

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

21939 *RESOLUCION de 28 de julio de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del texto del I Convenio Colectivo de la Empresa «Iberdrola, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la Empresa «Iberdrola, Sociedad Anónima» (Código de convenio número 9008172), que fue suscrito con fecha 30 de marzo de 1993, de una parte, por las Secciones Sindicales

de UGT, CSI-ASDEHE, CSI-ASEI, CC.OO. (Federación Química), CC.OO. (Federación Energía), ACI-ANCHE (CC), ELA y USO, en representación de los trabajadores, y de otra, por los designados 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, 28 de julio de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CAPITULO
EXTENSIÓN Y ÁMBITO DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 1º) ÁMBITO TERRITORIAL.-

El presente Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, regirá en todos los centros de trabajo y demás dependencias de Iberdrola, S.A. en que 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 Iberdrola, S.A. directamente relacionado con la actividad de producción, transformación, transporte, transmisión y distribución de energía eléctrica, con exclusión del personal Directivo.

Queda comprendido en el presente artículo el personal indicado que conformaba las plantillas de Iberdrola I, Fuerzas Eléctricas de Navarra, Vitoriana de Electricidad, Electra de Logroño, Cía. Eléctrica del Urumea, Terminor y Cía. Eléctrica de Langreo, denominado en lo sucesivo, a los efectos de este convenio, como COLECTIVO A; y el que, asimismo, conformaba la plantilla de Iberdrola II, denominado, en lo sucesivo, a los efectos de este convenio, como COLECTIVO B.

Al personal que preste sus servicios mediante alguna de las modalidades de contrato a tiempo cierto o determinado (eventuales, de obra o servicio, interinos, temporales, de lanzamiento de nueva actividad, etc.), especiales (de temporada, de relevo, a domicilio, para la formación, en prácticas, etc.) o a tiempo parcial (según se define en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y regulan los artículos 1 al 6 del Real Decreto 1.991/84, de 31 de octubre), se les aplicarán las disposiciones del presente Convenio Colectivo en proporción y coherencia con su jornada, nivel de asimilación y tipo de contrato. Se respetarán los derechos adquiridos, y expresamente reconocidos con anterioridad al 31.12.1992 a este personal en ambos Colectivos.

Artículo 3º) ÁMBITO TEMPORAL.-

El presente Convenio surtirá efectos de 1º de enero de 1.993, cualquiera que sea la fecha de su registro, depósito o publicación oficial. Regirá hasta el 31 de diciembre de 1.993, en que expirará automáticamente.

Asimismo, se considerará que en la fecha de su expiración ha quedado denunciado, en forma igualmente automática, sin necesidad de que la denuncia sea expresa.

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

CAPITULO II
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 4º) NORMAS GENERALES.-

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

La Empresa realizará los estudios necesarios para el conocimiento, definición y valoración teórica de todos los puestos de trabajo.

Durante la vigencia del presente convenio, y en tanto no se homologuen las condiciones de trabajo de todo el personal, coexistirán a efectos retributivos, el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo del Colectivo A y el Sistema de Categorías Profesionales del Colectivo B.

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

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

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

SECCIÓN 1ª.-SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO COLECTIVO A

Artículo 5º) VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.-

Según se estableció en el II Convenio Colectivo Sindical, de Iberduero, la estructuración de puestos de trabajo del Colectivo A 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 la Empresa, los puestos de trabajo valorados, según las distintas puntuaciones, se clasifican en 15 escalones de la forma siguiente:

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

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

La Dirección de la Empresa facilitará a todos los trabajadores del Colectivo A 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, la Dirección de Recursos Humanos y Comunicación (en adelante DRHUC) determinará la valoración provisional del puesto de trabajo, a la vista del "standard" de funciones propuesto; una vez ocupado dicho puesto y transcurrido el período de adaptación, se procederá necesariamente, en el plazo de un año, a efectuar el análisis del puesto, sobre las funciones que efectivamente se realizan, y, sobre este análisis, la Comisión Mixta de Revisión de Puestos de Trabajo (en adelante 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.

Se mantiene, para el Colectivo A, la coexistencia del sistema de categorías profesionales reglamentarias con la calificación de los puestos de trabajo. Para ello se estará a la regulación contenida en los artículos 7º al 13º de la Ordenanza de Trabajo para las industrias de energía eléctrica de 30 de julio de 1.970, incluso, en el caso de que la misma fuese derogada durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. Las tarifas de cotización a la Seguridad Social seguirán de acuerdo con las categorías profesionales.

Artículo 6º) REVISIÓN POR MODIFICACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO.-

Para informar y proponer, a la Dirección de la Empresa, resolución sobre revisiones de puesto de trabajo del Colectivo A, sin perjuicio de las funciones asignadas por el artículo 8º sobre Reclasificaciones para el Colectivo B, existe la Comisión Mixta de Revisión de Puestos de Trabajo (C.M.R.P.T.), que estará compuesta, por una representación de la Dirección y por una representación de los trabajadores. Esta última se constituirá en la misma forma y proporción que la Comisión Paritaria de este convenio.

Con el fin de que esta representación sea plenamente eficaz, la Empresa formará durante la vigencia de este

Convenio en las técnicas de valoración de puestos de trabajo a veinticuatro representantes de los trabajadores.

Previa autorización de DRHUC, 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 DRHUC como de la Dirección a que pertenezca el trabajador o, directamente, por el 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 tramitada por la vía jerárquica a DRHUC 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 DRHUC a través de la C.M.R.P.T. para su registro, acuse de recibo y ulterior trámite. A partir de la fecha de acuse de recibo por DRHUC, comenzará a contar un plazo máximo de seis meses para su resolución. 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 Empresa, el trabajador conservará su escalón a título personal.

Para que los acuerdos y propuestas de la Comisión de referencia tengan validez, será necesario contar con el voto favorable de, al menos, el 60 % de la representatividad que ostenten las Secciones Sindicales componentes de esta Comisión y de la representación de la Dirección de la Empresa.

Los desacuerdos que, con carácter excepcional, pudieran surgir en el seno de la C.M.R.P.T. serán sometidos a la Comisión Paritaria del Convenio que, constituyéndose en árbitro, resolverá tales desacuerdos en función de asumir, sin limitación alguna, los dictámenes técnicos que, sobre revisión de puestos de trabajo en litigio, emita una empresa especializada previamente acordada. Estos dictámenes técnicos serán vinculantes para la Comisión Paritaria, que se limitará a hacerlos suyos sin posibilidad de reserva u objeción alguna.

SECCIÓN 2º.- SISTEMA CATEGORÍAS PROFESIONALES COLECTIVO B

Artículo 7º) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL DEL COLECTIVO B.-

En tanto no se produzca la homologación de condiciones de todo el personal, la clasificación profesional del

colectivo B, se regirá por lo establecido en el capítulo 4º de la Ordenanza y por las disposiciones específicas en vigor a 31.12.92 (y en especial el Convenio Colectivo de Hidroeléctrica Española 1990, 91 y 92), en cuanto no contradigan o se opongan a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

GRUPO PERSONAL OPERARIO

• Subgrupo I - Profesionales de Oficio

| <u>Categoría</u> | <u>Nivel</u> |
|------------------|------------------|
| 3º | Ayudante |
| 3º | Oficial C |
| 2º | Oficial B |
| 2º | Oficial A |
| 2º | Oficial Especial |
| 1º | Subcapataz |
| 1º | Capataz Montador |
| 1º | Especial |

• Subgrupo II - Peonaje

| <u>Categoría</u> | <u>Nivel</u> |
|-------------------|--------------|
| Peón | B |
| Peón | A |
| Peón Especialista | C |
| Peón Especialista | B |
| Peón Especialista | A |

GRUPO TÉCNICO

| <u>Categoría</u> | <u>Nivel</u> |
|------------------|--------------|
| 5º | - |
| 4º | B |
| 4º | A |
| 3º | - |
| 3º | Especial |
| 2º | B |
| 2º | A |
| 1º | Sup. 2º |
| 1º | Sup. 1º |
| 1º | Sup. Esp. |

GRUPO ADMINISTRATIVO

• Subgrupo I - Administrativo

| <u>Categoría</u> | <u>Nivel</u> |
|------------------|-------------------------|
| 5º | Auxiliar Administrativo |
| 5º | Oficial C |
| 4º | Oficial B |
| 4º | Oficial A |
| 3º | - |
| 3º | Especial |
| 2º | B |
| 2º | A |
| 1º | Sup. 2º |
| 1º | Sup. 1º |
| 1º | Sup. Esp. |

• Subgrupo II - Escala Auxiliar de Oficinas

| <u>Categoría</u> | <u>Nivel</u> |
|------------------|--------------|
| Tercera | |
| Segunda | |
| Primera | |
| Especial | |
| Superior | B |
| Superior | A |

• Subgrupo III - Escala Administrativa Auxiliar

| <u>Categoría</u> | <u>Nivel</u> |
|------------------|--------------|
| Tercera | |
| Segunda | |
| Primera | |
| Especial | |
| Superior | B |
| Superior | A |

GRUPO DE PERSONAL JURÍDICO, SANITARIO Y ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

| <u>Categoría</u> | <u>Nivel</u> |
|------------------|--------------|
| 3º | |
| 3º | Especial |
| 2º | B |
| 2º | A |
| 1º | Sup. 2º |
| 1º | Sup. 1º |
| 1º | Sup. Esp. |

Artículo 8º) RECLASIFICACIONES.-

La C.M.R.P.T., regulada en el artículo 6º de este Convenio, queda facultada para informar y proponer a la Dirección, previa petición motivada del interesado, una vez realizados los estudios pertinentes, las reclasificaciones en la categoría del Grupo o Subgrupo que corresponda, de conformidad con la normativa vigente para el Colectivo B a 31.12.1992.

