

18173 RESOLUCION de 14 de julio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Fuerzas Eléctricas de Navarra, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Fuerzas Eléctricas de Navarra, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 15 de abril de 1987, de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales CSI, UGT y ELA-STV, en representación de los trabajadores, y, de otra, por la Dirección del la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 14 de julio de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «FUERZAS ELÉCTRICAS DE NAVARRA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

EXTENSION Y ÁMBITO DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 1º) ÁMBITO TERRITORIAL.—

El presente Convenio Colectivo, de ámbito provincial, regirá en todos los centros de trabajo y demás dependencias de Fuerzas Eléctricas de Navarra, S.A. en que se desarrolle su actividad de empresa eléctrica.

Artículo 2º) ÁMBITO PERSONAL.—

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

Las referidas normas regirán en su totalidad para el personal 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 Fuerzas Eléctricas de Navarra, S.A., 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 1.991/84, de 31 de octubre), se les aplicarán las disposiciones contenidas en los capítulos IV, V, VI, VIII y en los artículos 65º y 67º 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 en el capítulo VII, sólo les serán de aplicación aquellos que expresamente se les reconozca. No obstante, se respetarán los derechos adquiridos, y expresamente reconocidos con anterioridad al 31-12-1984, 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 108 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Producción, Transformación, Transporte, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica, de 30 de julio de 1.970.

Artículo 3º) ÁMBITO TEMPORAL.—

El presente Convenio entrará en vigor con efectos del 1º de enero de 1987, cualquiera que sea la fecha de su registro, depó-

sito o publicación oficial y regirá hasta el 31 de diciembre de 1987.

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

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 4º) NORMAS GENERALES.—

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

Para alcanzar el máximo desarrollo que permite 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.

La Comisión Paritaria vigilará, que en la aplicación del presente Convenio, no se produzcan situaciones discriminatorias que, por razones de sexo y estado civil, pudieran surgir; y que están expresamente prohibidas en la Constitución Española y otras disposiciones legales.

Artículo 5º) VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.—

Según se estableció en el II Convenio Colectivo Sindical de Iberduero, S.A., aplicado éste y los sucesivos a Fuerzas Eléctricas de Navarra, S.A., por adhesión, 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 Fuerzas Eléctricas de Navarra, 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
5	De 376 a 425
6	De 426 a 475
7	De 476 a 525
8	De 526 a 575
9	De 576 a 625
10	De 626 a 675
11	De 676 a 725
12	De 726 a 775
13	De 776 a 825
14	De 826 a 875
15	Más de 876

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

Artículo 60) 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.

Artículo 70) 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 tres representantes de los trabajadores.

Con el fin de que esta representación sea plenamente eficaz, la Empresa formará en las técnicas de valoración de puestos de trabajo a ocho 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.

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

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

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

Artículo 80) CAPACIDAD DISMINUIDA.-

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

Para facilitar dicha acomodación, el trabajador afectado podrá solicitar a DIPES las vacantes existentes que estén en consonancia con las indicaciones contenidas en su informe

médico-profesional, adoptándose las disposiciones oportunas a fin de mejorar la condición del personal en esta situación, mediante los sistemas de rehabilitación, recuperación y formación que se estimen procedentes.

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

Artículo 90) ABSORCIÓN DE LAS RETRIBUCIONES A TÍTULO PERSONAL.-

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

Artículo 100) SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES QUE SE ENCUENTRAN ASIMILADOS A UN ESCALÓN CON EL CARÁCTER DE "A TÍTULO PERSONAL".

El personal que en virtud de lo que disponía el artículo 13 del III Convenio Colectivo Sindical de Iberduero, S.A. estuviese asimilado "a título personal" a escalón superior al que por calificación de su puesto de trabajo correspondía, y al que se encontrara en las mismas circunstancias como consecuencia de lo previsto en el último párrafo de la artículo 70 y tercero de la artículo 80, conservará dicha asimilación, pero en las expresadas situaciones le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 90.

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.F.), en una vacante existente, siempre y cuando sea considerado por DIPES adecuado para ocupar dicha plaza y ello no obligue al cambio de domicilio del trabajador.

Asimismo, el personal afectado por este artículo podrá solicitar el acceso a las vacantes existentes del mismo escalón que el de su procedencia, conforme a lo regulado en el artículo 169 del presente Convenio Colectivo (Forma de practicar la selección).

Artículo 110) 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.

Artículo 120) PUESTOS DE TRABAJO Y PLANTILLA.-

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

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

Si un puesto de trabajo se anula, el trabajador que lo 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 previa a los representantes de los trabajadores en la C.M.P.F. y a los Delegados Sindicales. El trabajador tendrá opción a mantener la categoría profesional que ostentaba en el puesto de procedencia.

Artículo 130) NORMAS DE PERSONAL.-

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

CAPITULO III

PROMOCION, FORMACION E INGRESO DEL PERSONAL

Artículo 149) PRINCIPIO GENERAL DE PROMOCION Y COMISION MIXTA.-

Modificado para Fuerzas Eléctricas de Navarra, S.A. por virtud de su adhesión al contenido del II Convenio Colectivo Sindical de Iberduero, S.A. el sistema establecido en el Reglamento de Régimen Interior y Ordenanza de Trabajo para la Industria Eléctrica, continuará en vigor como régimen para el ascenso el de la capacidad acreditada.

Para informar y proponer resolución a la Dirección de la Empresa, sobre el estudio de un sistema de promoción, sobre cuantos conflictos surgieran en la aplicación o interpretación de la norma de PERSONAL M.N.P.P. 3.3.003, revisión 28/87, sobre promoción por concurso-oposición y sobre las peticiones de traslados horizontales, existe la Comisión Mixta de Promoción (C.M.P.F.), compuesta por una representación de la Dirección y por cuatro representantes de los trabajadores. También realizará el seguimiento de los Planes Globales de Formación y Promoción del personal.

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

Los trabajadores que una vez cumplidos los 40 años de edad, vinieran desempeñando durante más de 15 años servicio en régimen de turno cerrado de relevos o en actividades que deban desarrollarse en estructuras a gran altura o en trabajos itinerantes podrán solicitar, siempre que tengan superados los cursos de formación exigidos, el acceso a las plazas vacantes previamente determinadas por DIPES, de igual escalón y adecuadas a sus conocimientos y características profesionales, para cuya adjudicación gozarán de prioridad sobre el orden de preferencia establecido en el artículo 16 del presente Convenio Colectivo. De los nombramientos se dará cuenta a la C.M.P.F., así como de las vacantes previamente determinadas por DIPES para que puedan ser cubiertas por este procedimiento.

