

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**23305** RESOLUCION de 26 de septiembre de 1988, 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 14 de abril de 1988, de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales UGT y ELA-STV en la citada Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de 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, 26 de septiembre de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «FUERZAS ELÉCTRICAS DE NAVARRA, S. A.»

### CAPÍTULO I

#### EXTENSIÓN 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 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 1.391/84, de 31 de octubre), se les aplicarán las disposiciones contenidas en los capítulos IV, V, VI, VIII y en los artículos 650, 660 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 hasta de cuatro horas, del "graficador" y del de cuatro o más horas, a que se refieren los artículos 14, 107 y 106 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Producción, Transformación, Transporte, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica, de 30 de julio de 1979.

##### Artículo 3º) ÁMBITO TEMPORAL.—

El presente Convenio entrará en vigor con efectos del 1º de enero de 1988, cualquiera que sea la fecha de su registro, depósito o publicación oficial, salvo lo regulado en los artículos

369, 370, 389 y 390 (este último sólo en lo concerniente a la duración del tiempo de descanso), sobre jornada y horarios de trabajo, cuya entrada en vigor será el día 11 de abril de 1988, y regirá hasta el 31 de diciembre de 1989, en que expirará automáticamente.

Asimismo, se considerará, desde el momento de la firma de este Convenio que en la fecha de su expiración, ha quedado denunciado, en forma igualmente automática, sin necesidad de que la misma sea expresa.

Hasta tanto no se logre acuerdo de convenio que lo sustituya, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor sus cláusulas normativas.

### 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 permita asegurar la prosperidad de la Empresa y con ello obtener el bienestar y elevación del nivel de vida de sus trabajadores, la Dirección espera contar 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 fonde, 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) VALORACION 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. En los casos de puestos de nueva creación, DIPES determinará la valoración provisional del puesto de trabajo, a la vista del estándar de funciones propuesto; una vez ocupado dicho puesto y transcurrido el período de adaptación, se procederá de inmediato a efectuar el análisis del puesto sobre las funciones que efectivamente se realizan, y, sobre este análisis, la C.M.R.P.T. efectuará la valoración definitiva. 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 69) PUESTOS DE TRABAJO Y CATEGORIAS PROFESIONALES.-

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

#### Artículo 70) REVISIÓN POR MODIFICACION DE PUESTO DE TRABAJO.-

Para informar y proponer resolución sobre revisiones de puesto de trabajo a la Dirección de la Empresa, existe la Comisión Mixta de Revisión de Puestos de Trabajo (C.M.R.P.T.), que estará compuesta por una representación de la Dirección de la Empresa y por 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 cumplieren éstas dentro del plazo máximo de seis meses, las personas que han de ocuparse de las mismas, se reunirán cuantas veces sea necesario.

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

Si las condiciones en que se realiza el trabajo o las funciones del puesto variasen en su contenido de tal forma que pudieran afectar al valor obtenido al aplicar el Sistema de Valoración en vigor, podrá plantearse la revisión tanto a iniciativa de DIPES, de la Dirección a que pertenezca el trabajador o del propio trabajador. La tramitación de solicitud de revisión por la Jefatura o por el propio trabajador se realizará a través de la vía jerárquica para su informe y trámite. Tal solicitud, acompañada del informe, deberá ser evacuada por la vía jerárquica a DIPES y, a través de ésta, a la C.M.R.P.T. en el plazo de mes y medio. Transcurrido dicho plazo sin haberse recibido, el interesado podrá cursar 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 89) 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 lo puesto de trabajo encuadrado en un 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 accienda de escalón y pase a percibir sueldo de categoría superior, le será atribuida la retribución a título personal en la medida que lo permita el interés 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 10 del III Convenio Colectivo Sindical de Iberdrola, S.A. hubiese asimilado "a título personal" a escalón superior al que por calificación de su puesto de trabajo correspondía, y el que se encontrase en las mismas circunstancias como consecuencia de lo previsto en el último párrafo de la artículo 79 y tercero de la artículo 80, conservará dicha asimilación, pero en las expresadas circunstancias le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 99.

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) GARANTIAS DEL PUESTO DE TRABAJO.-

Si por 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 previos a fin de conseguir la mayor productividad, procediéndose en caso necesario a la modificación 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 una plaza se anula, el trabajador que la ocupaba será destinado a otra que esté en consonancia con sus aptitudes y previo visto bueno del Servicio Médico, 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.

A) En el caso de que la plaza asignada exigiese cambio de residencia, el trabajador trasladado podrá optar entre las siguientes modalidades indemnizatorias:

#### Modalidad a):

1. Percibir la compensación del importe de los gastos de traslado, tanto propios como de sus familiares y enseres.
2. Una indemnización de tres mensualidades a los empleados con familiares a su cargo, así como a los solteros que justifiquen poseer vivienda propia; y de una mensualidad y media para solteros sin vivienda ni familiares a su cargo.

Estas indemnizaciones estarán condicionadas al traslado efectivo del domicilio familiar o personal, en su caso.

3. A aquellos empleados que tengan familiares a su cargo, se les facilitará un crédito hipotecario en las condiciones que se fijan en el artículo 21 del Reglamento de Préstamos para Adquisición de Vivienda.