En consecuencia, dicha Comisión incrementa sus atribuciones conforme se establece en el presente artículo.

Los desacuerdos que pudieran existir en materia de reclasificaciones, serán sometidos a la Comisión Paritaria del Convenio, para que efectúe el arbitraje regulado en el citado artículo 6º.

SECCIÓN 3º.- DISPOSICIONES COMUNES

Artículo 9º) ABSORCIÓN DE RETRIBUCIONES A TÍTULO PERSONAL.-

Al trabajador del Colectivo A que, teniendo asignada retribución a título personal, ascienda de escalón y pase a percibir sueldo de calificación superior, le será absorbida la retribución a título personal en la medida que lo permita el incremento que experimente el sueldo de calificación.

Idéntico tratamiento se dará al personal del Colectivo B cuando ascienda de categoría.

Artículo 10º).SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES QUE SE ENCUENTRAN ASIMILADOS A UN ESCALÓN CON EL CARÁCTER DE "A TÍTULO PERSONAL".-

El personal del Colectivo A que, en virtud de lo que disponía el artículo 13 del III Convenio Colectivo Sindical de Iberduero, S.A., estuviese asimilado "a título personal" a escalón superior al que por calificación de su puesto de trabajo correspondía, y el que se encuentre en las mismas circunstancias como consecuencia de lo previsto en el antepenúltimo párrafo del artículo 6º y tercero del artículo 11º, conservará dicha asimilación, pero en las expresadas situaciones le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 9º.

Las situaciones análogas en categorías que se pudieran dar en el Colectivo B, serán resueltas en la misma forma.

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

Artículo 11º) CAPACIDAD DISMINUIDA.-

En el caso de que un trabajador, como consecuencia del informe médico-profesional elaborado por la Unidad de Medicina, fuera considerado por DRHUC con capacidad disminuida para el desempeño de su puesto de trabajo, y no iniciase 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 a la vacante más idónea a sus aptitudes y conocimientos profesionales.

Para facilitar dicha acomodación, el trabajador afectado podrá solicitar a DRHUC 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 un trabajador del Colectivo A fuera recolocado por estos motivos en un puesto de trabajo encuadrado en escalón inferior, conservará "a título personal" el escalón de que proceda. También conservará "a título personal" la categoría profesional de procedencia.

Tendrá tratamiento equivalente el personal del Colectivo B que se encuentre en estas circunstancias y que fuese recolocado en puesto de trabajo de categoría inferior.

A los efectos prevenidos en las disposiciones legales vigentes sobre el empleo de minusválidos, el control y las relocalizaciones efectuadas del personal con capacidad disminuida se plasmará en un Libro-Registro, bajo la responsabilidad de la Unidad de Medicina, de todo lo cual se dará cuenta a la C.M.P.

Artículo 12º) PUESTOS DE TRABAJO Y PLANTILLA.-

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

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

Si una plaza se anula, el trabajador que la ocupaba será destinado a otra que esté en consonancia con sus aptitudes y previo visto bueno de la Unidad de Medicina, 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. 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. Se facilitará crédito hipotecario de vivienda de hasta 9.000.000 de pesetas a los empleados que tengan familiares a su cargo, en las condiciones que, a tal fin, tiene establecidas la Empresa.

Modalidad b:

Percibir una indemnización por todos los gastos y perjuicios que se le pudieren 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 y medio 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 y medio 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 de la "Modalidad b" 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, mensualidad y media y cualquiera otra existente en la Modalidad a), incluso otras ayudas para adquisición de vivienda en forma de préstamo o crédito o indemnización por traslado establecidas por norma legal o reglamentaria, paccionada o derivada de los usos y costumbres en Colectivo A y Colectivo B.

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 los días de trabajo de cada año, por el precio del kilómetro que abona la Empresa en los desplazamientos, vigente en el momento:

INDEMNIZACIÓN = 2,5 x (días de trabajo x (nº Kms x 2) x precio Km)

Artículo 13º) GARANTÍAS DEL PUESTO DE TRABAJO.-

La Empresa vigilará las situaciones originadas por posibles fusiones, absorciones, intercambios de mercado, etc., que pudieran efectuarse durante la vigencia del Convenio, no rescindiéndose por tal razón ningún contrato a los trabajadores de plantilla.

Si con ocasión de su normal actividad laboral, el trabajador cometiera falta o delito por imprudencia y como consecuencia de tal transgresión se viera privado de la libertad o del ejercicio de sus derechos civiles o profesionales, la Empresa se compromete a mantener la continuidad de su vinculación laboral con la misma, reintegrándose inmediatamente a su puesto de trabajo.

Artículo 14º) NORMAS DE PERSONAL.-

Las "Normas de Personal" que regulen condiciones de trabajo y prestaciones sociales, se redactarán consultando a los Delegados Sindicales.

CAPITULO III

PROMOCIÓN, FORMACIÓN E INGRESO DEL PERSONAL

Artículo 15º) PRINCIPIOS GENERALES DE PROMOCIÓN.-

Se considerará como régimen para el ascenso el de la capacidad acreditada mediante concurso-oposición o concurso-selección. La adjudicación de las plazas se efectuará atendiéndose a los resultados de los citados concursos.

Se ratifica por parte del personal su renuncia al turno de antigüedad y por la Dirección de la Empresa al de libre designación.

Dada la existencia de los colectivos A y B, con estructuras salariales basadas en Valoración de Puestos de Trabajo, uno, y en Categorías Profesionales, el otro, los concursos-oposición y los concursos-selección deberán ser convocados, para ambos colectivos, haciendo constar escalón de valoración para el colectivo A y categoría para el colectivo B.

Con objeto de que los incrementos salariales derivados del concurso convocado sean equivalentes para ambos colectivos, si la plaza fuese adjudicada a un trabajador del colectivo B se procederá, por la Unidad de Organización y Retribución, a valorar las funciones que dicho trabajador venía desarrollando de forma que, una vez conocida su equivalencia teórica con el colectivo A (incluyendo el Sueldo a Título Personal si lo hubiese) le sea garantizado, como mínimo, el incremento económico que, de pertenecer a este último colectivo le hubiese correspondido. Si existiere diferencia positiva entre esta cantidad y la que pueda reportar el ascenso de categoría le será abonada en un concepto retributivo denominado "Plus de homologación" (no pensionable).

La Dirección de la Empresa reservará hasta el 8 % de las vacantes para ser cubiertas por antigüedad entre el personal del nivel organizativo inmediato inferior en línea directa que pertenezca al mismo grupo profesional, siempre que esté acreditada su capacidad, comunicando el número de vacantes producidas anualmente y dichos ascensos a la representación de los trabajadores en la Comisión Mixta de Promoción (C.M.P.). Dentro de dicho porcentaje deberán cuidarse especialmente las expectativas de derecho a la promoción por antigüedad existentes en 31.12.92 en el Colectivo B. En caso de utilizarse esta reserva no será de aplicación lo establecido en el párrafo 4º de este artículo.

Sólo se podrán realizar traslados horizontales en los casos en los que los trabajadores solicitantes desempeñen el mismo puesto de trabajo y especialidad que el de la convocatoria y lleven 5 años de servicio efectivo en un mismo puesto, centro de trabajo y organización. Para el personal ingresado a partir del 1.1.1985, dicho plazo será de 8 años para el primer traslado, computándose dentro de este período de tiempo los

servicios prestados mediante contratación temporal. A partir de 1.1.93 este derecho no podrá ser ejercido más de dos veces durante la vigencia de su contrato de trabajo.

Las vacantes, serán cubiertas mediante concurso-oposición, siempre que el empleado cumpla las condiciones mínimas.

El personal con funciones de mando o que desempeñe cargos de confianza será nombrado por la Dirección de la Empresa mediante concurso-selección o libre designación. Se considerarán de este carácter los así definidos por la Dirección, notificándolo previamente a los representantes de los trabajadores en la C.M.P.

Los empleados que, como consecuencia de haber obtenido una plaza por concurso-oposición o por concurso-selección, tengan que trasladar su residencia percibirán una gratificación, una vez superado el período de adaptación.

Esta gratificación consistirá en:

A) Dos mensualidades del salario de calificación del escalón de origen, 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 del salario de calificación de origen, en el resto de los casos.

Artículo 16º) RESERVA DE PLAZA.-

No obstante lo expresado en el anterior artículo, se reservarán las plazas necesarias para las situaciones siguientes:

a) Trabajadores afectados por lo establecido en los artículos 10º (trabajadores asimilados a un escalón o a una categoría a título personal) y 12º (trabajadores cuyo puesto de trabajo ha sido anulado y se hallan pendientes de recolocación) del presente Convenio Colectivo.

b) Trabajadores con capacidad disminuida, conforme a lo establecido en el artículo 11º.

c) Cuando la Dirección de la Empresa lo estime conveniente, y de conformidad con la Unidad de Medicina y la C.M.P., se podrán reservar plazas para trabajadores que, hayan venido desempeñando prolongadamente trabajos especialmente penosos (tales como estancias en instalaciones alejadas, turno cerrado de relevos, trabajos en estructuras a gran altura, etc.), o que su edad se considere inadecuada para la realización de dichos trabajos. Si fuera necesario para su adaptación al puesto de trabajo se efectuarán los cursos de formación pertinentes.

d) Trabajadores contratados para seguir un plan de formación específico para el desempeño de determinados puestos de trabajo. Asimismo será de aplicación al personal de plantilla, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores en la C.M.P.

e) Jóvenes que hayan seguido los cursos de formación dual o en alternancia impartidos en la Empresa.