La formación para el nuevo puesto, que será a cargo de la Empresa y a petición del interesado a DIPES, podrá iniciarse dentro de los cinco años anteriores al momento en que concurran las circunstancias indicadas y tendrá una validez de tres años a partir de su finalización.

DIPES, a la vista de su estimación de previsión de vacantes, facilitará la formación adecuada. Sólo se tramitarán solicitudes en número máximo del 2 % anual del colectivo afectado y no podrá participar simultáneamente en la formación más de un empleado de un mismo puesto de trabajo a turno o brigada. Asimismo los cursos de formación se efectuarán de forma que no se perturbe la normal actividad en la realización del trabajo.

Una vez superadas las pruebas del curso de formación, se ofrecerán las vacantes existentes previamente determinadas para su adjudicación, resultando irrelevante que estén situadas en localidad distinta, puesto que ello no dará derecho a indemnización alguna.

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.F.

Artículo 150) SISTEMA PARA LA PROMOCION.-

Aprobada una vacante, incluso las de nueva creación, se anunciará al personal su existencia, pudiendo solicitarla tanto los

trabajadores que reúnan las condiciones mínimas fijadas en la Norma de PERSONAL M.N.P.P. 3.3.003, revisión 28/87, para concursos-oposición, como los que no reuniéndolas no estuvieran en período de prueba o adaptación.

También podrán solicitarla los trabajadores con capacidad disminuida que cumplan las condiciones del artículo 89, los afectados por el párrafo 39 del artículo 109 y los que tuvieren a su cónyuge o hijos a su cargo afectados de enfermedad que, a juicio del Servicio Médico de Empresa, aconsejara su traslado.

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

Artículo 160) FORMA DE PRACTICAR LA SELECCION.-

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

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

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

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

1º) Los de capacidad disminuida que cumplan las condiciones del artículo 89.

2º) Los traslados horizontales que cumplan las condiciones mínimas. Se incluirán en este epígrafe los trabajadores que se encuentren asimilados a un escalón a título personal según el párrafo 39 del artículo 109 del presente Convenio Colectivo y cumplan las condiciones que se regulen por la Comisión Mixta de Promoción de Fuerzas Eléctricas de Navarra.

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

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

5º) Los traslados horizontales sin condiciones mínimas.

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

Si por no existir ninguna petición de las clasificadas en los tres primeros apartados, hubiera que llevarse a efecto el concurso-oposición, el Tribunal Calificador seleccionará las instancias en el plazo de 15 días a contar desde el cierre de admisión de solicitudes, notificando a los interesados cuando fueran rechazadas. En otro plazo igual de 15 días, deberán practicarse las pruebas de examen. 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 (GEPEP) 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, las 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. 3.3.003, revisión 28/87.

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 teórico, psicotécnico, teórico y práctico, teniendo en cuenta además la antigüedad y los antecedentes profesionales del concursante, exigiendo un mayor peso al examen práctico que al teórico.

Estas pruebas tendrán carácter eliminatorio para los trabajadores que no obtengan un mínimo del 50 % en el cómputo del examen psicotécnico-teórico-práctico y del 30 % en cada una de estas pruebas. 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 24/87.

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 6 meses de la fecha de designación, percibiendo los haberes que a su nueva situación correspondan al transcurrido 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 período 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.

Artículo 190: 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.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 artículo 169 y Norma de PERSONAL M.N.P.P. 3.5.003, revisión 24/87.

Artículo 189) PERIODO DE ADAPTACION.-

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

Escalón	Período de adaptación
1	14 días
2	14 días
3	14 días
4	1 mes
5	1 mes
6	1 mes

Escalón	Período de adaptación
7	2 meses
8	3 meses
9	3 meses
10	3 meses
11	4 meses
12	4 meses
13	6 meses
14	6 meses
15	6 meses

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

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

Artículo 190) PROMOCION A PUESTOS DE TRABAJO NO VALORADOS DE SUPERIOR CATEGORIA.-

La empresa establecerá un sistema de promoción del personal encuadrado en escalones 12 al 15 que desempeñe funciones de responsabilidad, con probada calificación profesional y experiencia en su puesto.

Dicho sistema se aplicará en base a lo siguiente:

1. Establecer una escala fuera del sistema de valoración de puestos, condicionando su aplicación a:

- Que las funciones inherentes al puesto de trabajo justifiquen la promoción.
- Que la calificación profesional del interesado sea acorde con el nivel establecido para el puesto.
- Que la dedicación y entrega personal al trabajo sean óptimas.

La escala de paso sería la siguiente:

Escalón origen	Nivel	
	Mínimo	Máximo
12	T4	T4
13	T4	T3
14	T4	T2
15	T3	T1

2. Posibilitar el paso de la escala Fuera de Valoración a la categoría de Titulado Superior, cuando se cumplan las condiciones siguientes:

- Que el interesado supere el período de formación interna a que será sometido, o tenga titulación superior reconocida, con el fin de adquirir el nivel de conocimientos correspondiente a la titulación superior requerida para el puesto.
- Que el puesto que desempeñe sea propio de un Titulado Superior o pase a ocupar una vacante de dicha categoría.

En el supuesto de que no superase dicho período de formación interna, permanecerá en la escala Fuera de Valoración, con la promoción que se establezca dentro de la misma.

Artículo 200) FORMACION.-

La Empresa continuará ampliando y estableciendo los sistemas de formación profesional adecuados a las características y necesidades de Fuertan Eléctricas de Navarra, S.A. y situación del personal, al objeto de proporcionar a los trabajadores igualdad de oportunidades para promocionar en todos los niveles, dedicando especial atención a aquellos que presten sus servicios en las

condiciones indicadas en el cuarto párrafo del artículo 149, conforme quedó establecido en el mismo.

La Comisión Mixta de Promoción de Fuerzas Eléctricas de Navarra, S.A. participará en la selección de los cursos a realizar.

La información del Plan Anual de Formación se facilitará al Comité Intercentros, a la C.M.P.F. y a los Delegados Sindicales de las Centrales con representación en el mismo.

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

Artículo 219) 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.F. 3.5.003, revisión 24/87.