#### Modalidad b):

Percibir una indemnización por todos los gastos y perjuicios que se le pudieran originar, tanto propios como de los familiares a su cargo y enseres en las siguientes cuantías:

1. Empleado con familiares a su cargo y solteros que justifiquen poseer vivienda propia, una indemnización consistente en la percepción de una cantidad de tres millones de pesetas.

Esta indemnización estará condicionada al traslado efectivo del domicilio familiar o propio, en su caso.

2. Empleado soltero sin familiares a su cargo y sin vivienda propia, una indemnización consistente en la percepción de una cantidad de un millón de pesetas.

En ambos casos, la percepción de la indemnización señalada supone el compromiso de permanencia del trabajador trasladado durante el tiempo de 5 años en el nuevo centro de trabajo.

Asimismo, estas indemnizaciones compensan todos los gastos originados al trabajador como consecuencia del traslado, quedando incluidos en las mismas, tanto los gastos materiales de traslado como las indemnizaciones de tres mensualidades y mensualidad y media y cualquiera otra existente en la Modalidad a), incluso las ayudas para adquisición de vivienda en forma de préstamo o crédito en las condiciones del Reglamento de Préstamos para Adquisición de Viviendas vigente y lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

B) Si la plaza asignada supone cambio de centro de trabajo, que no exige cambio de residencia del trabajador, percibirá una

indemnización a tanto alzado y por una sola vez, compensatoria de los gastos de desplazamiento que dicha plaza asignada conlleva. Su cuantía será: dos veces y media el resultado de multiplicar el número de kilómetros anuales al nuevo centro de trabajo desde su domicilio (como máximo, la distancia entre ambos centros de trabajo) en viaje de ida y vuelta en 222 días de trabajo, por el precio del kilómetro que abona la Empresa en los desplazamientos, vigente en el momento:

(INDEMNIZACION = 2,5 x 1222 días x (nº Km x 2) x precio Km

#### Artículo 139) NORMAS DE PERSONAL.-

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

#### CAPÍTULO III

#### PROMOCION, FORMACION E INGRESO DEL PERSONAL

#### Artículo 140) 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 Iberdrolero, 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. 3.5.003, revisión 24/87, sobre promoción por concurso-oposición, sobre las peticiones de traslados horizontales y sobre las peticiones de traslados por enfermedad de cónyuge o hijos a su cargo, que a juicio del Servicio Médico de Empresa así lo aconseje, 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 concurren 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 ofertarán 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 159) SISTEMA PARA LA PROMOCIÓN.-

Aprobada una vacante, incluso las de nueva creación, se anunciará al personal su existencia, pudiendo solicitarla tanto los trabajadores que reúnan las condiciones mínimas fijadas en la Norma de PERSONAL M.N.P.P. 3.5.003, revisión 24/87, para concursos-oposición, como los que no reuniéndolos 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 artículo 12, párrafo 3º 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 SELECCIÓN.-

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

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

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

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

1º) Trabajadores con capacidad disminuida que se encuentren en la situación prevista en el artículo 8.

2º) Solicitantes de traslados horizontales que cumplan las condiciones mínimas. Se incluirán en este apartado los trabajadores que soliciten descenso voluntario de escalón, los que se encuentren asimilados a un escalón a título personal según el párrafo 3º del artículo 109 y cumplan las condiciones especificadas en la norma M.N.P.P. 3.5.003, rev. 24/87, y aquellos cuyo cónyuge, también empleado de la Empresa, hubiera tenido que cambiar de residencia (art 40.4 E.T.).

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

4º) Por Vigencia de Acta de Concurso-Oposición anterior, con "condiciones mínimas".

5º) Trabajadores con "Condiciones Mínimas" declarados aptos en Concurso-Oposición.

6º) Solicitantes de traslados horizontales y descenso voluntario de escalón "a resultados de concurso".

7º) Trabajadores sin condiciones mínimas declarados aptos en Concurso-Oposición.

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 (GEPER) y el correspondiente a la o las plazas objeto de concurso o personas en quienes deleguen. Constará en acta su constitución y actuación.

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. 3.5.003, revisión 24/87.

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

Estas pruebas tendrán carácter eliminatorio para los trabajadores que no obtengan un mínimo del 50 % en el cómputo del examen sicofónico-teórico-práctico. Superadas las puntuaciones mínimas, la elección recaerá sobre el trabajador que obtenga mayor puntuación en el concurso, según la norma de PERSONAL M.N.P.P. 3.5.003, revisión 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. Con carácter previo a la resolución del nombramiento, deberá existir el correspondiente informe médico que acredite la capacidad suficiente del candidato propuesto para la ocupación de la plaza de que se trate. Este ocupará el nuevo puesto antes de que transcurran 4 meses de la fecha de designación, percibiendo los haberes que a su nueva situación correspondan si transcurridos dos meses, por causas imputables a la Dirección de la Empresa, no hubiera podido ocuparlo.

Los empleados que, como consecuencia de haber obtenido una plaza por concurso-oposición con condiciones mínimas o por con-

curso-selección, tengan que trasladar su residencia, percibirán una gratificación, una vez superado el período de adaptación.

Esta gratificación consistirá en:

A) Dos mensualidades de su anterior salario de calificación, para los empleados a los que se originen gastos de traslado de familiares y enseres. Esta gratificación también se concederá a aquellos empleados que, sin tener familiares a su cargo, justifiquen poseer en el momento del traslado vivienda propia en el lugar de residencia de origen y haber contratado otra en el de destino.