Artículo 17º) MODIFICACIÓN DE LA NORMA DE PERSONAL MNPP.3.5.003.-

Dentro de la vigencia del presente Convenio Colectivo, se efectuará la modificación de la norma de Personal MNPP.3.5.003, con el fin de adaptarla a los principios generales establecidos en este Capítulo. Su redacción se realizará en el seno de la Comisión Mixta de Promoción, a que se refiere el artículo siguiente. Cualquier discrepancia, con carácter previo a su puesta en vigor, se someterá a la Comisión Paritaria.

Artículo 18º) COMISIÓN MIXTA DE PROMOCIÓN.-

De conformidad con lo establecido en los artículos precedentes, seguirá existiendo la Comisión Mixta de Promoción (C.M.P.), formada por una representación de la Dirección y otra de los trabajadores con la misma composición sindical presente en la Comisión Paritaria.

Para que los acuerdos y propuestas de la Comisión de referencia tengan validez, será necesario contar con el voto favorable de la Representación de la Dirección de la Empresa y de, al menos, el 60 % de la representatividad que ostenten las Secciones Sindicales componentes de esta Comisión.

Artículo 19º) PERÍODO DE ADAPTACIÓN.-

Cualquiera que sea el colectivo de procedencia, todo trabajador seleccionado para ocupar un puesto estará sometido al período de adaptación que se indica seguidamente, cuya duración está determinada en función de la importancia del escalón que haya figurado en la convocatoria del concurso:

| 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 fuera declarado no apto o se produjese 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 20º) PROMOCIÓN A PUESTOS DE TRABAJO NO VALORADOS DE SUPERIOR CATEGORÍA.-

La empresa tiene establecida, en el colectivo A, un sistema de promoción del personal encuadrado en escalones 12 a 15 que desempeñe funciones de responsabilidad con probada calificación profesional y experiencia en su puesto.

Dicho sistema se aplica en base a lo siguiente:

1. Mediante 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 óptimos.

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. Posibilitando para los Colectivos A y B el paso de la escala Fuera Valoración y de Segunda Categoría A a la categoría de Titulado Superior, cuando se cumplan las condiciones siguientes:

- a) Que el interesado tenga titulación superior reconocida, o supere el período de formación interna a que será sometido, con el fin de adquirir el nivel de conocimientos correspondiente a la titulación superior requerida para el puesto; o que, a juicio de la Dirección y a propuesta de su jefatura, se considere que tiene los conocimientos y experiencia suficientes 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, permanecería en la escala Fuera de Valoración, o en la 2ª Categoría A, con la promoción que se establezca dentro de la misma.

Artículo 21º) FORMACIÓN.-

La Empresa continuará ampliando y estableciendo los sistemas de formación profesional adecuados a las características y necesidades de Iberdrola, S.A.

El "Proyecto de Formación" de Iberdrola define como misión de la formación "favorecer el desarrollo de las competencias de las personas y de los grupos que integran Iberdrola para mejorar tanto su propia satisfacción profesional como la eficacia y eficiencia en el desempeño de sus puestos, de forma que facilite y ayude al desarrollo del Proyecto de Empresa".

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 a tales fines.

La formación interna en la empresa se desarrollará mediante el Proyecto de Formación de Iberdrola, respetando el principio de igualdad de oportunidades.

El Plan Anual de Formación será expuesto, con explicación de criterios y limitaciones, tanto de tiempo como de costo a los representantes de los trabajadores en la C.M.P. y a los Delegados Sindicales, con carácter previo a ser sometido a la aprobación de la Dirección.

Para el seguimiento del Plan Anual de Formación se arbitrará la correspondiente información en reuniones trimestrales con la C.M.P., a las que podrán asistir, en sustitución de los titulares, los expertos en formación de cada Sindicato.

Artículo 22º) ACUERDO NACIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA.-

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 16 de diciembre de 1992, declarando que este desarrollará sus efectos durante el ámbito temporal del presente Convenio Colectivo.

Artículo 23º) 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 y las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo. Dicho personal ingresará siempre con las condiciones del personal que, en el presente Convenio Colectivo, viene en denominarse Colectivo A, en función de su modalidad de contrato de trabajo.

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 |

| Escalón | Período de prueba |
|-------------------|-------------------|
| 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 |
| Grados 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.

Iberdrola, S.A. se compromete a transformar anualmente en contratos por tiempo indefinido, al menos un 70% de los contratos temporales con modalidades de fomento de empleo, para la formación, en prácticas y lanzamiento de nueva actividad, y que durante la vigencia de este Convenio Colectivo agoten los plazos máximos legales o los que se establecen a continuación.

Para el ingreso de este personal, se establecen los siguientes supuestos:

1º En las plazas que específicamente se definan correspondientes a las Direcciones de Generación, Gestión y Transporte, Distribución y Clientes, (tales como todas las de las instalaciones hidráulicas aisladas y las plazas de Oficial Asistencia al Abonado y Rurales) el ingreso del personal se hará reduciendo el límite de la contratación temporal a año y medio y el trabajador permanecerá en el mismo centro de trabajo, servicio y organización hasta completar los cinco años. Sin perjuicio de ello, una vez transcurridos dos años desde la adquisición de la condición "de plantilla", podrá optar a concursos dentro del mismo centro de trabajo, servicio y organización.

2º En el resto de los casos, cuya incorporación a plantilla se efectúe una vez agotados los plazos máximos legales de contratación temporal, la permanencia será hasta completar los cinco años.

CAPITULO IV

RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL

En las deliberaciones de este Convenio Colectivo, las Representaciones Social y Económica han convenido obviar la modificación de la estructura salarial y los sistemas

complementarios de pensiones del Colectivo A y Colectivo B, en atención a la interrelación existente entre dichos conceptos.

En consecuencia, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, subsistirán las respectivas estructuras salariales existentes en 31.12.1992, sin perjuicio de la voluntad compartida por ambas partes de proceder, en cuanto sea posible, a la homologación global de las condiciones de trabajo.

Las retribuciones correspondientes a cada Colectivo quedan reflejadas en las Secciones siguientes:

SECCIÓN 1ª.- RETRIBUCIONES DEL COLECTIVO A

Artículo 24º) RETRIBUCIÓN DE CALIFICACIÓN O ESCALAS DE SUELDO.-

Los sueldos durante 1993, según se trate o no de personal incluido en el Régimen de Valoración de Puestos de Trabajo, en función de las horas anuales de trabajo fijadas en el artículo 60º del presente Convenio Colectivo, y siempre que se observen los regímenes de horario establecidos en la Empresa con carácter general, una vez aplicado un incremento del 4 % sobre los vigentes a 31.12.1992, serán los siguientes:

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

| Escalón | Pts. anuales |
|---------|--------------|
| 1 | 2.097.298 |
| 2 | 2.142.756 |
| 3 | 2.200.870 |
| 4 | 2.267.734 |
| 5 | 2.360.820 |
| 6 | 2.492.826 |
| 7 | 2.642.024 |
| 8 | 2.814.952 |
| 9 | 3.015.516 |
| 10 | 3.239.096 |
| 11 | 3.492.048 |
| 12 | 3.777.116 |
| 13 | 4.059.608 |
| 14 | 4.358.452 |
| 15 | 4.670.876 |

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

a) Personal Fuera de Valoración:

| Nivel | Pts. anuales |
|-------|--------------|
| T1 | 5.904.430 |
| T2 | 5.573.414 |
| T3 | 5.236.266 |
| T4 | 4.899.104 |

b) Personal Titulado Superior:

| Nivel | Pts. anuales |
|-------|--------------|
| A1 | 8.926.064 |
| A2 | 8.581.888 |
| A3 | 8.237.474 |
| B1 | 7.893.172 |
| B2 | 7.555.324 |
| B3 | 7.225.456 |
| C1 | 6.895.588 |
| C2 | 6.564.418 |
| C3 | 6.234.438 |
| D1 | 5.904.430 |
| D2 | 5.573.414 |
| D3 | 5.236.266 |
| E1 | 4.899.104 |
| E2 | 4.549.412 |
| E3 | 4.199.748 |
| F1 | 3.851.162 |
| F2 | 3.502.534 |

Artículo 25º) CARACTERES DEL SUELDO O RETRIBUCIÓN DE CALIFICACIÓN.-

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

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

Artículo 26º) PAGO DE LA NOMINA.-

El importe anual del sueldo continuará distribuyéndose en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias, que se satisfarán en la primera semana del mes de julio y en diciembre.

El pago de las retribuciones seguirá realizándose a través de las entidades bancarias o de ahorro, siempre que las circunstancias lo permitan y sin que su aplicación pueda originar gastos bancarios al trabajador. Las mensualidades ordinarias se abonarán con fecha 27 de cada mes y en caso de que sea festivo, el día hábil inmediato anterior.

Artículo 27º) ANTIGÜEDAD.-

Se otorgará un premio a la antigüedad por cada tres años de servicios en la plantilla, cuyo importe será de 3.174 pesetas mensuales.

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 1º 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 1º de enero, o 1º de julio, según que la causa que dé origen al nuevo premio de antigüedad se produzca dentro del 1º ó 2º semestre del año.

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

Artículo 28º) PLUS DE VINCULACIÓN AL ESCALÓN.-

Para estimular la vinculación de los empleados del Colectivo A 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 | Pts. mes |
|---------|----------|
| 1 | 2.848 |
| 2 | 2.909 |
| 3 | 2.986 |
| 4 | 3.079 |
| 5 | 3.204 |
| 6 | 3.385 |
| 7 | 3.587 |
| 8 | 3.823 |
| 9 | 4.094 |
| 10 | 4.398 |
| 11 | 4.741 |
| 12 | 5.128 |
| 13 | 5.510 |
| 14 | 5.918 |
| 15 | 6.339 |

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 1º 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 1º de enero o 1º de julio, según que la causa que dé origen al nuevo plus de vinculación al escalón se produzca

dentro del 1º o del 2º 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, continuará acreditando el número de trienios devengados en el escalón anterior.