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

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

CAPITULO IV

RETRIBUCION DEL PERSONAL

Artículo 220) RETRIBUCION DE CALIFICACION O ESCALAS DE SUELDO.-

Los sueldos durante 1987, según se trate o no de personal incluido en el Régimen de Valoración de Puestos de Trabajo, en función a las horas anuales de trabajo fijadas en el artículo 37º 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	Ptas. anuales
1	1.416.618
2	1.447.334
3	1.486.576
4	1.531.754
5	1.594.628
6	1.683.794
7	1.784.566
8	1.901.382
9	2.036.846

Escalón	Ptas. anuales
10	2.187.864
11	2.358.692
12	2.551.262
13	2.742.062
14	2.943.934
15	3.154.970

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

Nivel	Ptas. anuales
T4	3.309.124
T3	3.536.862
T2	3.764.586
T1	3.988.180
G1	2.365.804
F2	2.365.804
F1	2.601.284
E3	2.836.736
E2	3.072.930
E1	3.309.124
D3	3.536.862
D2	3.764.586
D1	3.988.180
C3	4.211.074
C2	4.433.968
C1	4.657.660
B3	4.880.470
B2	5.103.280
B1	5.331.480
A3	5.564.062
A2	5.796.672
A1	6.029.156

Artículo 230) CARACTERES DEL SUELDO O RETRIBUCION DE CALIFICACION.-

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

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

Artículo 240) PAGO DE LA NOMINA.-

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

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

Artículo 250) ANTIGÜEDAD.-

Se otorgará un premio a la antigüedad por cada tres años de servicios en la plantilla, cuyo importe será 2.164,00 pesetas mensuales para el personal valorado y de 1.364,00 pesetas para el personal excluido del régimen de valoración de puestos de trabajo.

Una vez cumplida la edad de 65 años no se devengarán nuevos premios de antigüedad, sin perjuicio de que al cumplir dicha edad se acredite al trabajador la parte proporcional del premio por el tiempo transcurrido desde la fecha en que se reconoció el último trienio hasta el día 10 del semestre en que se cumplen los 65 años.

La fecha de partida para la aplicación de los premios a la antigüedad que se devenguen en lo sucesivo, tanto por el personal

ya existente como por el de nuevo ingreso, será la de 1º de enero, o 1º de julio, según que la causa que dé origen al nuevo premio de antigüedad se produzca dentro del 1º o 2º semestre del año.

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

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

Artículo 26º: PLUS DE VINCULACION AL ESCALÓN.-

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

Escalón	Pesetas
1	1.869
2	1.910
3	1.961
4	2.022
5	2.104
6	2.223
7	2.355
8	2.511
9	2.689
10	2.888
11	3.114
12	3.367
13	3.619
14	3.887
15	4.163

Una vez cumplida la edad de 65 años no se devengarán nuevos plusas de vinculación al puesto de trabajo, sin perjuicio de que al cumplir dicha edad se acredite al trabajador la parte proporcional del plus por el tiempo transcurrido desde la fecha en que se le reconoció el último trienio hasta el día 1º del semestre en que cumple los 65 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 plusas de vinculación al escalón que se devanguen en lo sucesivo, tanto por el personal ya existente como por el de nuevo ingreso, será la de 1º de enero o 1º de julio, según que la causa que dé origen al nuevo plus de vinculación al escalón se produzca dentro del 1º o 2º 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 ésta, la C.M.F.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 o título personal, no experimentará alteración alguna al régimen de incrementos periódicos de retribución a que se contrae el presente artículo.

Artículo 27º: HORAS EXTRAORDINARIAS.-

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer el mantenimiento del empleo en la Empresa, ambas partes acuerdan reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, cumpliendo lo regulado en esta materia por el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Las horas extraordinarias se totalizarán mensualmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador en el parte correspondiente. 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 estructurales que como tales se pactan en este Convenio a efectos de que no queden sujetas a la cotización adicional prevista en el Real Decreto 92/83, de 1º de enero, y que son: las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se 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 Ministerial de 1-1-1983, 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 el artículo 37º del presente Convenio Colectivo. No obstante, el trabajador que lo desee, podrá compensar con horas de descanso las horas extraordinarias trabajadas.

Esta compensación se efectuará de la forma siguiente:

- Un día de descanso, elegido de conformidad con la Jefatura, por cada 8 horas extraordinarias trabajadas.
- Percepción en dicho día de la bonificación del 75 % sobre el valor al 100 %, por las 8 horas extraordinarias trabajadas, y del importe correspondiente al plus de asistencia.

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 % sobre el valor al 100% por las horas efectivamente trabajadas, se le compensará con un descanso de media jornada cuando el número de horas extraordinarias no exceda de cuatro, y de jornada completa si excede de este número.

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

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

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

Escalón	Plus. anuales
1	948.628
2	969.127
3	995.475
4	1.025.728
5	1.067.831

Escalón	Ptas. anuales
6	1.127.341
7	1.195.022
8	1.273.247
9	1.363.959
10	1.465.088
11	1.579.481
12	1.708.434
13	1.856.214
14	1.971.384
15	2.112.703

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

Escalón	Hora 100 %	Hora 175 %
1	527,0	922,3
2	538,4	942,2
3	553,0	967,8
4	569,8	997,2
5	593,2	1.038,1
6	626,4	1.096,2
7	663,9	1.161,8
8	707,4	1.238,0
9	757,0	1.326,2
10	813,9	1.424,3
11	877,5	1.535,6
12	949,1	1.668,9
13	1.020,1	1.785,2
14	1.095,2	1.916,6
15	1.173,7	2.054,0

Artículo 289) PLUS DE TRABAJO NOCTURNO.-

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

Escalón	Ptas./hora
1	74,3
2	75,9
3	78,0
4	80,3
5	86,6
6	88,3
7	93,6
8	99,6
9	106,0
10	114,7
11	123,7
12	131,8
13	143,9
14	154,4
15	165,5

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

Artículo 290) PLUS POR TRABAJO A TURNOS.-

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

El expresado plus se reducirá al 16,66 % del salario de calificación cuando el servicio de relevos de jornada continuada se realice en régimen de turno abierto, es decir por el sistema de dos turnos de ocho horas.

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

Se garantizará una percepción mínima de:

1.170 h por día de trabajo en régimen de turno cerrado.

1.000 h por día de trabajo en régimen de turno cerrado discontinuo.

900 h por día de trabajo en régimen de turno abierto.

Importes por día trabajado en régimen de turnos

Escalón	abierto	cerrado	
		discontinuo	cerrado
1	900	1.000	1.170
2	900	1.000	1.170
3	900	1.000	1.170
4	900	1.000	1.170
5	900	1.000	1.170
6	900	1.000	1.170
7	900	1.000	1.222,3
8	900	1.041,9	1.302,3
9	929,7	1.116,1	1.395,1
10	998,6	1.198,8	1.498,5
11	1.076,6	1.292,4	1.615,5
12	1.164,5	1.398,0	1.747,4
13	1.251,6	1.502,5	1.878,1
14	1.343,7	1.613,1	2.016,4
15	1.440,0	1.728,8	2.160,9

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

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

Artículo 309) PLUS POR JORNADA CONTINUADA DE OCHO HORAS.-

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

Escalón	Ptas. diarias
1	386
2	396
3	407
4	420
5	436
6	459
7	486
8	519
9	554
10	597
11	645
12	696
13	748
14	802
15	862

Artículo 319) PLUS DE ASISTENCIA.-

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

Escalón	Importe
1	178
2	179
3	179
4	183
5	197
6	209
7	224
8	236

Escala	Importe
9	249
10	259
11	265
12	273
13	281
14	288
15	296

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

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

El plus regulado en este artículo será computable a efectos de la determinación de la base reguladora a que se refiere el artículo 34 de los Estatutos de la Caja de Previsión Social Voluntaria "Juan Urrutia". La cantidad computable será el resultado de multiplicar por 247 el importe diario del plus de asistencia a que tenga derecho el trabajador, aun cuando no lo percibiese en el momento de causar baja en la Empresa.