B) Una mensualidad de su anterior salario de calificación en el resto de los casos.

Esta gratificación sólo se concederá, cuando probada la necesidad del cambio de su domicilio, se le origine gastos de traslado de familiares o enseres.

#### Artículo 179) 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.F., convocará ejercicios de concurso-oposición para promocionar a puestos de trabajo de naturaleza profesional muy generalizada en la actividad laboral de nuestra industria.

La superación de estas pruebas de aptitud no otorgará derecho a ocupar plaza hasta tanto no surja vacante de la especialidad acreditada. Para su adjudicación se observará lo dispuesto en el artículo 169 y Norma de PERSONAL M.N.P.F. 3.5.003, revisión 2ª/87.

#### Artículo 180) 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
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 181) PROMOCION A PUESTOS DE TRABAJO NO VALORADOS DE SUPERIOR CATEGORIA.-

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

Dicho sistema se aplica en base a lo siguiente:

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

a) Que las funciones inherentes al puesto de trabajo justifiquen la promoción.

b) Que la calificación profesional del interesado sea acorde con el nivel establecido para el puesto.

c) 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:

a) 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.

b) 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 182) FORMACION.-

La Empresa continuará ampliando y estableciendo los sistemas de formación profesional adecuados a las características y necesidades de Fuerzas 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 140, conforme quedó establecido en dicho artículo.

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 Intercéntros, a los Delegados Sindicales de las Centrales con representación en el mismo y a la C.M.P.F.

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.

La Empresa se compromete a cumplir lo estipulado en el Convenio vigente de colaboración con el INEM, así como lo contemplado en la Orden Ministerial de 9 de febrero de 1987, en relación con las competencias de los representantes de los trabajadores, en los cursos comprendidos en el Plan de Formación e Inserción Profesional (PLANFIP).

## 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.P. 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.

Fuerzas Eléctricas de Navarra, S.A. se compromete a transformar anualmente en contratos por tiempo indefinido al menos un 60 % de los contratos temporales, con modalidades de fomento de empleo, para la formación, en prácticas y lanzamiento de nueva actividad, y que durante 1988 y 1989 agoten el plazo máximo previsto legalmente.

## CAPITULO IV

## RETRIBUCION DEL PERSONAL

## Artículo 229: RETRIBUCION DE CALIFICACION O ESCALAS DE SUELDO.-

Los sueldos durante 1988, 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 369 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	1.501.612
2	1.534.176
3	1.575.770
4	1.623.664
5	1.690.304
6	1.764.818
7	1.891.638
8	2.015.468
9	2.159.052
10	2.319.142
11	2.600.218
12	2.704.738
13	2.986.610
14	3.120.572
15	3.344.264

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

a) Personal Fuera de Valoración

Nivel	Ptas. anuales
T4	3.507.672
T3	3.749.074
T2	3.990.462
T1	4.227.468

b) Personal Titulado Superior

Nivel	Ptas. anuales
F2	2.507.750
F1	2.757.356
E3	3.006.934
E2	3.257.310
E1	3.507.672
D3	3.749.074
D2	3.990.462
D1	4.227.468
C3	4.463.732
C2	4.700.010
C1	4.937.114
B3	5.173.294
B2	5.409.474
B1	5.651.366
A3	5.897.906
A2	6.144.474
A1	6.390.902

## Artículo 239: 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 sustituye 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 reclamationarios 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 249: 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 259: ANTIGÜEDAD.-

Se otorgará un premio a la antigüedad por cada tres años de servicios en la plantilla, cuyo importe será 2.272,00 pesetas mensuales para el personal valorado y de 1.872,00 pesetas para el personal excluido del régimen de valoración de puestos de trabajo. En 1.989 todo el personal de plantilla percibirá premios de antigüedad en idéntica cuantía.

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 19 del semestre en que se cumplan los 65 años.

La fecha de partida para la aplicación de los premios a la antigüedad que se devenguen en lo sucesivo, tanto por el personal ya existente como por el de nuevo ingreso, será la de 19 de enero, o 19 de julio, según que la causa que dé origen al nuevo premio de antigüedad se produzca dentro del 19 ó 20 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.

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

**Artículo 269) PLUS DE VINCULACION AL ESCALON.-**

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

Escalón	Pesetas
1	2.000
2	2.044
3	2.088
4	2.164
5	2.251
6	2.379
7	2.520
8	2.687
9	2.877
10	3.090
11	3.332
12	3.601
13	3.872
14	4.159
15	4.454

Una vez cumplida la edad de 65 años no se devengarán nuevos pluses de vinculación al puesto de trabajo, sin perjuicio de que al cumplir dicha edad se acredite al trabajador la parte proporcional del plus por el tiempo transcurrido desde la fecha en que se le reconoció el último trienio hasta el día 19 del semestre en que cumpla 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 pluses de vinculación al escalón que se devenguen en lo sucesivo, tanto por el personal ya existente como por el de nuevo ingreso, será la de 19 de enero o 19 de julio, según que la causa que dé origen al nuevo plus de vinculación al escalón se produzca dentro del 19 o del 20 semestre del año. A estos efectos se computará el período de prueba o de adaptación.