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

Artículo 29º) FIJO DE CONVENIO.-

Con independencia del salario y de cualquier otra repercusión de carácter económico, se hará efectiva a la entrada en vigor de este Convenio al personal del Colectivo A, la cantidad de 172.489 pesetas, de la que habrá que deducir la cantidad anticipada, por dicho concepto, en el mes de enero.

Artículo 30º) 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 | 251 |
| 2 | 251 |
| 3 | 251 |
| 4 | 269 |
| 5 | 288 |
| 6 | 307 |
| 7 | 328 |
| 8 | 345 |
| 9 | 364 |
| 10 | 380 |
| 11 | 389 |
| 12 | 400 |
| 13 | 412 |
| 14 | 423 |
| 15 | 433 |

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.

Artículo 31º) PLUS DE PRODUCTIVIDAD.-

Durante la vigencia de este Convenio, el plus especial por este concepto será de una cuantía del 1,01442 % sobre el salario anual de calificación o grado salarial, en las doce mensualidades ordinarias.

Artículo 32º) COMPENSACIÓN HORAS EXTRAORDINARIAS.-

El trabajador que lo desee, podrá optar por cobrar o compensar con horas de descanso las horas extraordinarias trabajadas en la cuantía del 75 % sobre el valor de la hora al 100 % establecido en el presente artículo, por cada hora ordinaria efectivamente trabajada. Esta compensación se efectuará de la forma siguiente:

- Un día de descanso, elegido de conformidad con la Jefatura, por cada 7½ horas extraordinarias trabajadas.
- Percepción en dicho día de la bonificación del 75 % sobre el valor al 100 %, por las 7½ horas extraordinarias trabajadas, y del importe correspondiente al plus de asistencia.

A efectos de aplicación de lo establecido en el artículo 9º del Real Decreto 2001/83, 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, podrá optar por cobrar las horas extraordinarias, o, además de percibir la bonificación del 75 % sobre el valor al 100% por las horas efectivamente trabajadas, que no superen 7 horas 30 minutos, compensar 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:

$$\frac{\text{salario calificación} \times 1,01442 \times 12}{17,92}$$

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

| Escalón | Pts. anuales | Escalón | Pts./hora |
|---------|--------------|---------|-----------|
| 1 | 1.424.693 | 10 | 170 |
| 2 | 1.455.572 | 11 | 185 |
| 3 | 1.495.049 | 12 | 199 |
| 4 | 1.540.470 | 13 | 213 |
| 5 | 1.603.703 | 14 | 229 |
| 6 | 1.693.374 | 15 | 246 |
| 7 | 1.794.725 | | |
| 8 | 1.912.194 | | |
| 9 | 2.048.437 | | |
| 10 | 2.200.315 | | |
| 11 | 2.372.145 | | |
| 12 | 2.565.792 | | |
| 13 | 2.757.688 | | |
| 14 | 2.960.693 | | |
| 15 | 3.172.922 | | |

Consiguientemente, con el número de horas de trabajo señaladas en el artículo 60º, los importes de las horas extraordinarias serán los establecidos en la siguiente tabla:

| Escalón | Bonificación | Hora | |
|---------|--------------|-------|-------|
| | 75% | 100% | 175% |
| 1 | 639 | 852 | 1.491 |
| 2 | 653 | 871 | 1.524 |
| 3 | 671 | 894 | 1.565 |
| 4 | 691 | 921 | 1.612 |
| 5 | 719 | 959 | 1.678 |
| 6 | 760 | 1.013 | 1.773 |
| 7 | 805 | 1.073 | 1.878 |
| 8 | 858 | 1.144 | 2.002 |
| 9 | 919 | 1.225 | 2.144 |
| 10 | 987 | 1.316 | 2.303 |
| 11 | 1.064 | 1.419 | 2.483 |
| 12 | 1.151 | 1.535 | 2.686 |
| 13 | 1.237 | 1.649 | 2.886 |
| 14 | 1.328 | 1.771 | 3.099 |
| 15 | 1.424 | 1.898 | 3.322 |

Artículo 33º) PLUS DE TRABAJO NOCTURNO.-

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

| Escalón | Pts./hora |
|---------|-----------|
| 1 | 111 |
| 2 | 114 |
| 3 | 116 |
| 4 | 119 |
| 5 | 124 |
| 6 | 132 |
| 7 | 138 |
| 8 | 149 |
| 9 | 159 |

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

Artículo 34º) PLUS POR TRABAJO A TURNOS.-

El personal del Colectivo A que preste su actividad laboral en jornada continuada, además de percibir el plus de trabajo nocturno cuando proceda, si trabaja en régimen de turno cerrado de relevos, cerrado discontinuo o abierto, percibirá por cada día de trabajo realizado en dichas condiciones, un plus por trabajo a turnos, conforme se establece en las siguientes tablas:

| Escalón | cerrado | | |
|---------|---------|-------------|---------|
| | abierto | discontinuo | cerrado |
| 1 | 1.993 | 2.147 | 2.410 |
| 2 | 2.008 | 2.164 | 2.425 |
| 3 | 2.025 | 2.180 | 2.444 |
| 4 | 2.045 | 2.201 | 2.462 |
| 5 | 2.070 | 2.225 | 2.487 |
| 6 | 2.106 | 2.261 | 2.523 |
| 7 | 2.145 | 2.301 | 2.642 |
| 8 | 2.195 | 2.413 | 2.816 |
| 9 | 2.293 | 2.582 | 3.014 |
| 10 | 2.467 | 2.777 | 3.241 |
| 11 | 2.660 | 2.994 | 3.495 |
| 12 | 2.875 | 3.237 | 3.778 |
| 13 | 3.089 | 3.478 | 4.061 |
| 14 | 3.316 | 3.734 | 4.359 |
| 15 | 3.557 | 4.005 | 4.676 |

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" en los días festivos nacionales o locales, no coincidentes con sábado o domingo, que tuviera que trabajar por razón de su calendario, en cuantía del 75 % de valor de la hora que se establece en el artículo 32º del presente Convenio Colectivo, descansando otro día de mutuo acuerdo con la jefatura del centro de trabajo.

Artículo 35º) PLUS DE RETÉN.-

Se entiende como retén la disposición para la rápida localización e incorporación al servicio, fuera de las horas laborales, a cambio de una compensación diaria fijada independientemente del trabajo efectuado. Por su naturaleza el retén no tendrá la consideración de tiempo de trabajo. Para

los trabajadores que tengan convenida la prestación de esta modalidad, sus importes serán los siguientes:

| Escalón | jomada normal | jornada intensiva | festivo |
|---------|---------------|-------------------|---------|
| 1 | 1.943 | 3.134 | 5.641 |
| 2 | 1.999 | 3.224 | 5.805 |
| 3 | 2.069 | 3.335 | 6.003 |
| 4 | 2.157 | 3.480 | 6.264 |
| 5 | 2.274 | 3.667 | 6.602 |
| 6 | 2.427 | 3.913 | 7.045 |
| 7 | 2.617 | 4.221 | 7.599 |
| 8 | 2.843 | 4.584 | 8.253 |
| 9 | 3.091 | 4.987 | 8.977 |
| 10 | 3.374 | 5.443 | 9.797 |
| 11 | 3.685 | 5.945 | 10.701 |
| 12 | 4.020 | 6.484 | 11.670 |
| 13 | 4.375 | 7.055 | 12.700 |
| 14 | 4.752 | 7.661 | 13.792 |
| 15 | 5.147 | 8.302 | 14.942 |

Este plus se regirá también por sus normativas específicas o pactos establecidos al efecto.

Artículo 36º) PLUS DE RECLUTAMIENTO.-

Se entiende como reclutamiento la incorporación del trabajador, a requerimiento de la Empresa, a determinado

lugar para prestar un servicio, cuando concurren las circunstancias siguientes:

1º) Que el trabajador sea requerido, para la prestación del servicio, fuera de su Centro de Trabajo y de su jornada laboral.

2º) Que deba realizarse fuera del horario de trabajo cualquier día de la semana, incluso sábados, domingos y festivos.

3º) Que exista una discontinuidad con la jornada laboral del empleado.

4º) Que venga motivado por una causa imprevista y no programada, desconociéndose o no siendo previsible la posible causa de la incorporación en el momento de haberse concluido la jornada laboral del empleado requerido.

El reclutamiento se aplicará, exclusivamente, como consecuencia de situaciones que se presenten con carácter urgente y que por su trascendencia, desde el punto de vista económico, del servicio público, o de daños a personas o bienes, puedan considerarse de gravedad, siendo imposible o difícil la atención de la urgencia por el personal que esté de servicio. Para los trabajadores que tengan convenida la prestación de esta modalidad, sus importes serán los siguientes:

| Escalón | DIURNO | | | NOCTURNO | | |
|---------|-----------|--------------|---------|-----------|--------------|---------|
| | J. normal | J. intensiva | festivo | J. normal | J. intensiva | festivo |
| 1 | 3.755 | 3.957 | 6.331 | 4.505 | 4.748 | 7.599 |
| 2 | 3.755 | 4.043 | 6.468 | 4.505 | 4.851 | 7.762 |
| 3 | 3.755 | 4.152 | 6.643 | 4.505 | 4.983 | 7.973 |
| 4 | 3.755 | 4.278 | 6.846 | 4.505 | 5.135 | 8.214 |
| 5 | 3.755 | 4.453 | 7.127 | 4.505 | 5.345 | 8.552 |
| 6 | 3.755 | 4.704 | 7.527 | 4.505 | 5.644 | 9.032 |
| 7 | 3.755 | 4.985 | 7.977 | 4.505 | 5.982 | 9.571 |
| 8 | 3.755 | 5.312 | 8.499 | 4.505 | 6.374 | 10.200 |
| 9 | 3.755 | 5.690 | 9.105 | 4.505 | 6.829 | 10.926 |
| 10 | 3.755 | 6.111 | 9.778 | 4.505 | 7.333 | 11.735 |
| 11 | 3.953 | 6.583 | 10.544 | 4.744 | 7.908 | 12.652 |
| 12 | 4.276 | 7.125 | 11.402 | 5.132 | 8.552 | 13.683 |
| 13 | 4.597 | 7.660 | 12.257 | 5.516 | 9.192 | 14.708 |
| 14 | 4.934 | 8.224 | 13.159 | 5.921 | 9.871 | 15.791 |
| 15 | 5.289 | 8.812 | 14.102 | 6.345 | 10.575 | 16.922 |

Este plus se regirá también por su normativa específica.