Artículo 329) PLUS DE PRODUCTIVIDAD.-

Con el fin de incrementar la productividad durante la vigencia de este Convenio, se pacta una prima especial dedicada a este concepto.

Artículo 339) COMPLEMENTO DE AYUDA FAMILIAR.-

En concepto de Ayuda Familiar por hijos, la Empresa abonará a los beneficiarios de la misma un suplemento consistente en la diferencia entre el valor del punto mensual y 170,00 pesetas, incrementada en el 15,6 %.

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, y Ley 26/1985 de 31 de julio, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora 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, y Ley 26/1985 de 31 de julio, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social, el complemento de Ayuda Familiar consistirá en la diferencia entre la asignación que dicho régimen otorga por cada hijo y la cifra de 170,00 pesetas, siempre y cuando dichas asignaciones sean inferiores a las cantidades señaladas y en tanto estén reconocidas las prestaciones por el Régimen General de la Seguridad Social.

Artículo 349) 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 I Convenio Colectivo de Fuerzas Eléctricas de Navarra, S.A.

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.

Artículo 359) PERSONAL EN SITUACIÓN DE BAJA POR ENFERMEDAD.-

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

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

- El primer día de baja por enfermedad no derivada de accidente, si ésta fuera inferior a 8 días y si coincidiera después de día festivo o de descanso semanal, no será retribuido.
- Desde el cuarto al vigésimo día, dejará de percibir el importe que supone el 15 % del salario regulador de la prestación de Incapacidad Laboral Transitoria dejado de satisfacer por la Seguridad Social, de conformidad con el Real Decreto 53/1980, de fecha 11 de enero (B.O. del E. núm. 14 del 16 de enero de 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 Caja de Previsión Social Voluntaria "Juan Urrutia".

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

Artículo 369) 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 % del importe del plus de asistencia. No obstante, la Dirección, en casos singulares, podrá autorizar el abono total de la percepción.

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

CAPÍTULO V

JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

Artículo 379) JORNADA DE TRABAJO, DESCANSO SEMANAL Y FESTIVOS.-

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales en cómputo anual, que equivale de media teórica en el conjunto de la Empresa a 1.776 horas anuales de trabajo, durante 222 jornadas laborales, una vez deducidas las fiestas y días de vacaciones. Con las limitaciones propias de la naturaleza del servicio público que atiende la Empresa, continuará subsistente el régimen semanal de cinco días de trabajo.

A dichos efectos el personal acogido al mencionado régimen, aparte del día y medio de descanso semanal, disfrutará de otro medio día libre por semana, que tendrá la consideración de fes-

tivo. 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.

Artículo 38º) 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 período comprendido entre las fechas del 16 de septiembre al 15 de junio, la jornada será de 8 horas 40 minutos, fraccionada en mañana y tarde. El resto del año, es decir desde el 16 de junio al 15 de septiembre, este personal observará el régimen de jornada intensiva (6 horas consecutivas de trabajo).

B) Personal con viernes tarde libre:

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

C) Resto del personal:

Realizará jornada de 8 horas diarias.

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

2. La Empresa, contando con la colaboración del personal, hará las modificaciones precisas de reestructuración de las instalaciones y servicios, a fin de observar el régimen de 40 horas semanales en cómputo anual.

3. Cuando sea necesario que el personal acuda a trabajar a instalación distinta de su centro de trabajo habitual y existan medios de transporte públicos o privados, y tenga que iniciar en ella su jornada laboral, será de su cuenta, dentro del tiempo utilizado en los desplazamientos de ida y regreso diarios entre su domicilio y dicha instalación, media hora en cada uno de ellos. El tiempo de exceso, que no tendrá la consideración de jornada de trabajo efectiva ni se computará a efectos del límite de horas extraordinarias, será retribuido bajo el epígrafe "Plus de Transporte" de la forma siguiente:

Importes según duración del desplazamiento (de ida + regreso)

Escalón	Más de 1 hora hasta 1 1/4 horas	Más de 1 1/4 horas hasta 2 horas
1	192	784
2	400	800
3	411	822
4	424	848
5	441	882
6	466	932
7	494	988
8	526	1.052
9	564	1.128
10	605	1.210
11	653	1.304
12	706	1.412
13	759	1.518
14	815	1.630
15	873	1.746

No obstante, el trabajador que lo desee, podrá compensar con horas de descanso los excesos que sobre una hora diaria existan en dichos desplazamientos.

Esta compensación se efectuará de la forma siguiente:

- Un día de descanso, elegido de conformidad con la Jefatura, por cada 16 Pluses "de más de 1 hora hasta 1 1/4 horas", u 8 pluses "de más de 1 1/4 horas hasta 2 horas".
- Percepción del Plus de Asistencia en el día descansado.

Artículo 39º) COMPENSACION COMIDA DESCANSO MEDIODÍA.-

El personal que tenga jornada fraccionada descansará para efectuar la comida del mediodía en un período de tiempo entre tres cuartos de hora y una hora y cuarto, salvo en los centros de trabajo en que se aplique el horario flexible conforme a lo estipulado en Acta Complementaria. En las oficinas generales dicho período será flexible, en el resto de los centros rígido, por acuerdo de la mayoría.

Como consecuencia de la reducción del tiempo de descanso, la Empresa satisfará por día de trabajo realizado en tales condiciones el importe de los gastos para efectuar la comida del mediodía que se evalúa en 800,00 pesetas. Tal compensación es sustitutiva de las obligaciones que sobre instalación de comedores señalan el Decreto de 8-6-1938 y la Orden de 30-6-1938.

Artículo 40º) VACACIONES.-

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

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

Si por necesidades del servicio la Empresa fijase al trabajador la fecha de las vacaciones de forma que al menos 11 días laborables de las mismas queden comprendidos durante el período de 1º de octubre al 30 de abril, se le abonarán 1.346,00 pesetas por cada uno de los días de vacaciones disfrutados en dicho período.

