aplicación de la antedicha cláusula de revisión y de la subida pactada, tal y como se recogen en la estipulación anterior, una vez transcurrido el año 1986 se procederá a constatar la variación del índice de precios al consumo (I.P.C.) registrado al 31 de diciembre de 1984 respecto al 31 de diciembre de 1985. Si fuera superior a la previsión de inflación mencionada en la estipulación anterior, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, en función del exceso sobre la indicada cifra. El porcentaje de revisión a efectuar será el de

107 por 100 de la P. de I. P. de I.

del exceso sobre la citada cifra de previsión de inflación y se aplicará con efectos de 1 de enero de 1986 sobre los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1985.

Dentro de la primera quincena de 1987 se solicitará por las partes certificación del Instituto Nacional de Estadística en la que se exprese el I.P.C. al 31 de diciembre de 1986.

63. *Cláusula final.*-Con ocasión de la entrada en vigor del este Convenio Colectivo y totalmente independiente del salario y de cualquier otra repercusión de carácter económico, se hará efectiva a cada trabajador de plantilla a que se refiere el párrafo 2.º de la estipulación 2.ª del presente Convenio Colectivo, la cantidad de 100.000 pesetas, e idéntica cantidad en el mes de enero de 1985.

64. *Cláusula complementaria.*-Las incidencias que pudieran derivarse de la aplicación de este Convenio serán obligatoriamente estudiadas, y, en su caso, resueltas, por una Comisión Interpretadora, que estará integrada por las siguientes miembros de las representaciones que han negociado el presente Convenio:

Por «Iberduero, Sociedad Anónima»:

- Don Antonio Tomás Calleja Canelas.
- Don José Antonio Allica Ugalde.
- Don Alfonso Menoyo Camino.
- Don Enrique Menéndez Tablado.
- Don Juan Legarreta-Echevarría Díaz de Guereñu.
- Por la Unión General de Trabajadores:
- Don Antonio Jesús Frade Odriozola.
- Don Teófilo Allende Cifuentes.
- Don Ramón Ibeas Fernández.
- Don Gerardo Triana Sánchez.
- Don Angel Diaz García.

Caso de no llegarse a acuerdo en la Comisión Interpretadora, ambas partes se comprometen a someter la resolución de todas las divergencias, controversias y discrepancias a que pueda dar lugar la interpretación del presente Convenio Colectivo al arbitraje de derecho privado, de conformidad con las normas establecidas en la Ley de 22 de diciembre de 1953.

65. *Cláusula adicional primera. Horario flexible.*-Siendo ambas partes conscientes de que es progresista la implantación de un horario flexible de cómputo quincenal, con arreglo a la normativa adjunta de aplicación y con la tabla horaria que en la misma figura, convienen que durante 1985 se presentará por la Dirección de la Empresa a la consideración del Comité de Empresa de las oficinas centrales de Gardoqui la propuesta de un periodo experimental de funcionamiento en dicho centro de trabajo que, si resultara satisfactorio para las partes, entraría definitivamente en vigor. Eventualmente, su extensión a otros centros de trabajo, susceptibles de aplicación de tal modalidad de horario, debería contar con el acuerdo del Comité Intercenros.

66. *Cláusula adicional segunda.*-Las actuales «normas NID-SA» que afectan a los trabajadores permanecerán vigentes, en tanto no sean sustituidas por las correspondientes «normas de PERSONAL».

67. *Cláusula adicional tercera.*-A los porteros de fincas urbanas se les aplicará lo que del Convenio Colectivo, respecto a retribuciones, les afecte, teniendo en cuenta su nivel de asimilación y tipo de contrato.

68. *Cláusula adicional cuarta.*-La Empresa se compromete a proponer a la Junta de la Caja de Previsión «Juan Urrutia» un incremento de pensiones, para ejercicio de 1985, del 7 por 100 para las pensiones mínimas y del 5 por 100 para el resto de las pensiones. Para el año 1986 se propondrá un incremento del I.P.C. previsto oficialmente por el Gobierno para las pensiones mínimas, y el I.P.C. previsto oficialmente por el Gobierno, menos dos puntos, para el resto de las pensiones.