Artículo 37º) PERSONAL EN SITUACIÓN DE BAJA POR ENFERMEDAD COMÚN.-

Los trabajadores del Colectivo A en situación de Incapacidad Laboral Transitoria derivada de enfermedad común, durante el período que dure tal contingencia, percibirán las retribuciones correspondientes a sueldo de calificación, sueldo a título personal, antigüedad, vinculación, productivi-

dad y plus de eficiencia. 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 prestaciones con cargo a la Seguridad Social y el de los haberes referenciados.

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

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

b) Desde el cuarto al vigésimo día, dejará de percibir el importe que supone el 15 % del salario regulador de la prestación de Incapacidad Laboral Transitoria dejado de satisfacer por la Seguridad Social, de conformidad con el Real Decreto 53/1980, de fecha 11 de enero (B.O. del E. núm. 14 del 16 de enero de 1980). Este descuento sólo se aplicará en la primera situación de Incapacidad Laboral Transitoria durante el año natural.

Los importes descontados en las situaciones anteriores, se ingresarán en la Caja de Previsión Social Voluntaria "Juan Urrutia".

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

Artículo 38º) PERSONAL EN SITUACIÓN DE BAJA POR ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL.-

La Empresa abonará al personal del Colectivo A en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la diferencia entre el importe de las prestaciones que le correspondan por dicha contingencia y el de sus percepciones de sueldo de calificación, sueldo a título personal, antigüedad, vinculación, productividad, plus de eficiencia y el 50 % del importe del plus de asistencia. No obstante, la Dirección podrá autorizar el abono total de dicho plus, atendidas las circunstancias concurrentes en el accidente de trabajo.

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

SECCIÓN 2ª.- RETRIBUCIONES DEL COLECTIVO B

Artículo 39º) SALARIO.-

El salario está compuesto por el Salario Base y los Complementos Salariales.

Constituye el Salario Base del personal del Colectivo B al que afecta este Convenio la Cantidad Base de Cotización y Cantidad Pactada que se reflejan en la tabla de ingresos mínimos anuales por categorías del Anexo nº 1.

Los complementos salariales están constituidos por los complementos salariales personales, los complementos salariales de puesto de trabajo y los de calidad o cantidad a que se refieren los artículos siguientes.

Artículo 40º) COMPLEMENTOS SALARIALES PERSONALES.-

Son los siguientes:

- Antigüedad en la Empresa
- Antigüedad en la Categoría
- Cantidad Complementaria
- Nivel de Promoción
- Y otros no regulados en Convenio Colectivo

Artículo 41º) ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA.-

Se fija para 1993 la cuantía de 42.546 ptas. anuales cada tres años de servicio en la Empresa, computados a partir de la fecha que escalafonalmente figure de ingreso en la misma y de acuerdo con la regulación establecida en el artículo 16º de la Ordenanza.

Artículo 42º) ANTIGÜEDAD EN LA CATEGORÍA.-

Este Premio de Antigüedad en la Categoría se rige por las siguientes normas:

Por cada 3 años de permanencia, a partir del 1º de enero de 1984, en la misma categoría, se devengará un trienio. Los trienios devengados durante el primer semestre se abonarán a partir de 1º de enero y los que lo sean en el segundo semestre, se abonarán a partir del 1º de julio.

El valor anual del trienio será el 1,5% del importe de la suma de los siguientes conceptos: Cantidad Base de Cotización más Cantidad Pactada de cada Categoría más el Plus de Actividad.

Artículo 43º) CANTIDAD COMPLEMENTARIA.-

La cifra anual que cada empleado de este Colectivo tenga acreditada por este concepto el 31 de diciembre de 1992 será incrementada en el 4 %.

Artículo 44º) NIVEL DE PROMOCIÓN.-

Las cantidades que se tuvieran acreditadas por este concepto en 31 de diciembre de 1992 tendrán el incremento del 4 %.

No es de aplicación ningún incremento al complemento denominado DNPA (Diferencia Nivel de Promoción Absorbible), que mantendrá los valores vigentes en 1980.

Artículo 45º) COMPLEMENTOS SALARIALES DE PUESTO DE TRABAJO.-

Son los siguientes:

- Trabajo en régimen de turnos
- Suplemento de trabajo nocturno
- Y otros no regulados en Convenio Colectivo

Artículo 46º) COMPENSACIONES POR TRABAJO EN RÉGIMEN DE TURNOS.-

De acuerdo con los diferentes sistemas de turnos existentes en el Colectivo B, se establecen las siguientes compensaciones:

1. **Turno cerrado:** Siete días a la semana, de lunes a domingo, en régimen de mañana, tarde y noche.

A) Compensación por turno: el valor del plus de turno realizado en ciclo cerrado y día de disponible-taller de ciclo será de 1.216 ptas en el año 1993.

En dicha cuantía se encuentran comprendidos y compensados los siguientes conceptos:

a) La peculiaridad específica de esta forma de prestación de trabajo.

b) El diferente régimen de descanso semanal.

La jornada de este personal será de 8 horas diarias continuadas, no pudiéndose realizar más de 40 horas semanales del cómputo de ciclo completo, de acuerdo con el calendario establecido en cada Centro para el régimen de turnos.

B) Compensación por tiempo de relevo de turno: en aquellos centros donde en el relevo de turno cerrado se invierta al menos 15 minutos, reconocido así por la Dirección del Centro debido a las características del centro, se tendrá derecho a una compensación en descanso por el tiempo de un cuarto de hora base, por día trabajado en dicho turno, acumulando el tiempo de descanso para su disfrute cuando el régimen de trabajo del centro lo permita, a juicio de la Dirección del mismo, y en las fechas que ésta señale.

2. **Turno abierto A:** Siete días a la semana, de lunes a domingo, en régimen rotativo de mañana y tarde.

Compensación por turno: El valor del plus por este turno realizado en ciclo de siete días será abonado a razón del 75% de la compensación establecida en el apartado anterior 1º A), para el turno cerrado en el año 1993.

3. **Turno abierto B:** Cinco días a la semana, de lunes a viernes, en régimen rotativo de mañana y tarde.

Compensación por turno: El valor por este turno realizado en ciclo de cinco días será abonado a razón del 55% de la compensación establecida en el apartado anterior 1º A) para el turno cerrado en el año 1993.

4. **Disponibilidad:** Al personal en situación de disponibilidad fuera del cuadro de turnos, se le abonará los siete primeros días el valor del Plus de Turno Cerrado, percibiendo a partir del octavo día el abono de 643 pesetas por día de trabajo.

5. **Compensación por descanso no realizado:** Se mantiene la compensación económica por la no realización del

descanso de media hora, con el carácter de Complemento Salarial de Puesto de Trabajo y por día de trabajo en tal régimen, quedando su importe fijado en el 50% de los valores que para cada categoría se establecen en la Tabla del Anexo nº 3.

El personal podrá optar por acumular la media hora de descanso no realizado para su disfrute como días de vacaciones, en cuyo caso no percibirá la compensación económica a que se refiere el párrafo anterior. Esta opción sólo se podrá ejercitar cuando el Régimen de Trabajo del Centro lo permita, a juicio de la Dirección del mismo, y en las fechas que ésta señale.

6. **La normas sobre trabajo en régimen de turnos,** recogidas en el artículo 11 del convenio colectivo de Hidroeléctrica Española para los años 1990-91-92, seguirán vigentes para el Colectivo B hasta que, culminadas las negociaciones pertinentes entre la Dirección de la Empresa y las Secciones Sindicales en el ámbito de las Áreas Operativas, se produzca la unificación de los sistemas de trabajo a turnos del Colectivo A y Colectivo B.

Artículo 47º) SUPLEMENTO POR TRABAJO NOCTURNO.-

La base de cálculo para la aplicación del suplemento del 25% establecido por la legislación vigente será el importe que se obtenga, para cada empleado, de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\text{Base} = \frac{(\text{Cantidad Base cobrada} + \text{Cantidad Pagada} + \text{Plus de Actividad}) \cdot 1,0142}{365,25 \cdot 207,1857}$$

Artículo 48º) COMPLEMENTOS DE CALIDAD O CANTIDAD.-

Son los siguientes:

- Horas extraordinarias
- Plus de actividad
- Plus de productividad
- Plus de eficiencia
- Y otros no regulados en Convenio Colectivo

Artículo 49º) COMPENSACIÓN HORAS EXTRAORDINARIAS.-

El cálculo del valor de horas extraordinarias se hará en la forma siguiente:

- Se aplicará el recargo del 75 % sobre las bases que se determinan en el Anexo nº 3 de este Convenio Colectivo.
- De conformidad con lo previsto en el artº 40 del R.D. 2001/1983, de 28 de julio, las horas extraordinarias podrán retribuirse económicamente o compensarse por tiempo de descanso, si las necesidades del servicio lo permiten.
- Los nuevos valores de horas extraordinarias se aplicarán, exclusivamente, para el abono de las horas efectivamente trabajadas con este carácter. Todas aquellas otras percepciones, tales como primas, complementos y otros conceptos retributivos análogos, se incrementarán para 1.993 en 5,5 %.