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

CAPITULO VI

GASTOS DE LOCOMOCION, MANUTENCION Y ESTANCIA

Artículo 41º) GASTOS DE LOCOMOCION, MANUTENCION Y ESTANCIA.-

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

La percepción del gasto de manutención por comida con arreglo al régimen establecido en la Norma correspondiente excluye la percepción a que se refiere al artículo 39º, denominado "Compensación Comida Descanso Mediodía".

CAPITULO VII

PRESTACIONES ESPECIALES

Artículo 42º) PRESTAMOS PARA LA ADQUISICION DE VIVIENDA.-

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

Artículo 439) ANTICIPOS.-

El personal de plantilla con más de dos años de antigüedad y que se encuentre ante una necesidad urgente, imprevista y no suentaria debidamente justificada, podrá solicitar de la Empresa un anticipo, cuya cuantía no podrá exceder de seis mensualidades.

Para su informe y tramitación exista una Comisión Mixta. Los anticipos no devengarán interés alguno y su reintegro deberá hacerse deduciendo de cada mensualidad que el trabajador perciba una treintaseisava parte del anticipo. El personal podrá liquidar en todo momento los anticipos en menos tiempo del indicado.

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

Artículo 440) JUBILACION A LOS 64 AÑOS.-

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

Artículo 450) SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA A PENSIONISTAS DE VIJUEZ Y TRABAJADORES EVENTUALES.-

Fuertes Eléctricas de Navarra, S.A. mantendrá el suministro de energía eléctrica en análogas condiciones a las de la tarifa de empleado, a los pensionistas de vijez de los trabajadores fallecidos, en tanto permanezcan en estado de vijez, siempre que el consumo se ajuste a los requisitos exigidos por el artículo 21 de la vigente Ordenanza de Trabajo. Esta tarifa también se aplicará, para la vivienda habitual, al personal eventual, con jornada completa y contrato de trabajo de un año o más de duración, una vez superado el período de prueba.

Artículo 459) 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 vivieran a expensas del trabajador fallecido.

Artículo 470) SEGURO COLECTIVO DE VIDA.-

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

El personal que lo desee, podrá percibir por cuenta de la Empresa, al producirse su jubilación, el 50% del capital asegurado, causando en ese momento baja en el Seguro Colectivo de Vida.

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

Artículo 489) 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% de las retribuciones indicadas en el artículo anterior.

Artículo 490) 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 de Iberduero, S.A. actualizado para el 10 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 5 % de incremento en el I.P.C. para el año 1987, su cuantía será de 41.056 pesetas para cada trabajador de plantilla en activo o 20.528 pesetas para cada pensionista de jubilación, invalidez, vijez u orfandad absoluta. 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 20.528 pesetas anuales.

Artículo 500) 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.

Artículo 510) GRATIFICACION 25 Y 40 AÑOS.-

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

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

CAPITULO VIII:**PERMISOS, LICENCIAS, PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES****Artículo 520) PERMISOS Y LICENCIAS.-**

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

- En caso de matrimonio, 15 días naturales en la fecha que contraiga matrimonio.
- En los casos de enfermedad grave de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, y en los de nacimiento de hijo, hasta tres días naturales. En este último caso uno de los días, al menos, deberá ser laborable.
- En estos casos, cuando es necesario un desplazamiento a provincia distinta de la del centro de trabajo en que se realice el mismo, el plazo será de 4 días naturales.
- En caso de fallecimiento de parientes, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales. Si se necesita desplazamiento, 5 días naturales.
- En caso de matrimonio de hijo del trabajador, el día de la ceremonia.
- En caso de traslado de domicilio habitual, un día.

- En caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo indispensable, salvo que exista norma legal o convencional que establezca un período determinado, en cuyo caso se estará a lo que tales normas dispongan en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Si por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo el trabajador percibe alguna indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

- En los casos de realización de funciones sindicales o de representación del personal, se estará a lo prevenido en las disposiciones legales o convencionales.
- Las trabajadoras, en caso de lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de 1/2 hora cada una, pudiendo asimismo sustituir, por voluntad de la mujer, tal derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, aplicable al momento de entrada o salida al trabajo.
- Lo dispuesto para enfermedad grave o fallecimiento de parientes alcanza hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, por lo que sólo serán de aplicación para los permisos en caso de que se trate de parientes que sean cónyuge, hijos, nietos, padres, suegros, abuelos, abuelos políticos, hermanos y cuñados.
- Para que puedan ser concedidos estos permisos, los trabajadores deberán presentar previamente, ante su jefatura, los justificantes y documentos legales que acrediten la existencia de la circunstancia alegada para la obtención del permiso. Si ello no fuera posible, deberá presentar imprescindiblemente aquella documentación, en el plazo máximo de 48 horas a contar desde su reincorporación al trabajo después del permiso. Ello no obsta para que en todo caso se avise previamente.
- Los permisos deben disfrutarse en la fecha en que se produzca la necesidad, no pudiendo ser trasladados a días hábiles, resultando irrelevante que se produzcan en período de disfrute de vacaciones. El deber público ha de ser personalísimo y por lo tanto no alcanza a aquellos que puedan cumplir mediante representantes. El crédito horario concedido a los representantes sindicales, lo es por el ejercicio de funciones de representación.
- Será potestativo de la Dirección General otorgar licencias especiales, sin retribución, cuando medien causas discrecionalmente valorables por la misma, en caso de que el trabajador no pueda disponer de los permisos ni de vacaciones.
- Al personal que curse estudios en centros docentes oficiales, podrá concedérsele la debida autorización a fin de que pueda reducir en media hora su jornada de trabajo diaria, bien al iniciarse la misma o bien a su finalización. No obstante, en casos justificados, el expresado permiso podrá ser ampliado por el tiempo necesario, siempre con el límite de dos horas y media semanales.

Para acogerse a este beneficio, será condición indispensable el solicitarlo por escrito en cada curso, a través de la Dirección de Área correspondiente, por medio de una instancia en la que se indicarán la naturaleza de los estudios que se cursan, el año de carrera y las asignaturas que motivan la petición.

Los importes que supongan la reducción de la jornada laboral a lo largo del año por la utilización de estos permisos, serán descontados de los haberes del mes de diciembre de cada año.

Asimismo tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a los exámenes obligatorios, por el tiempo

indispensable de duración de los mismos, sin pérdida de retribución en sus conceptos fijos.

En todo caso, se exigirá el adecuado aprovechamiento en los estudios, por lo que, cuando se aprecie manifiesto desaprovechamiento, se podrán suspender los mencionados permisos.