Con carácter excepcional, y para los ejercicios de 1985 y 1986, «Iberduero, Sociedad Anónima», en tanto no varíe la actual normativa de la Seguridad Social en materia de cálculo de la base reguladora de jubilación y supervivencia, se hará cargo, si lo hubiere, del exceso que sobre el 8 por 100, fijado por el artículo 43. b), del Reglamento de la Caja de Previsión Social «Juan Urrutia», supusiera el pago de los complementos de pensiones y subsidios.

69. *Cláusula adicional quinta.*-Durante la última quincena de 1985 se procederá a la publicación de los cuadros de gastos de manutención y estancia, que entrarán en vigor el 1 de enero de 1986.

70. *Cláusula adicional sexta.*-Con efectos desde la fecha de la firma de este Convenio Colectivo, la cuantía del préstamo para adquisición de vehículos se eleva a 400.000 pesetas, fijándose el fondo de esta clase de préstamos en 30.000.000 de pesetas.

71. *Cláusula adicional séptima.*-La Dirección informará a los representantes de los trabajadores en las Comisiones Mixtas de Empresa de los acuerdos de la Comisión de Asuntos Laborales en las materias correspondientes a cada una de ellas.

72. *Cláusula adicional octava.*-Durante la vigencia de este Convenio Colectivo las partes firmantes se comprometen a desarrollar los calendarios anuales de los diferentes centros de trabajo y, en su caso, servicios, a los fines previstos en el número 2 de la estipulación 37 y, en especial, los que afecten a turnos y servicios de averías de distribución.

Y para que conste y tenga fuerza de obligar entre las partes, firman el presente Convenio, por duplicado, en el lugar y fecha consignados en el encabezamiento.

ANEXO I

Horario flexible

Diariamente, el horario será el reflejado en el cuadro adjunto, en el que se definen la distribución del tiempo de trabajo, los periodos obligatorios de permanencia y los límites de trabajo, así como los periodos optativos, tanto para la jornada de invierno como para la jornada de verano.

Quincenalmente se podrá, durante la jornada de invierno, acumular el tiempo de trabajo suficiente que permita un viernes de cada dos la salida a las diecisiete horas.

La acumulación máxima diaria, a estos efectos, no podrá exceder de media hora treinta minutos, salvo casos excepcionales, expresamente autorizados por la Jefatura del Departamento correspondiente.

Al personal que trabaja en colectivos de turnos, vigilancia, mantenimiento, equipos, brigadas, etc., no le podrán alcanzar los derechos y obligaciones que el horario flexible comporta.

La aplicación de este pacto tiene carácter global, de forma que su aceptación lo sería en nombre de todos y cada uno de los empleados de los centros en que se puede implantar.

Los días en que se justifique la ausencia de fichada por viajes, enfermedad, accidente, permiso, comisión, olvidos (siempre que no sean reiterativos), etc., se computarán de acuerdo con la media de tiempo/día. Es decir, en el horario más común de invierno ocho horas cuarenta minutos y en el de verano seis horas.

Serán respetados los horarios de atención al público.

Las horas extraordinarias deberán ser expresamente autorizadas «a priori» por la jefatura del Departamento correspondiente y se computarán a partir de los límites máximos del horario flexible.

Se creará un parte diario en el que se puedan reflejar las diversas incidencias.

El horario entrará en vigor una vez facilitada la pertinente información al personal afectado y tan pronto su aplicación técnicamente fuera posible.

15814 RESOLUCION de 25 de junio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Construcciones Aeronáuticas, Sociedad Anónima» (C.A.S.A.).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Construcciones Aeronáuticas, Sociedad Anónima» (C.A.S.A.), recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 5 de mayo de 1985, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los miembros del Comité Intercéntricos, con fecha 12 de abril de 1985, y de conformidad con el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 25 de junio de 1985.- El Director general, Carlos Navarro López.