Artículo 50º) PLUS DE ACTIVIDAD.-

Para el año 1993 su cuantía queda establecida en 496.104 pesetas anuales que se percibirán en 14 mensualidades de 35.436 pesetas cada una de ellas:

Artículo 51º) PLUS DE PRODUCTIVIDAD.-

Durante la vigencia de este Convenio, el plus por este concepto, será de una cuantía del 1,56 % sobre salario base (Cantidad Base de Cotización + Cantidad Pactada), Cantidad Complementaria, Nivel de Promoción y Plus de Actividad.

Artículo 52º) OTROS COMPLEMENTOS.-

Los complementos salariales personales, de puesto de trabajo y de calidad o cantidad que no estén expresamente regulados en este convenio, se incrementarán para 1.993 en el importe que resulte de aplicar el 5,5% a los valores vigentes al 31.12.1992

Artículo 53º) COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES.-

Gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre

Artículo 54º) FORMA DE PAGO.-

El importe anual de la Cantidad Base de Cotización, Cantidad Pactada, Cantidad Complementaria, Pluses de Actividad y Productividad, Nivel de Promoción, Premios de Antigüedad y en su caso Plus de Homologación, se distribuirá en 14 mensualidades. De ellas, doce tendrán el carácter de ordinarias, y las dos restantes de extraordinarias, correspondientes a los meses de junio y diciembre.

Al amparo de lo establecido en el art. 31 del Estatuto de los Trabajadores, las dos gratificaciones extraordinarias se prorratearán en las doce mensualidades.

En el importe anual de las citadas 14 mensualidades quedan comprendidas las mensualidades ordinarias, las gratificaciones establecidas en el art. 17º de la Ordenanza, las pactadas en los Convenios de 1962 y 1970, así como la participación en los resultados favorables del ejercicio regulado en el art. 18º de la Ordenanza, que venía satisfaciendo la Empresa y a las que hace referencia el Convenio Colectivo de 1984 y anteriores, cuyos conceptos quedan absorbidos, compensados y susluidos.

Para el pago de los salarios reconocidos en este Convenio se confeccionarán 12 nóminas comprendiendo cada una de ellas el importe de una mensualidad y el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre reseñadas anteriormente.

En dichas nóminas se incluirán asimismo aquellos otros conceptos tanto salariales como no salariales, devengados en cada uno de los meses naturales.

Los días 15 de cada mes (o laborable más próximo), se harán efectivos a los empleados anticipos a cuenta por un importe del 35% de los conceptos que integran la mensualidad.

Artículo 55º) BENEFICIARIOS.-

Son beneficiarios de este régimen económico:

1. El personal en activo perteneciente a los Escalafones de Industria Eléctrica, ingresado con anterioridad a 1º de enero de 1993, percibirá íntegramente el contenido económico establecido en el artículo anterior, salvo las excepciones que en este artículo se señalan.
2. El personal con jornada inferior a la general percibirá la parte proporcional que le corresponda.
3. El personal ingresado a partir de 1º de enero de 1990 tendrá los niveles económicos de entrada, establecidos en la Tabla del Anexo nº 2.

El período de permanencia en cada nivel será de doce meses.

Los niveles de ingreso no entrarán en los cálculos que puedan realizarse sobre retribuciones medias de las categorías profesionales, ni afectarán en forma alguna a los niveles, coeficientes, etc., que puedan establecerse respecto al personal que haya alcanzado la retribución consolidada correspondiente a su categoría.

4. El personal que reingrese, procedente de la situación de excedencia o Servicio Militar, percibirá la retribución que corresponda a su categoría profesional, respetándose la retribución que tuviera cuando se le concedió la excedencia en el caso de que fuera superior a la mínima de su categoría, así como los niveles de promoción que tuviese reconocidos.

5. El personal en situación de invalidez provisional, al que se le concede sobre la situación económica existente para cada uno de ellos en la actualidad, la totalidad de los beneficios económicos establecidos en el presente Convenio.

6. El personal que cese en el servicio de la empresa durante la vigencia del presente Convenio, tendrá las percepciones que puedan corresponderle en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año natural.

Cuando la baja se produzca por fallecimiento, la liquidación de los haberes se hará por mes completo, cualquiera que sea el día de la baja.

SECCIÓN 3ª.-DISPOSICIONES COMUNES**Artículo 56º) PLUS DE EFICIENCIA.-**

Con el fin de fomentar la calidad en el trabajo, se establece un Plus de Eficiencia (no pensionable) que se abonará a cada empleado en las 12 mensualidades ordinarias y cuya

cuantía será de un 1,5 % sobre sus retribuciones anuales pensionables a 31.12.1992.

Artículo 57º) **CONCEPTO DE MENSUALIDAD.-**

Sin perjuicio de la forma de pago que, en cada caso está establecido, se entenderá por mensualidad o paga, para cada uno de los Colectivos, el cociente que resulte de dividir por 14 el importe anual de los conceptos que a continuación se expresan:

Colectivo A: Sueldo de Calificación, Sueldo a T.P., Premios de Antigüedad, Premios de Vinculación, Fijo de Convenio, Plus de Productividad, Plus de Asistencia (247 días) y Plus de Eficiencia.

Colectivo B: Cantidad Base de Cotización, Cantidad Pactada, Cantidad Complementaria, Plus de Actividad, Plus de Productividad, Nivel de Promoción, Premios de Antigüedad, Plus de Eficiencia y Plus de Homologación.

Tanto las gratificaciones a que hacen referencia los artículos 78º y 84º de este Convenio, así como el Socorro por Fallecimiento del artº 85º y las indemnizaciones por traslado del artº 12, se calcularán en base al citado importe de la mensualidad.

A los efectos prevenidos en los párrafos 3º y 4º del artº 15, este concepto de mensualidad o paga, servirá para establecer la equivalencia teórica de referencia.

Artículo 58º) **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.

Para determinar los criterios de aplicación práctica en la clasificación de horas extraordinarias realizadas, se reunirá mensualmente una representación de la Empresa con los Delegados Sindicales.

Artículo 59º) **ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.-**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo son en su conjunto más beneficiosas para todo el personal que las establecidas por las disposiciones legales actualmente vigentes y las incluidas hasta 31.12.1992 en los Convenios Colectivos de Iberduero, Vitoriana de Electricidad, Fuerzas Eléctricas de Navarra, Electra de Logroño, Terminor, Cía Eléctrica de Langreo e Hidroeléctrica Española.

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 y Seguridad Social, Ministerio de Industria y Energía, Reglamentaciones Laborales, Ordenanzas de Trabajo, Acuerdos Administrativos o de cualquier clase. También compensarán cualquier incremento que en el futuro se pudiera establecer en virtud de disposición oficial o por cualquier resolución que en su día pueda dictarse.

CAPITULO V

JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

Las representaciones Social y Económica han convenido la igualación de la jornada de trabajo que se fija en 1672 horas anuales de media teórica, durante 220 jornadas laborales y 38 horas semanales en cómputo anual. No obstante, este acuerdo no entrará en vigor hasta que, culminadas las negociaciones pertinentes entre la Dirección de la Empresa y las Secciones Sindicales en el ámbito de las Áreas Operativas y Oficinas Generales, se produzca la unificación de horarios. Asimismo se negociarán los sistemas de trabajo de turnos, retenes y reclutamientos.

Es decir, que hasta tanto no exista acuerdo en tales negociaciones, subsistirán para los Colectivos A y B la jornada que para cada uno de ellos estaban en vigor en 31.12.1992, que quedan recogidas en las Secciones siguientes:

SECCIÓN 1ª.-JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES DEL COLECTIVO A

Artículo 60º) **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 1.672 horas durante 220 jornadas laborales. 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 jefatura.

Los días de descanso para no exceder de las 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 61º) MODALIDADES DE JORNADA.-

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 fraccionada de mañana y tarde, será de 8 horas 9 minutos. El resto del año, es decir desde el 1 de junio al 30 de septiembre, este personal observará el régimen de jornada intensiva (16 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:** al 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 las Direcciones de Distribución y Clientes, 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 efectúe 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 209 días efectivos en turno en el año 1993 corresponden 11 días de descanso, en los cuales se percibirá el plus de asistencia.

Artículo 62º) PERSONAL DESPLAZADO Y DE OBRA.-

1. 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)

| Escalón | (1) | (2) | (3) |
|---------|----------------|-----------------|---------------------|
| | hasta 1/2 hora | de 1/2 a 1 hora | de 1 hasta 1 1/2 h. |
| 1 | 634 | 1.268 | 1.902 |
| 2 | 648 | 1.296 | 1.944 |
| 3 | 665 | 1.330 | 1.995 |
| 4 | 685 | 1.370 | 2.055 |
| 5 | 713 | 1.426 | 2.139 |
| 6 | 754 | 1.508 | 2.262 |
| 7 | 798 | 1.596 | 2.394 |
| 8 | 851 | 1.702 | 2.553 |
| 9 | 911 | 1.822 | 2.733 |
| 10 | 979 | 1.958 | 2.937 |
| 11 | 1.055 | 2.110 | 3.165 |
| 12 | 1.142 | 2.284 | 3.426 |
| 13 | 1.227 | 2.454 | 3.681 |
| 14 | 1.317 | 2.634 | 3.951 |
| 15 | 1.412 | 2.824 | 4.236 |

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), ó 7 de la (2) más 1 de la (1), ó 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.