Artículo 53º) PREMIOS.-

Con el fin de compensar y estimular el buen hacer profesional, el rendimiento, la especial laboriosidad y las cualidades sobresalientes de sus trabajadores en el desempeño del trabajo encomendado, la Empresa establece un sistema de premios consistentes en recompensas en metálico.

La concesión de tales recompensas se hará por la Dirección General de la Empresa, conforme al principio de que toda acción que lo merezca será objeto de especial distinción.

Artículo 54º) FALTAS.-

Los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador, atribuibles al mismo por su voluntad maliciosa o su conducta negligente, tendrán la consideración de faltas que, atendida su importancia, transcendencia y malicia, se clasificarán en:

- Leves.
- Graves, o
- Muy Graves

Faltas leves

Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

- 1º El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo de hasta tres veces en un mes por tiempo inferior a 30 minutos, sin la debida justificación.
- 2º No curar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3º El abandono del servicio, sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causare perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como "grave" o "muy grave", según los casos.
- 4º Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5º No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
- 6º No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 7º Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa o Entidad o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta "muy grave".
- 8º Faltar al trabajo un día en el mes, a menos que exista causa que lo justifique.

Faltas graves

Serán consideradas como faltas graves las siguientes:

- 1º El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo en más de tres veces en un mes, superior a 30 minutos, sin la debida justificación.
- 2º Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta sin causa que lo justifique.
- 3º No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social obligatoria o voluntaria. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta "muy grave".

- 48 Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.
- 50 La simulación de enfermedad o accidente.
- 60 La desobediencia a las Órdenes de trabajo. Cuando de ello se derivase perjuicio notorio para la Empresa o peligro de avería de las instalaciones, podrán ser considerada como "muy grave".
- 70 Simular la presencia de otro trabajador, alterando lo dispuesto por la normativa de registro y control de entrada y salida al trabajo.
- 80 La negligencia o desidia en el trabajo.
- 90 La imprudencia en el desempeño del trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como "muy grave".
- 100 Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios útiles o herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
- 110 Las derivadas de lo previsto en la causa tercera de las faltas leves.
- 120 La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
- 130 La falta de respeto y consideración debidos a los usuarios.

Faltas muy graves

Serán consideradas como faltas muy graves las siguientes:

- 14 Más de 10 incumplimientos de puntualidad -no justificados- en la asistencia al trabajo cometidos en un período de seis meses o de 20 durante un año.
- 20 El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier lugar.
- 30 El hurto de fido eléctrico o complicidad con el mismo.
- 40 Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- 50 La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- 60 Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
- 70 Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.
- 80 Dedicarse a actividades contrarias a los intereses de la Empresa o que pudieran incidir en desdoro o menoscabo del buen nombre o imagen de la misma.
- 90 Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados, como consecuencia de la relación laboral.
- 100 Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
- 110 Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

- 120 La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- 130 El originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- 140 Las derivadas de lo previsto en las causas tercera y séptima de las faltas leves y en la tercera, sexta y novena de las faltas graves.
- 150 La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 559) SANCIONES.-

Por faltas leves:

- . Amonestación.
- . Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

Por faltas graves:

- . Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta 15 días.

Por faltas muy graves:

- . Suspensión de empleo y sueldo de 20 a 90 días.
- . Traslado a otro centro de trabajo en distinta localidad, sin derecho a indemnización alguna, y
- . Despido con pérdida total de sus derechos en la Empresa.

Las sanciones impuestas por incumplimientos laborales, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando el incumplimiento pudiera ser constitutivo de delito.

Artículo 560) EXPEDIENTE DISCIPLINARIO.-

La imposición de sanciones por la Dirección, consecuentes a la comisión de faltas leves, graves o muy graves no está sometida a requisito formal alguno, (excepción hecha de lo establecido por la ley para los representantes de los trabajadores). No obstante, será potestativo de la Dirección incoar expediente disciplinario cuando lo considerase procedente. En cualquier caso, una vez conocida la comisión de una falta, la Dirección puede proceder a la imposición de sanción sin previa sustanciación de expediente disciplinario.

El expediente disciplinario seguirá el proceso de actuaciones que se indica en los apartados siguientes.

Proceso de actuaciones - 1ª fase

En el presente apartado se indica el desarrollo de una 1ª fase, constituida por las siguientes actuaciones:

- a) Dentro de las veinticuatro horas de haber tenido conocimiento de la existencia de hechos que pudieran ser constitutivos de falta, la jefatura del empleado presunto comitente de los mismos, elevará un Parte-denuncia al Jefe de su Departamento quien, a su vez, lo elevará al Director de su Área y, éste, a la mayor urgencia, lo comunicará al Director de Personal y Servicios Generales.
- b) El Director de Personal y Servicios Generales, si lo considere oportuno, pondrá los hechos en conocimiento del Director General y solicitará la apertura del expediente o propondrá, directamente, la imposición de una sanción de conformidad con lo prevenido por la legislación laboral vigente.
- c) El Director General, o por delegación de este, el Secretario General, podrá decidir la apertura o no del expediente y, en su caso, designará un instructor para el mismo.

- d) El Instructor designará, libremente, un Secretario para que le ayude en su misión y actúe como fedatario de las distintas actuaciones. El Instructor procederá de inmediato al desarrollo de las diligencias pertinentes.

El nombramiento de Instructor habrá de recaer siempre en un Jurídico Superior (Licenciado en Derecho); podrá ser designado Secretario cualquier empleado de la empresa que cuente con conocimientos administrativos.

- e) El Instructor en el ejercicio de su cargo actuará como mandatario de la Dirección General a los solos efectos de la instrucción del expediente. Por ello, durante dicha instrucción, podrá utilizar vehículos documentarios para dirigirse a Directores y Jefes de Departamento sin sujeción a la normativa que los regula.

Proceso de actuaciones - 2ª fase

En el presente apartado se indica el desarrollo de una 2ª Fase, constituida por las actuaciones y diligencias del expediente propiamente dichas.