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

Por excepción no será de aplicación la norma establecida en el párrafo precedente cuando el trabajador varíe un escalón, sea cual fuere el motivo de dicha variación, y, en consecuencia, con-

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

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

**Artículo 270) 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 19 de enero, y que son: las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se 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 1-3-1983, 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 379 del presente Convenio Colectivo y las que superen a 7 horas 10 minutos en día que no le corresponda trabajar de conformidad con su calendario. 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 7 1/4 horas extraordinarias trabajadas.
- Percepción en dicho día de la bonificación del 75 % sobre el valor al 100 %, por las 7 1/4 horas extraordinarias trabajadas, y del importe correspondiente al plus de asistencia.

A efectos de aplicación de lo establecido en el artículo 99 del Real Decreto 2061/83, de 28 de julio, las horas de presencia, que no podrán exceder de 50 horas mensuales, serán abonadas como las extraordinarias.

Cuando algún trabajador, por necesidades ineludibles del servicio, tuviera que trabajar en día que no le corresponda de conformidad con su calendario laboral, aparte de percibir la bonifi-

cación del 75 % sobre el valor al 100% por las horas efectivamente trabajadas, que no superen 7 horas 30 minutos, se le compensará con un descanso de media jornada cuando el número de horas realizadas no exceda de cuatro, y de jornada completa, si excede de este número y no superasen 7 horas 30 minutos. Las que excedan, se considerarán como extraordinarias aplicándoseles la normativa correspondiente. El salario base a los sólo efectos del cálculo del precio de la hora extraordinaria, que se obtendrá mediante la aplicación de la siguiente fórmula

$$\frac{\text{salario calificación} \times 15}{17,92}$$

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

Escalón	Ptas. anuales
1	1.005.544
2	1.027.350
3	1.055.203
4	1.087.275
5	1.131.900
6	1.195.191
7	1.266.722
8	1.349.644
9	1.445.794
10	1.552.997
11	1.674.253
12	1.810.941
13	1.946.391
14	2.089.669
15	2.239.463

Consecuentemente, con 1.687,2 horas de trabajo medio anual, los importes de las horas extraordinarias serán los establecidos en la siguiente tabla:

Escalón	Hora 180 %	Hora 175 %
1	596,0	1.043,0
2	600,9	1.065,6
3	625,4	1.094,5
4	644,4	1.127,7
5	670,9	1.174,1
6	708,4	1.239,7
7	750,8	1.313,9
8	799,9	1.399,8
9	856,9	1.499,6
10	920,5	1.610,9
11	992,3	1.736,5
12	1.073,3	1.878,3
13	1.153,6	2.018,8
14	1.238,5	2.167,4
15	1.327,3	2.322,8

Artículo 28º) PLUS DE TRABAJO NOCTURNO.-

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

Escalón	Ptas./hora
1	78,0
2	79,7
3	81,9
4	84,3
5	87,8
6	92,7
7	98,3
8	104,6
9	112,1
10	120,4

Escalón	Ptas./hora
11	129,9
12	140,5
13	151,1
14	162,1
15	173,8

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 29º) PLUS POR TRABAJO A TURNOS.-

El personal que preste su actividad laboral en jornada continuada de ocho horas, además de percibir el plus 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 los casos 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 7 h. 36m. de media diaria.

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:

- 1.242 Ptas. por día de trabajo en régimen de turno cerrado.
- 1.062 Ptas. por día de trabajo en régimen de turno cerrado discontinuo.
- 965 Ptas. por día de trabajo en régimen de turno abierto.

Al resultado así obtenido, se incorporará el importe correspondiente al plus de jornada continuada de ocho horas, regulado en el artículo 30º del II Convenio Colectivo, que en este Convenio desaparece, y se integra definitivamente en el Plus de Turno.

Importe por día trabajado en régimen de turnos

Escalón	cerrado		
	abierto	discontinuo	cerrado
1	1.361,0	1.467,0	1.647,0
2	1.372,0	1.478,0	1.658,0
3	1.383,0	1.489,0	1.669,0
4	1.397,0	1.503,0	1.683,0
5	1.414,0	1.520,0	1.706,0
6	1.438,0	1.544,0	1.734,0
7	1.466,0	1.572,0	1.805,6
8	1.501,0	1.649,4	1.925,5
9	1.567,5	1.765,0	2.060,8
10	1.685,5	1.897,8	2.215,5
11	1.818,2	2.047,0	2.389,5
12	1.965,4	2.212,8	2.583,3
13	2.111,7	2.377,7	2.775,8
14	2.266,3	2.551,9	2.979,4
15	2.431,5	2.737,5	3.195,6

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

de hora al 100 % por las horas efectivamente trabajadas), en los días festivos nacionales o locales no coincidentes con sábados o domingos, que tuviera que trabajar por razón de su calendario, descansando otro día de mutuo acuerdo con la jefatura del centro de trabajo.

#### Artículo 109: 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	179
2	179
3	179
4	192
5	207
6	219
7	235
8	248
9	261
10	272
11	278
12	287
13	295
14	302
15	311

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.

#### Artículo 110: 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 111: IMPLEMENTO 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 172,6 %.