2. Al personal de obras en curso de ejecución que deberá cumplir en las mismas la jornada de trabajo establecida, se le considerará como tiempo de exceso a partir del cual se aplicarán los pluses de transporte, el que supere a 1 hora en el desplazamiento diario (ida + regreso a la obra). Este personal podrá también compensar estos excesos de tiempo con horas de descanso tal como se indica en el punto 1, cuando el desarrollo de la obra lo permita.

3. El personal de Equipos y Brigadas Especiales iniciará y finalizará su jornada laboral en el Centro de Trabajo habitual, u ocasional en el caso de estar desplazado. Si no encontrara acomodo (establecimientos hoteleros dotados de servicios adecuados) dentro de un radio de 15 kms. del Centro de Trabajo ocasional, será considerado como tiempo de exceso a efectos de aplicar las compensaciones o descansos del punto 1, el que supere al necesario para recorrer dichos 15 kms.

Artículo 63º) **COMPENSACIÓN PAUSA O DESCANSO MEDIODÍA.-**

Como consecuencia de la reducción del tiempo de descanso del mediodía, se satisfará por día de trabajo realizado en tales condiciones un importe que se evalúa en 1.207 pesetas. Esta compensación, además, sustituye las obligaciones empresariales que sobre instalación de comedores señalan el Decreto de 8-6-1938 y la Orden de 30-6-1938.

El personal que tenga jornada intensiva de verano descansará para efectuar la comida de 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, pudiendo alcanzar una hora y cuarto.

Artículo 64º) **VACACIONES.-**

Los trabajadores del Colectivo A disfrutarán de un período de vacaciones anuales de 25 días laborables. Su retribución será la siguiente: sueldo de calificación, sueldo a título personal, pluses de antigüedad, vinculación, productividad, eficiencia y asistencia.

Como norma general, las vacaciones deberán ser disfrutadas ininterrumpidamente. Sin embargo, de modo excepcional, podrán fraccionarse cuando lo exigiesen las ne-

cesidades 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.

Si por necesidades del servicio la Empresa fijase al trabajador la fecha de las vacaciones de forma que al menos 11 días laborables de las mismas queden comprendidos durante el período de 1º de octubre al 30 de abril, se le abonarán 2.003 pesetas por cada uno de los días de vacaciones disfrutados en dicho período.

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

En la nómina del mes de junio se abonará una "bolsa de vacaciones" en cuantía de 30.169 pesetas. Si no se prestaren servicios durante todo el año, se abonará la parte proporcional al número de días de vacaciones a que se tuviera derecho.

SECCIÓN 2ª.- JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES DEL COLECTIVO B.-

Artículo 65º) **JORNADA DE TRABAJO.-**

Hasta la entrada en vigor del acuerdo sobre unificación de la jornada, conforme reza en el inicio del presente capítulo, la jornada laboral para el Colectivo B estará formada por el número de días que resulte de la aplicación en cada centro de trabajo de los diferentes calendarios de ámbito nacional, autonómico y local, así como el número de domingos y sábados del año, teniendo en cuenta además el número de días de vacaciones y días libres.

Cuando alguna de las festividades nacionales, autonómicas o locales coincida con sábado, se compensará una de dichas fiestas con un día libre.

Artículo 66º) **MODALIDADES DE JORNADA.-**

1. **Personal con jornada intensiva de verano:**

- De 1 de junio a 30 de setiembre, ambos inclusive, en jornadas de 32 horas 30 minutos semanales.

- Resto del año: 42 horas 30 minutos semanales excepto durante 12 semanas en que se librá el viernes tarde, trabajándose la mañana de dicho día de 8,00 a 14,30 horas.

2. Las características especiales del trabajo al que está afecto el personal de turnos rotativos y el personal de Centros en construcción, no le permite realizar la jornada continuada de verano.

En los programas anuales de cuadros cíclicos para turnos cerrados, se establece un número de horas de trabajo igual al del personal de jornada partida del centro; por consiguiente,

no procede compensación en el caso de personal de turnos rotativos.

Al personal afecto a centros en construcción se le compensará el exceso de jornada anual que en su caso realice.

3. Sin perjuicio del régimen general del horario regulado en este artículo, continuará un **régimen de horario especial para el personal destinado en centros de trabajo que estén afectados por los problemas que se derivan de la realización de cuatro viajes diarios**, domicilio-centro de trabajo, que se regirá por la normativa vigente en 31.12.92. Se fija para este personal el importe de la ayuda por comida en 1.116 pesetas.

El personal que presta sus servicios en **régimen semanal de cinco días**, aparte del domingo, disfrutará de un día libre por semana, que no tendrá la consideración de festivo a los efectos que señalan los artículos 64 y 62, párrafos 3º y 4º de la Ordenanza.

Se establece como norma general que los dos días de descanso semanal sean consecutivos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Estos días consecutivos se procurará que sean sábado y domingo, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo siguiente.

Este personal deberá cubrir los retenes, guardias, turnos, etc. que se establezcan por la Dirección, a fin de atender las exigencias del servicio, y no tendrán la consideración de trabajos extraordinarios, más que en la medida en que excedan del total de horas de su jornada en cómputo semanal.

4. **Imaginarias, Guardias y Retenes:** Se mantiene el régimen vigente para este Colectivo a 31.12.92.

Artículo 67º) **COMPENSACIÓN PAUSA DESCANSO MEDIODÍA.-**

A la entrada en vigor de la unificación de jornada y horarios negociados entre la Dirección de la Empresa y las Secciones Sindicales en el ámbito de las Áreas Operativas y Oficinas Generales, el personal del Colectivo B tendrá derecho a la percepción de esta compensación en idénticas condiciones y cuantía que establece el artículo 63º para el Colectivo A. El derecho a esta percepción estará también condicionado al control horario mediante ficha electrónica.

Artículo 68º) **VACACIONES.-**

El régimen de vacaciones reglamentarias será el siguiente:

- 23 días laborables.

- 4 días libres que serán disfrutados preferentemente en Navidad y Semana Santa estableciéndose con la antelación necesaria, la concreción por cada empleado de las fechas de disfrute de estos días, una vez cubiertas las necesidades de servicio.

- El personal podrá escoger libremente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, otro régimen de vacaciones y días libres, consistente en 25 días laborables de vacaciones y dos días libres para aplicarlos en puentes con la necesaria flexibilidad.

CAPITULO VI

GASTOS DE LOCOMOCIÓN, MANUTENCIÓN Y ESTANCIA

Artículo 69º) **GASTOS DE LOCOMOCIÓN, MANUTENCIÓN Y ESTANCIA.-**

Será de aplicación a todo el personal la Norma MNPP 3.3.007 sobre gastos de locomoción, manutención y estancia, estableciéndose en el anexo nº 4 los importes de desayuno, comida, cena, habitación, plus de hospedería y plus de gastos.

Los gastos de manutención y estancia se actualizarán cada año, el 15 de enero, con el IPC real del año anterior, publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto del Estado.

La percepción del gasto de manutención por comida con arreglo al régimen establecido en esta MNPP excluye la percepción a que se refiere el artículo 63º, en su caso, el artículo 67º, denominados "Compensación Pausa o Descanso Mediodía" y la "Ayuda por Comida" del artº 66º.

CAPITULO VII

PRESTACIONES ESPECIALES

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, subsistirán para cada Colectivo las prestaciones especiales que se recogen en el presente Capítulo.

SECCIÓN 1ª.- PRESTACIONES ESPECIALES DEL COLECTIVO A.-

Artículo 70º) **PRÉSTAMOS PARA LA ADQUISICIÓN DE VIVIENDA.-**

La Empresa continuará tratando de ayudar a 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 71º) **ANTICIPOS.-**

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

Para su informe y tramitación 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 72º) JUBILACIÓN A LOS 64 AÑOS.-

La Empresa se compromete a cumplir todos los requisitos que exige el R.D. 1194/85 de 17 de julio, en el caso de que el trabajador que cumpla 64 años de edad solicite su jubilación, en cuanto sean compatibles con las normas que sobre promoción se regulan en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 73º) SUMINISTRO DE ENERGÍA ELÉCTRICA A PENSIONISTAS DE VIJEDAD Y TRABAJADORES EVENTUALES.-

Iberdrola, S.A. mantendrá el suministro de energía eléctrica en análogas condiciones a las de la tarifa de empleado, a los pensionistas de viudedad de los trabajadores fallecidos, en tanto permanezcan en estado de viudedad, 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 74º) AYUDA EN CASO DE FALLECIMIENTO POR ACCIDENTE DE TRABAJO.-

Con independencia de las indemnizaciones que como consecuencia de las disposiciones en vigor puedan corresponder a los familiares del trabajador fallecido en accidente de trabajo y de las del Seguro Individual de Accidentes, la Empresa abonará al heredero o herederos que estime más idóneos la cantidad de 750.000 pesetas. Esta prestación especial se hará extensiva al personal en proporción a su jornada.

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

Artículo 75º) 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, excluidos los pluses de asistencia, productividad y eficiencia, así como los emolumentos que no tengan un carácter fijo y general.

El personal asegurado 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 76º) AYUDA DE ESTUDIOS.-

La Empresa continuará concediendo, mediante 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 los empleados del Colectivo A.

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.

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

Artículo 77º) 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 78º) GRATIFICACIÓN 25 y 40 AÑOS.-

La Empresa continuará abonando a los trabajadores del Colectivo A durante el año en que cumplan 25 y 40 años de antigüedad reconocida, 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.

SECCIÓN 2ª.- PRESTACIONES ESPECIALES DEL COLECTIVO B.-

Artículo 79º) VIVIENDAS.-

Los contratos de inquilinato de aquellas viviendas propiedad de la Empresa que no estén afectadas a centros, instalaciones o necesidades del servicio, quedarán vigentes en los casos de jubilación o incapacidad de su titular empleado.