- a) El Instructor notificará por escrito al afectado el acuerdo adoptado por la Dirección General de incoar el expediente en averiguación de su posible responsabilidad respecto de los hechos contenidos en el correspondiente parte-denuncia.
- b) Si el expedientado manifestase estar afiliado a alguna de las Centrales Sindicales reconocidas en Fuerzas Eléctricas de Navarra, S.A., se pondrá en conocimiento del Delegado sindical de la misma el hecho de la apertura de expediente disciplinario.
- c) El Instructor practicará las pruebas que estime pertinentes, según su leal saber y entender, tendentes a la mayor concreción de los hechos y emitirá su opinión respecto de si pueden ser o no constitutivos de falta laboral. Si no se apreciase la imputabilidad de los hechos denunciados se proveerá en esta fase el sobreseimiento del expediente y el archivo de las actuaciones, comunicándose así al expedientado.
- d) A la vista de estas pruebas, el Instructor notificará por escrito al afectado, con la conveniente circunstanciación de los hechos, un Pliego de Cargos, instruyéndole del derecho que le asiste a proponer la prueba que estime conveniente para su defensa así como un Pliego de Descargos.
- e) En el plazo máximo de cinco días, el afectado presentará el Pliego de Descargos alegando cuanto estime oportuno a su derecho, así como proponiendo o solicitando la práctica de cuantas pruebas considere convenientes para su defensa, dentro de extremos razonables.
- f) El Instructor puede, si así lo estima pertinente, pedir la comparecencia del expedientado y tomarle declaración.
- g) En el plazo máximo de otros cinco días el Instructor practicará las pruebas propuestas por el afectado, siempre que estas sean factibles, y al caso, y no meramente dilatorias u obstruccionistas.

Practicadas las pruebas propuestas u otras para mejor proveer, el Instructor elaborará y enviará a la Dirección General un informe resumen de las mismas, dando por concluidas las actuaciones del expediente y emitiendo su parecer al respecto acompañado, en su caso, de una propuesta de sanción de conformidad con la legislación laboral vigente o de una propuesta de archivo de las actuaciones por no apreciar existencia de responsabilidad.

Proceso de actuaciones - 3ª fase

En el presente apartado se indica el desarrollo de una 3ª Fase constituida por las actuaciones tendentes a la puesta en co-

nocimiento de todas las partes interesadas la conclusión del expediente y la resolución recaída.

- a) El Director General, o por delegación de este el Secretario General, a la vista del informe presentado por el Instructor, dictará resolución imponiendo la sanción que se considere oportuna o bien, declarando la absolución del expedientado por los hechos imputados, ordenará el sobreseimiento del expediente. De ambos tipos de resolución se dará orden de traslado al interesado por escrito para su conocimiento y efectos.
- b) El Instructor comunicará al Jefe del Departamento de Gestión de Personal, y éste al afectado, la resolución dictada por la Dirección General (o, en su caso, a la Secretaría General) imponiendo la sanción o el sobreseimiento, con entrega de copia y duplicado de la notificación para su firma y posterior unión al expediente.

Si la sanción consistiese en suspensión de empleo y sueldo, la misma será efectiva y comenzará a cumplirse a partir del día siguiente al de la notificación al interesado.

Simultáneamente, el Jefe del Departamento de Gestión de Personal, una vez tomada nota a fin de que surta los oportunos efectos administrativos, lo comunicará al Jefe del Departamento a que pertenezca el interesado.

- c) Asimismo, en el caso de que la falta fuere considerada grave o muy grave y, especialmente, en caso de despido, el Jefe del Departamento de Gestión de Personal comunicará al Comité Intercentros y al Comité del Centro de trabajo del expedientado, la sanción que ha sido impuesta.
- d) Las sanciones impuestas se incorporarán al expediente personal del sancionado durante un período de un año para las leves, de dos años para las graves y de tres años para las muy graves.
- e) Dentro de los veinte días siguientes a la notificación de la resolución al interesado, este podrá recurrir ante la Magistratura de Trabajo.
- f) En los casos en que la falta pudiere ser racionalmente considerada como muy grave, o lo requiera la seguridad del servicio, podrá disponerse la suspensión de empleo y sueldo del expedientado, con carácter preventivo, en tanto se sustancia el expediente disciplinario. Caso de serla impuesta una sanción como resultado del expediente, dicho período de suspensión preventiva le será abonado, hasta donde alcance, para el cumplimiento de aquella. Caso de absolución o sobreseimiento, le será retribuido el tiempo de suspensión preventiva con todos sus efectos.

Sobreseimiento

En cualquier momento de la sustanciación del expediente, el Instructor podrá decretar, conforme a criterios jurídicos, el sobreseimiento del mismo y proceder al archivo de todas las actuaciones practicadas sin ulterior trámite, a excepción de las notificaciones de rigor si se hubiere pasado de la 1ª Fase.

Reseña de diligencias practicadas

Se reseñarán o consignarán en forma ordenada las diversas diligencias realizadas en la tramitación del expediente.

Expediente disciplinario especial (garantías de los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal)

El proceso de actuaciones a seguir en cuanto a expedientes disciplinarios contradictorios a miembros de Comité de Empresa o Delegados de Personal es sustancialmente idéntico al contemplado en los apartados anteriores. No obstante, de conformidad con lo establecido en la estipulación 57 del Convenio Colectivo de Fuerzas Eléctricas de Navarra, S.A. para 1.985, en el artículo 6

del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 111 de la Ley de Procedimiento Laboral, en caso de comisión de faltas por estos representantes de los trabajadores en el ejercicio de su función de representación, es obligatorio y deberá tramitarse, expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal de su centro de trabajo y al Delegado Sindical de la misma afiliación, si lo hubiere. Dicha garantía alcanza hasta el año siguiente a la expiración del mandato representativo, salvo que este se produzca por revocación o dimisión.

Idéntica obligación de tramitación de expediente contradictorio alcanzará a los Delegados Sindicales.

Plazos

Los plazos máximos a que se deberán contraer las actuaciones del expediente disciplinario son los siguientes:

- 1ª Fase : tres días naturales
- 2ª Fase : diez días naturales
- 3ª Fase : tres días naturales.

Eventualmente, atendida la concurrencia de especiales circunstancias, el plazo máximo de sustanciación del expediente puede ampliarse hasta un máximo de treinta días naturales.

Prescripción de faltas

Dada la importancia que tiene, para la evitación de los perniciosos efectos de que, por el transcurso del tiempo, determinadas faltas laborales queden sin sancionar, así como garantía de seguridad jurídica de los afectados, a continuación se transcribe el contenido del artículo 60, apartado 2 del vigente Estatuto de los Trabajadores para su mejor conocimiento y estricta observancia:

"... las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido".

Se entiende que el conocimiento queda referido respecto de quien en la Empresa tiene la facultad de sancionar o despedir.

CAPITULO IX ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

Artículo 5791 DE LOS SINDICATOS.-

Fuerzas Eléctricas de Navarra, S.A. reconoce el papel de los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla para el adecuado tratamiento de las relaciones con sus trabajadores.

A tal efecto, los Sindicatos ostentarán el régimen jurídico que se regula en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con las particularidades que se estipulan en el presente Convenio Colectivo, en la medida que les afecten.

Artículo 5891 SECCIONES SINDICALES.-

Los Sindicatos que tengan representación en el Comité Intercentros de Fuerzas Eléctricas de Navarra, S.A., podrán constituir las Secciones Sindicales conforme se regulan en el presente artículo, siempre y cuando su constitución se ajuste a las condiciones estipuladas; en caso contrario su regulación se ajustará, exclusivamente, por las previsiones de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Cada Sindicato constituirá una Sección Sindical a nivel de la totalidad de la Empresa.