Esta aportación 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 estruc-

tura 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 112: ABSORCIÓN Y COMPENSACION.-

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo son en su conjunto más beneficiosas para el personal que las establecidas por las disposiciones legales actuales vigentes y las incluidas en el II 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, Reclamaciones 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 140: PERSONAL EN SITUACION DE BAJA POR ENFERMEDAD.-

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

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

- El primer día de baja por enfermedad no derivada de accidente, si ésta fuera inferior a 8 días y si coincide después de día festivo o de descanso semanal, no será 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 15 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 Urquía".

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 150: PERSONAL EN SITUACION DE BAJA POR ACCIDENTE DE TRABAJO.-

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

CAPITULO V

JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

Artículo 369) JORNADA DE TRABAJO, DESCANSO SEMANAL Y FESTIVOS.-

La jornada de trabajo será de 38 horas semanales en cómputo anual, que equivale de media teórica en el conjunto de la Empresa a 1.687,2 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.

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 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 naturaleza.

Los días de descanso para no exceder de 222 jornadas laborales, a que se refiere el párrafo primero de este artículo y no correspondan a días festivos o vacaciones, serán considerados días feriados, aunque se retribuirán como los días de vacaciones.

Artículo 379) MODALIDADES DE JORNADA.-

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 1 de octubre al 31 de mayo, la jornada será de 8 horas 9 minutos, con un descanso de 21 minutos a 1 hora. El resto del año, es decir desde el 1 de junio al 30 de setiembre, este personal observará el régimen de jornada intensiva (6 1/2 horas consecutivas de trabajo).

B) Personal con viernes tarde libre:

De lunes a jueves trabajarán 8 horas 30 minutos diarios, distribuidas en jornada fraccionada de mañana y tarde y los viernes 4 horas por la mañana.

C) Resto del personal:

Realizará jornada de 7 horas 36 minutos diarias.

a) Personal de obra: en aquellos centros de trabajo, cuando la Empresa considere que el desarrollo de la obra lo permita, el personal que presta servicios de construcción o montaje se adaptará a la jornada con viernes tarde libre.

b) Personal de turnos: el objeto de poner en práctica la jornada de 38 horas de promedio semanal al personal a turnos, la Empresa ampliará su plantilla en el personal necesario. En este trabajo se observarán las características siguientes:

El personal a turno abierto de la Dirección de Distribución, realizará una jornada laboral de 7 horas 36 minutos de media diaria terminando el turno de tarde a las 23 horas. El desarrollo de este horario será establecido por la Empresa previa consulta con los representantes de los trabajadores. Al objeto de facilitar la salida del turno de mañana a las 15,00 horas, podrá acordarse un horario de turno de mañana de 7 horas 12 minutos de duración y de 8 horas para el turno de tarde.

El personal de turno, que efectúa una jornada de 8 horas por día efectivo de trabajo en turno, compensará los excesos de jornada en estos días, mediante descansos en días completos, en la siguiente proporción: trabajando 111 días efectivos en turno, corresponden 11 días de descanso, en los cuales se percibirá el plus de asistencia.

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 38 horas semanales en cómputo anual.

ARTICULO 380) PERSONAL DESPLAZADO Y DE OBRA.-

Cuando sea necesario que el personal acuda a trabajar a una instalación situada en localidad distinta de la de su centro de trabajo habitual y tenga que iniciar en ella su jornada laboral, será de su cuenta el tiempo utilizado en los desplazamientos de ida y regreso diarios entre su domicilio y dicha instalación, siempre que el mismo sea inferior al que utilice diariamente para acudir a su centro de trabajo habitual.

Si fuera superior, 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:

Importe según tiempo de exceso en el desplazamiento (ida + regreso)

Escala	(1)	(2)	(3)
	hasta 1/4 hora	de 1/4 a 1 hora	de 1 hasta 1 1/2
1	443	886	1.329
2	453	906	1.359
3	465	930	1.395
4	479	958	1.437
5	499	998	1.497
6	527	1.054	1.581
7	58	1.116	1.674
8	595	1.190	1.785
9	607	1.274	1.911
10	685	1.370	2.055
11	738	1.476	2.214
12	798	1.596	2.394
13	858	1.716	2.574
14	921	1.842	2.763
15	987	1.974	2.961

No obstante, el trabajador que lo desee, podrá compensar con horas de descanso, en lugar de percibir dichos importes los excesos de tiempo que existan en dichos desplazamientos.

Esta compensación se efectuará de la forma siguiente:

- Un día de descanso por cada 15 Pluses de la columna (1), 6 7 de la (2) más 1 de la (1), 8 5 de la (3); o combinación de ellas de forma que sumen 7,30 horas de exceso.

- Percepción del Plus de Asistencia en el día descansado.

## Artículo 399) COMPENSACION PAUSA O DESCANSO MEDIODIA.-

El personal que tenga jornada intensiva de verano descansará para efectuar la comida del mediodía un período de tiempo entre 21 minutos y una hora. En las oficinas generales, dicho período será flexible; en el resto de los centros será 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 un importe que se evalúa en 850 pesetas. Esta compensación, además sustituye las obligaciones empresariales que sobre inatación de comedores señalen el Decreto de 4-6-1938 y la Orden de 10-6-1938.