XI CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE C.A.S.A. Y SU PERSONAL

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales

SECCION I. AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.º *Territorial*.-Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo de Empresa, de ámbito interprovincial, serán aplicables en todos los Centros de trabajo que «Construcciones Aeronáuticas, Sociedad Anónima» (C.A.S.A.) tiene en la actualidad o establezca en lo sucesivo.

Art. 2.º *Personal*.-El presente Convenio afecta a los trabajadores que prestan sus servicios en «C.A.S.A.», a excepción de Directores, Subdirectores y equivalentes, así como a los Jefes de Seguridad Industrial.

No obstante lo indicado en el párrafo anterior, la Dirección se reserva la política salarial, promoción, ascensos y condiciones

de viaje del personal titulado. Jefes Superiores de Administración, Jefes de Taller, Jefes de Primera y Segunda, Jefes de Sección de Laboratorio, Maestros, Encargados, Delineantes, Proyectistas, Dibujantes, Proyectistas, Maestros de Enseñanza Primaria, Prácticantes y Ayudantes Técnicos Sanitarios de los Servicios Médicos de Empresa, y asimilados a cualquiera de estas categorías.

Art. 3.º *Temporal*.-El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1985, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Su vigencia será desde el 1 de enero de 1985 al 31 de diciembre de 1986, y quedará prorrogado tácitamente por periodos anuales sucesivos si con dos meses de antelación, al menos, a su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiera denunciado por alguna de las partes contratantes.

Serán competentes para denunciar el presente Convenio cualesquiera de las partes que lo suscriben.

La parte denunciante deberá presentar por escrito a la otra parte, con una antelación mínima de dos meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia, la denuncia del Convenio. En el escrito de la denuncia se incluirá el acuerdo adoptado por la representación que lo solicite, en el que se darán las razones que lo determinen.

La parte denunciante enviará copia de la denuncia a la autoridad laboral competente.

Finalizado el plazo de vigencia, seguirán rigiendo las condiciones aquí pactadas hasta la aprobación de un nuevo Convenio.

SECCION II. ABSORCION Y COMPENSACION

Art. 4.º *Absorción y compensación*.-1. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante concesión de jornadas de trabajo inferiores a la de 1.826,45 horas de trabajo efectivo al año, o mediante mejoras de sueldos o salarios, primas o pluses fijos, primas o pluses variables y premios, o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, resoluciones legales futuras, generales o individuales, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio Colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

2. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras (dictadas por cualquier autoridad, Organismo o jurisdicción del Ministerio de Trabajo, del Gobierno o Entidades autonómicas) que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente o afecten al número de horas pactado trabajar computadas anualmente, únicamente tendrán eficacia práctica, si, consideradas en cómputo anual, superan el nivel del Convenio; salvo en aquellos conceptos para los que específicamente se diga otra cosa en este Convenio. La comparación ha de hacerse en términos homogéneos, es decir, conceptos retributivos con conceptos retributivos, y número de horas con número de horas, considerados unos y otras en su conjunto.

Art. 5.º *Garantía personal*.-En el caso de que existiese algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional, se le mantendrán con carácter estrictamente personal.

SECCION III. DISPOSICIONES VARIAS

Art. 6.º *Comisión Paritaria de Vigilancia*.-Para entender en cuanto a las incidencias que puedan suscitarse sobre la aplicación del presente Convenio, y como trámite previo a cualquier recurso que pudiera plantearse de forma oficial, se constituirá en cada centro de trabajo una Comisión Paritaria, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 85.2, d), de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Comisión se constituirá en cada centro de trabajo en un plazo de quince días, contados a partir de la fecha de la aplicación del presente Convenio, y estará formada:

| | Rep. Trabajadores | Rep. Dirección |
|--------------------|-------------------|----------------|
| Cádiz | 3 | 3 |
| Sevilla | 4 | 4 |
| Tablada | 3 | 3 |
| San Pablo | 6 | 6 |
| Getafe | 2 | 2 |
| Ajalvir | 2 | 2 |
| Oficinas Centrales | 2 | 2 |