Dichas Secciones Sindicales estarán representadas por Delegados Sindicales, elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa, con el número y condiciones que se regulan en el artículo siguiente.

En los Centros de trabajo que posean una plantilla superior a 50 trabajadores, la Empresa instalará una cartelera en la que las

Secciones Sindicales podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas a la Dirección del centro, con carácter previo a la inserción.

A las Secciones Sindicales reguladas en el presente artículo, la Dirección de la Empresa les facilitará un local, a fin de que ejerzan las funciones y tareas que como tales les correspondan.

Cada Central Sindical de las representadas en el Comité Intercentros, podrá disponer de un crédito mensual horario del 5% del total de sus horas. Las horas computadas para este crédito se extraerán de las que correspondan a sus Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa electos y podrán ser destinadas a actividades sindicales. Este crédito será de cómputo mensual y estanco.

Artículo 5991 DELEGADOS DE LAS SECCIONES SINDICALES.-

Las Secciones Sindicales a que se refiere el artículo anterior, nombrarán un Delegado Sindical, que la represente con carácter general y a todos los efectos.

Dichos Delegados ostentarán las garantías siguientes:

- 1) Disponer de un crédito de 40 horas mensuales para su actividad, que podrán ser añadidas a las que ostente como miembro de Comité de Empresa o Delegado de Personal.
- 2) 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.
- 3) 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.
- 4) Podrán asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones del Comité Intercentros y Comité de Seguridad e Higiene.
- 5) 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.
- 6) 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.
- 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.

Artículo 609) COTA SINDICAL.-

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

Artículo 619) EXCEDENCIAS TRABAJADORES QUE OSTENTEN CARGO SINDICAL.-

Podrá solicitar la situación de excedencia el trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la empresa, si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En tales situaciones se estará a cuanto disponen el artículo 46.4 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPITULO X**COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL****Artículo 629) COMITE INTERCENTROS.-**

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

De conformidad con lo dispuesto por la Ley 32/84, 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 el territorio. A tal efecto, por los Sindicatos y, en su caso, por las 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:

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

- 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.

- 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.

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

- 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.

- Se entregará copia de los organigramas aprobados.

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

- 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.

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

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

D) Los miembros del Comité de 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.

Artículo 639) GARANTIAS DE LOS MIEMBROS DE LOS COMITES 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 pertenezca o restantes Delegados de Personal de su centro de trabajo y el Delegado Sindical de la misma afiliación, si lo hubiere. Poserán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine, si bien durante la vigencia del presente Convenio Colectivo podrán establecerse sistemas de acumulación

de horas entre los distintos representantes de personal, sin rebasar el máximo que las Leyes determinen.

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

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

CAPÍTULO XI

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 649) PRINCIPIO GENERAL DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.-

La Dirección de la Empresa establece la Política de Prevención dentro de lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente.

Dado que se considera a la misma como uno de sus objetivos básicos, se pretende inscribir definitivamente a la Prevención en la organización del trabajo, y a tal fin se confeccionará cada año el Plan de Seguridad, del cual será informado el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Las actividades reflejadas en el Plan se encuadrarán dentro de las siguientes líneas de acción:

- Asistencia Técnica
- Estudio e Investigación
- Formación
- Promoción/divulgación
- Asesoramiento

Artículo 650) COMITES LOCALES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.-

Los Comités Locales de Seguridad e Higiene están constituidos de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 432/71, de 31 de marzo, y con las funciones previstas en la Orden de 9 de marzo de 1.971.

CAPÍTULO XII

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 669) CLAUSULA DE REVISION.-

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 1987 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1.986 superior al 5%, 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 del exceso sobre la citada cifra del 5 % y se aplicará con efectos de 1º de enero de 1.987 sobre los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1.987.

Dentro de la primera quincena de 1.988 se solicitará por las partes certificación del Instituto Nacional de Estadística en la que se exprese el I.P.C. al 31 de diciembre de 1.987.

Artículo 679) CLAUSULA 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 2º del artículo 2º del presente convenio colectivo, la cantidad de 110.000 pesetas.

Artículo 689) COMISION PARITARIA.-

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

Con el fin de evitar en lo posible la judicialización de los conflictos, tanto individuales como colectivos, que pudieran derivarse de la discrepancia interpretativa de las normas pactadas en el presente Convenio y sin perjuicio de las resoluciones puramente interpretativas, la citada Comisión Paritaria conocerá de los mismos, previa y obligatoriamente, ejerciendo una función de mediación. Las partes contratantes se obligan a cuanto antecede en las respectivas representaciones que ostentan.

Planteadas la cuestión ante la Comisión Paritaria, esta deberá reunirse dentro de los 15 días naturales siguientes. En todo caso la adopción de acuerdo o desacuerdo deberá ser tomada en el plazo de un mes.

La citada Comisión estará integrada por las siguientes personas:

Por Fuerzas Eléctricas de Navarra, S.A.:

- D. José Antonio Allica Ugaldé
- D. Alfonso Manoyo Camino
- D. Domingo Huarte Francés
- D. José Javier Gironés Urzua

Por la Representación Social:

- D. José Berasain Iparraguirre (CSI)
- D. Tomás Caballero Pastor (CSI)
- D. Jacinto Chocarro Fernández (ELA-STV)
- D. Jesús Ederri Díez (UGT)

Artículo 699) VINCULACION A LA TOTALIDAD DEL CONVENIO.-

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

Artículo 709) CLAUSULA DEROGATORIA.-

El presente Convenio sustituye y deroga al I Convenio Colectivo de Fuerzas Eléctricas de Navarra, S.A. Asimismo anula los preceptos del Reglamento de Régimen Interior y Ordenanza de Trabajo para las Industrias Eléctricas de 30-7-1970 en cuanto se oponga a lo establecido en este Convenio y de modo especial aquellos artículos a los que afecta su contenido económico.

Siendo de total conformidad de los comparecientes el texto del presente Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa Fuerzas Eléctricas de Navarra, S.A. con su personal de plantilla, lo suscriben y solicitan del Sr. Presidente de la Comisión Deliberadora lo eleve a la Dirección General de Trabajo a los oportunos efectos legales.

18174 *RESOLUCION de 14 de julio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Centro Cooperativo Farmacéutico Sevillano.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Centro Cooperativo Farmacéutico Sevillano, que fue suscrito con fecha 27 de febrero de 1987, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal de la citada Entidad, en representación de los trabajadores, y, de otra, por la Dirección del la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de