## Artículo 400) VACACIONES.-

Los trabajadores de plantilla disfrutará 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 exiguiesen las necesidades de los servicios o la causa que fundamente la petición de fraccionamiento por parte del empleado estuviese suficientemente justificada, pero, en ningún caso, dicho fraccionamiento podrá ser superior a dos períodos.

El 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 10 de octubre al 30 de abril, se le abonarán 1.413,30 pesetas por cada uno de los días de vacaciones disfrutados en dicho período.

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

## CAPITULO VI

## GASTOS DE LOCOMOCION, MANUTENCION Y ESTANCIA

## Artículo 410) 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 el artículo 399, del titulado "Compensación Pausa o Descanso Mediodía".

## CAPITULO VII

## PRESTACIONES ESPECIALES

## Artículo 420) PRESTAMOS PARA LA ADQUISICION DE VIVIENDA.-

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

## Artículo 430) ANTICIPOS.-

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

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

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

## Artículo 440) JUBILACION A LOS 64 AÑOS.-

La Empresa se compromete a cumplir todos los requisitos que exige el Real Decreto 1.194/85, de 17 de julio, en el caso de que el trabajador que cumpla 64 años de edad solicite su jubilación, en cuanto sea compatible con las normas que sobre promoción se regulan en el presente Convenio Colectivo.

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

Fuerzas 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 vejez de los trabajadores fallecidos, en tanto permanezcan en estado de vejez, 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 460) 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 idónea 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 y el de productividad, así como los emolumentos que no tengan un carácter fijo y general.

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

El personal de plantilla 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.

## Artículo 480) 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 499: 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 29 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 3 % de incremento en el I.P.C. para el año 1988, su cuantía será de 42.406 pesetas para cada trabajador de plantilla en activo o 21.203 pesetas para cada pensionista de jubilación, invalidez, viudedad 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 21.203 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 antigüedad, una gratificación cuyo importe consistirá en el equivalente a la cuantía de dos y cuatro pagas extraordinarias, respectivamente.

Si una vez cumplidos los 30 años de antigüedad el trabajador cesase en la Empresa por jubilación o invalidez, se le dispensará igual tratamiento que si cumpliera 40 años de antigüedad. Análogo criterio se observará con los beneficiarios del trabajador que fallezca después de cumplidos los 30 años de antigüedad.

## CAPITULO VIII

## PERMISOS, LICENCIAS, 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; si el mismo es superior a 200 km de distancia, 2 días laborables.

- 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 fuere 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 cumplirse mediante representantes. El crédito horario concedido a los representantes sindicales, lo es por el ejercicio de funciones de representación.

- Será prerrogativa de la Dirección General otorgar licencias especiales, sin retribución, cuando medie 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 519) 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, trascendencia y malicia, se clasificarán en:

- Leves.
- Graves, o
- Muy Graves

#### Faltas leves

Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

- 1ª El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo de hasta tres veces en un mes por tiempo inferior a 10 minutos, sin la debida justificación.
- 2ª No cursar 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.
- 3ª 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.
- 4ª Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5ª No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
- 6ª No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 7ª 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".

- 8ª 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:

- 1ª El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo en más de tres veces en un mes, superior a 10 minutos, sin la debida justificación.
- 2ª Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta sin causa que lo justifique.
- 3ª 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".

- 4ª Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.
- 5ª La simulación de enfermedad o accidente.
- 6ª 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".
- 7ª Simular la presencia de otro trabajador, alterando lo dispuesto por la normativa de registro y control de entrada y salida al trabajo.
- 8ª La negligencia o desidia en el trabajo.
- 9ª 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".
- 10ª 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.
- 11ª Las derivadas de lo previsto en la causa tercera de las faltas leves.
- 12ª La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
- 13ª La falta de respeto y consideración debidos a los usuarios.

#### Faltas muy graves

Serán consideradas como faltas muy graves las siguientes:

- 1ª 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.
- 2ª 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.
- 3ª El hurto de fido eléctrico o complicidad con el mismo.
- 4ª Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- 5ª La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- 6ª Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
- 7ª Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.
- 8ª Dedicarse a actividades contrarias a los intereses de la Empresa o que pudieren incidir en desdoro o menoscabo del buen nombre o imagen de la misma.

- 9ª 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.
- 10ª Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
- 11ª Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- 12ª La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- 13ª El originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- 14ª La 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.
- 15ª La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

#### Artículo 549) 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 pesar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando el incumplimiento pudiera ser constitutivo de delito.

#### Artículo 550) 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

nismos, elevará un Parte-denuncia al Jefe de su Departamento. Si, 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 considerase 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 situaciones. 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 expediente de 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 sobressimiento 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 asista 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 conocimiento 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 sobreesimiento 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 sobreesimiento, 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 ser 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 sobreesimiento, le será retribuido el tiempo de suspensión preventiva con todos sus efectos.

#### Sobreesimiento

En cualquier momento de la sustanciación del expediente, el Instructor podrá decretar, conforme a criterios jurídicos, el sobreesimiento 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 el artículo 629 del presente Convenio Colectivo, en el artículo 68 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 el 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 entienda 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 569) DE LOS SINDICATOS.-

Puertas 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 579) 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, miembros de Comité de Empresa electos y Delegados Sindicales pudiendo ser destinadas a actividades sindicales. Este crédito será de cómputo trimestral y estanco.

#### Artículo 580) DELEGADOS DE LAS SECCIONES SINDICALES.-

A - 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 la siguiente garantía: 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.

Y las siguientes competencias:

- 1) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan y de los afiliados del mismo y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección.
- 2) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato.
- 3) Podrán asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones del Comité Intercentros y Comité Central de Seguridad e Higiene.
- 4) Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo a su ejecución, atendándose en lo posible aquellos planteamientos que sean razonables:

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

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

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

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

6) Los Delegados cejarán 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.

7) 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.

8) 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.

B - Asimismo podrán nombrar otros Delegados con representaciones funcionales o territoriales específicas, que, a tales efectos, deberán notificar a la Dirección de la Empresa.

Dichos Delegados ostentarán la siguiente garantía horaria mensual: el porcentaje de representación proporcional de cada Sección Sindical en las elecciones a representantes de personal en toda la Empresa, se multiplicará por diez; sobre dicho resultado se podrán nombrar tantos Delegados como la Sección Sindical estime necesario, teniendo como mínimo cada Delegado 40 horas mensuales. Dichas horas serán acumulables a las que, en su caso, ostenten estos Delegados en condición de miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Estos Delegados ostentarán las mismas garantías y derechos reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores a los miembros de Comité de Empresa. En cuanto a su representación, la misma se cejará, exclusivamente, al ámbito funcional o territorial que ostente.

#### Artículo 590) CUOTA 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 períodos de un año.

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

**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 620) 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 Fuerras 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 11 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:**

- a) Semestralmente, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la Empresa, situación de la producción, consumo y evolución del empleo de la Empresa.
- b) Anualmente sobre el balance, la cuenta de resultados, la memoria y resto de documentos que se facilitan a los accionistas.
- c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, las variaciones de jornada, traslados de personal y planes de formación profesional.
- d) En función de la materia de que se trate:
  - 1) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
  - 2) Conocer los modelos de contratos de trabajo que se utilizan habitualmente en la Empresa y ser notificado de los contratos realizados de acuerdo con las modalidades previstas en los apartados 1 y 2 del artículo 15 del vigente Estatuto de los Trabajadores, dentro de los diez días siguientes a su formalización.

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

4) Anualmente, en lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

5) Se entregará copia de los organigramas aprobados.

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

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

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

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

D) Los miembros del Comité 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 621) GARANTIAS DE LOS MIEMBROS DE LOS COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.-**

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

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

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

d) Responderán 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 y Delegados Sindicales, 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.

Cada Sección Sindical se compromete a no modificar el reparto de horas entre los distintos representantes que ostente, al menos, dentro de cada trimestre. A tal efecto se enviará comunicación a GEPER de dichas relaciones, con una antelación mínima de 15 días.

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

#### CAPITULO XI

##### SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD EN EL TRABAJO

#### Artículo 639) PRINCIPIO GENERAL DE LA SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD 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, Higiene y Salud 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

El derecho de participación a que se refiere el artículo 19.3 del Estatuto de los Trabajadores se ejerce en Fuerzas Eléctricas de Navarra, S.A. por medio de los Comités de Seguridad, Higiene y Salud en el Trabajo, a los que se refiere este Capítulo, en el seno de ellos las representaciones de la Empresa y la de los trabajadores tendrán siempre la consideración de paritarias, con independencia de los miembros de que se componga cada representación.

Fuerzas Eléctricas de Navarra, S.A. cuenta con servicios de Medicina en el Trabajo o de Salud Laboral, conforme a la legislación vigente y a las resoluciones y tratados internacionales. El personal de dichos servicios goza de independencia profesional, tanto de los trabajadores como de la Empresa.

#### Artículo 640) COMITE LOCAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.-

El Comité Local de Seguridad e Higiene, que tendrá siempre la consideración de paritario, con independencia de los miembros de que se componga cada representación, está constituido de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 432/71, de 11 de marzo, y con las funciones previstas en la Orden de 9 de marzo de 1971, prestando especial atención a las sugerencias o reclamaciones que sobre la materia planteen los empleados directamente o a través de sus representantes.

Fuerzas Eléctricas de Navarra S.A. se compromete a establecer dentro de los Planes anuales de Seguridad, Higiene y Salud Laborales, cursos especiales de formación en esta materia para los vocales de los Comités de Seguridad e Higiene en representación de los trabajadores. El tiempo de dedicación en dichos cursos será considerado como tiempo de trabajo.

#### CAPITULO XII

##### DISPOSICIONES VARIAS

#### Artículo 650) INCREMENTOS RETRIBUTIVOS PARA EL AÑO 1.989.-

Los distintos conceptos retributivos contenidos en los artículos 22, 25 (a salvo de lo especificado para el personal excluido del Régimen de Valoración de Puestos de Trabajo), 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 38, 39 y 40, se incrementarán el 1 de enero de 1.989, conforme a la siguiente tabla:

I.P.C. PREVISTO 1.989	INCREMENTO RETRIBUTIVO
de 0 a 3%	I.P.C. + 2
de 3 a 3,5%	5%
Mayor de 3,5%	I.P.C. + 1,5

#### Artículo 660) 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 1988 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1.987 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 10 de enero de 1.988 sobre los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1.988.

Dentro de la primera quincena de 1.989 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 1.988.

Para el año 1.989 sólo se revisarán las retribuciones conforme a lo pactado en el artículo 650, cuando el I.P.C. real de dicho año supere el incremento referido, y sólo en el porcentaje de exceso sobre el pactado, con criterio similar a la revisión aplicable a 1.988 descrita en los párrafos 19, 20 y 30 de este artículo.

#### Artículo 670) CLAUSULA FINAL.-

Con ocasión de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo y totalmente independiente del salario y de cualquier otra reducción de carácter económico, se hará efectiva a cada trabajador de plantilla a que se refiere el párrafo 2º del artículo 1º del presente convenio colectivo, la cantidad de 133.000 pesetas, de las que habrá que deducir las 55.000 pesetas abonadas en el mes de enero, conforme a las estipulaciones del II Convenio Colectivo.

En el año 1.989 se abonará, en el mes de enero, la misma cantidad.

#### Artículo 680) 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, siendo vinculantes para ambas los acuerdos que válidamente se adopten en el seno de la misma.

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.

Aun cuando resulte poco probable que las acciones, derivadas de derechos convertidos por discrepancias interpretativas, tengan señalado plazo muy perentorio, si así ocurriera, el titular de la acción deberá acudir dentro de plazo a la jurisdicción competente, sin perjuicio de someter también obligatoriamente al conocimiento de la Comisión Paritaria la cuestión litigiosa.

La citada Comisión estará integrada por las siguientes personas:

Por Fuerzas Eléctricas de Navarra, S.A.:

D. Domingo Huarte Francés  
D. Javier Barrondo Apodaca  
D. Juan Legarreta-Echevarría Díaz de Guereño  
D. José Javier Gironés Uruas

Por la Representación de los Trabajadores:

D. Jesús Etxerra Díaz (UGT)  
D. Carmelo Ochoa Tambo (UGT)  
D. Jacinto Chocarro Fernández (ELA-STV)  
D. Francisco Javier Navarro Indurain (ELA-STV)

**Artículo 69º) 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 70º) CLAUSULA DEROGATORIA.-**

El presente Convenio sustituye y deroga al II 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 afecte su contenido económico.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

**23306 RESOLUCION de 1 de septiembre de 1988, de la Dirección General de la Producción Agraria, por la que se concede la homologación genérica de los tractores marca «Valpadana», modelo 4040 Synchro.**

Solicitada por «Desoto Internacional, Sociedad Anónima», la homologación de los tractores que se citan, y practicada la misma mediante su ensayo reducido en la Estación de Mecánica Agrícola, de conformidad con lo dispuesto en la Orden de 14 de febrero de 1964,

1. Esta Dirección General concede y hace pública la homologación genérica a los tractores marca «Valpadana», modelo 4040 Synchro, cuyos datos homologados de potencia y consumo figuran en el anexo.

2. La potencia de inscripción de dichos tractores ha sido establecida en 34 CV.

3. A los efectos de su equipamiento con bastidor o cabina de protección para caso de vuelco, los mencionados tractores quedan clasificados en el subgrupo 3.1 del anexo de la Resolución de esta

Dirección General publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 22 de enero de 1981.

Madrid, 1 de septiembre de 1988.-El Director general, Julio Blanco Gómez.

### ANEXO QUE SE CITA

Tractor homologado:

Marca.....	«Valpadana».
Modelo.....	4040 Synchro.
Tipo.....	Ruedas.
Número bastidor o chasis.....	B-DT 4701.
Fabricante.....	«Valpadana, S. p. A.», Reggio Emilia (Italia).
Motor: Denominación.....	«Lombardini», modelo 11LD 626-3B.
Número.....	2938392.
Combustible empleado.....	Gas-oil. Densidad, 0,840. Número de octano, 50.

Potencia del tractor a la toma de fuerza (CV)	Velocidad (rpm)		Consumo específico (gr/CV hora)	Condiciones atmosféricas	
	Motor	Toma de fuerza		Temperatura (°C)	Presión (mm. Hg)

I. *Ensayo de homologación de potencia*

Prueba de potencia sostenida a 540 ± 10 revoluciones por minuto de la toma de fuerza.

Datos observados...	31,3	2.538	540	217	27	712
Datos referidos a condiciones atmosféricas normales.	34,1	2.538	540	-	15,5	760

II. *Ensayos complementarios*

a) Prueba a la velocidad del motor -2.600 revoluciones por minuto- designada como nominal por el fabricante.

Datos observados...	32,1	2.600	553	219	27	712
Datos referidos a condiciones atmosféricas normales.	34,9	2.600	553	-	15,5	760

b) Prueba de potencia sostenida a 1.000 ± 25 revoluciones por minuto de la toma de fuerza.

Datos observados...	30,2	2.412	1.000	213	27	712
Datos referidos a condiciones atmosféricas normales.	32,9	2.412	1.000	-	15,5	760

c) Prueba a la velocidad del motor -2.600 revoluciones por minuto- designada como nominal por el fabricante.

Datos observados...	32,2	2.600	1.078	217	27	712
Datos referidos a condiciones atmosféricas normales.	35,0	2.600	1.078	-	15,5	760

III. *Observaciones:* El tractor incorpora un eje de salida de toma de fuera de 35 milímetros y seis estrias que, mediante el accionamiento de una palanca, puede girar a 540 o a 1.000 revoluciones por minuto.