En caso de fallecimiento continuará tal contrato:

- Con la viuda mientras viva y permanezca en este estado.

- Con los hijos e hijas, hasta los 21 años.

- Cuando se trate de hijos o hijas minusválidos reconocidos por la Seguridad Social, la Dirección, atendidas sus circunstancias familiares, considerará en cada caso, la posibilidad de mantenerles en el uso de la vivienda.

La aportación anual de la Empresa en el Fondo de Viviendas será de cuarenta y cinco millones para el año 1993.

Artículo 80º) SUMINISTRO DE ENERGÍA ELÉCTRICA A JUBILADOS Y VIUDOS DE EMPLEADOS.-

Se aplicará la tarifa especial de empleado, sin limitación temporal alguna, a los jubilados y viudos del personal del Colectivo B, siempre que fijen su residencia dentro del territorio nacional, mantengan su condición de cabeza de familia y constituyan el principal sostén de los familiares que con ellos convivan.

Los beneficiarios de esta tarifa acreditarán, cuando sean requeridos para ello, reunir los requisitos que justifiquen la aplicación de este régimen.

Artículo 81º) OBRAS SOCIALES.-

Durante la vigencia del presente Convenio, subsistirán, en los términos anteriormente establecidos para este Colectivo, los derechos de disfrute de apartamentos durante las vacaciones, así como las actividades culturales y deportivas.

Artículo 82º) SEGUROS COLECTIVOS.-

Se mantendrán en su estructura actual, durante la vigencia del presente convenio, el Seguro Colectivo de Vida y el Seguro Individual contra toda clase de accidentes en el ejercicio de la profesión y en la vida privada.

Los empleados en activo en 1.1.88, en la parte no cubierta por el correspondiente Régimen de Pensiones, podrán acogerse al Seguro Colectivo que para resolver las contingencias de viudedad y orfandad existe actualmente o, en su caso modificar su actual adhesión al mismo.

Artículo 83º) BECAS.-

Se mantendrán durante 1.993 las becas de hijos de empleado en las mismas condiciones que las existentes a 31.12.92, con las correcciones procedentes conforme al IPC real.

Artículo 84º) PREMIOS DE FIDELIDAD DE 25, 35 Y 50 AÑOS.-

La empresa continuará abonando a los trabajadores de este Colectivo, las siguientes gratificaciones:

- A los 25 años de antigüedad en la empresa una mensualidad.
- A los 35 años de antigüedad en la empresa tres mensualidades.
- A los 50 años de antigüedad en la empresa diez mensualidades.
- Al personal que cause baja por jubilación o fallecimiento se le hará efectiva la parte proporcional que tuviese devengada del premio, conforme se indica a continuación:

Baja antes de los 25 años: la proporción será de un veinticincoavo de mensualidad por año de servicio.

Baja entre 25 y 35 años: la proporción será de una décima parte de tres mensualidades por cada año de servicio de dicho tramo.

Baja entre 35 y 45 años: la proporción será de una mensualidad por cada año de servicio de dicho tramo.

Baja entre 45 y 50 años: 10 mensualidades.

Estas gratificaciones se concederán de acuerdo con la normativa vigente hasta 31.12.92.

Al personal con más de 30 años de servicios que solicite la jubilación a los 65 años o acepte la propuesta de la Empresa de jubilarse anticipadamente, se le concederá, a título de incentivo, una paga adicional a las que normalmente les correspondan por aplicación de lo dispuesto en los párrafos anteriores de este artículo. El derecho a este incentivo se pierde definitivamente en caso de no aceptación de la propuesta de la Empresa.

Artículo 85º) SOCORRO POR FALLECIMIENTO.-

En caso de fallecimiento de un empleado, la Empresa concederá a los familiares del empleado del Colectivo B un Socorro, por una sola vez, equivalente a una mensualidad ordinaria de igual cuantía a la que tenía asignada en el momento de su fallecimiento, por cada cuatro años o fracción de antigüedad en la Empresa, más una mensualidad complementaria. Este socorro no será inferior al importe de dos mensualidades y se concederá únicamente a los derechohabientes que le hubiesen atendido a su fallecimiento.

En caso de fallecimiento de personal en servicio activo se abonará a los mismos familiares la parte proporcional de los Premios de Fidelidad.

Al personal que se jubile se le abonará, igualmente, el 50% del importe de este socorro, a título de anticipo del mismo, y calculado como si hubiera fallecido en la fecha de su jubilación.

Igualmente se concederá este socorro a los familiares de los jubilados o personas que le hubiesen atendido a su fallecimiento, que reúnan dichas condiciones, entendiéndose en este caso por retribución la última percibida en activo o la pensión mínima que estuviera vigente en el momento de su fallecimiento, si ésta fuese mayor. Del importe a que asciende el socorro así calculado, se descontará la cantidad que, a título de anticipo, se haya entregado al causante en el momento de pasar a la situación de jubilado, a que se hace referencia en el párrafo 3º de este artículo.

En la concesión de este socorro por fallecimiento, tanto en activo como en situación de jubilado, tendrá la Empresa libertad para determinar, con carácter inapelable, la persona o personas a quienes se entregará dicho socorro, pudiendo incluso dejar de concederlo cuando, a su juicio, no esté

justificada o sea improcedente la entrega, informando de ello a los Delegados Sindicales.

SECCIÓN 3ª.- DISPOSICIONES COMUNES

Artículo 86º)

RÉGIMEN DE COLABORACIÓN CON LA SEGURIDAD SOCIAL.-

La Dirección de la Empresa declara su intención de continuar con el Régimen de Colaboración con la Seguridad Social, tanto en incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad o accidente no laboral, como en accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Dentro de esta declaración de intenciones la Empresa realizará las gestiones oportunas ante la Seguridad Social para extender el Régimen de Colaboración al ámbito territorial más amplio posible.

Artículo 87º) **ECONOMATOS.-**

Como compensación por la supresión de beneficios o derechos, actuales o futuros, derivados de la existencia o posibilidad de constitución de economatos laborales (con antecedente en lo acordado en el X Convenio Colectivo de Iberduero, actualizado para el 2º 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.).

Para el año 1993, su cuantía será de 57.188 pesetas para cada trabajador de plantilla en activo o 28.594 pesetas para cada pensionista de jubilación, invalidez, viudedad u orfandad absoluta. Estas cantidades serán revisadas una vez conocido el I.P.C. definitivo publicado 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 28.594 pesetas anuales.

Artículo 88º) **SERVICIO MILITAR.-**

Durante la suspensión del contrato de trabajo por cumplimiento del servicio militar, ya sea obligatorio, voluntario o prestación social sustitutoria, se abonará al trabajador, exclusivamente, el 50 % del salario mínimo interprofesional que por su edad le corresponda, durante el periodo que dure la suspensión. Esta compensación sustituye a la establecida en los artículos 70 a 72 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica de 30-7-1970 y en los antiguos reglamentos de Régimen Interior.

CAPITULO VIII

PERMISOS, LICENCIAS, FALTAS Y SANCIONES

Artículo 89º) **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 cónyuge, hasta 7 días naturales. Para el resto 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/trabajadores, 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 del empleado, 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 cónyuges, hijos, nietos, padres, suegros, abuelos, abuelos políticos, hermanos y cuñados.

- Para que puedan ser concedidos estos permisos, los trabajadores deberán presentar previamente, ante su jefatura, los justificantes y documentos legales que acrediten la existencia de la circunstancia alegada para la obtención del permiso. Si ello no fuera posible, deberá presentar imprescindiblemente aquella documentación, en el plazo máximo de 48 horas a contar desde su reincorporación al trabajo después del permiso. Ello no obsta para que en todo caso se avise previamente.

- Los permisos deben disfrutarse en la fecha en que se produzca la necesidad, no pudiendo ser trasladados a días hábiles, resultando irrelevante que se produzcan en período de disfrute de vacaciones. El deber público ha de ser personalísimo y por lo tanto no alcanza a aquellos que puedan cumplirse mediante representantes. El crédito horario concedido a los representantes sindicales, lo es por el ejercicio de funciones de representación.

- Será potestativo de la Dirección otorgar licencias especiales, sin retribución, cuando medien causas discrecionalmente valorables por la misma, en caso de que el trabajador no pueda disponer de los permisos ni de vacaciones.

- Al personal que curse estudios en centros docentes oficiales, podrá concedérsele la debida autorización a fin de que pueda reducir en media hora su jornada de trabajo diaria, bien al iniciarse la misma o bien a su finalización. No obstante, en casos justificados, el expresado permiso podrá ser ampliado por el tiempo necesario, siempre con el límite de dos horas y media semanales.

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

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

Asimismo tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a los exámenes obligatorios, por el tiempo indispensable de duración de los mismos, sin pérdida de retribución en sus conceptos fijos.

En todo caso, se exigirá el adecuado aprovechamiento en los estudios, por lo que, cuando se aprecie manifiesto desa-

provechamiento, se podrán suspender los mencionados permisos.

Artículo 90º) 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:

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

Faltas graves

Serán consideradas como faltas graves las siguientes:

- 1º El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo en más de tres veces en un mes, superior a 30 minutos, sin la debida justificación.

2º Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta sin causa que lo justifique.

3º No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social obligatoria o voluntaria. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta "muy grave".

4º Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.

5º La simulación de enfermedad o accidente

6º La desobediencia a los órdenes de trabajo. Cuando de ello se derivase perjuicio notorio para la Empresa o peligro de avería de las instalaciones, podrá ser considerada como "muy grave".

7º Simular la presencia de otro trabajador, alterando lo dispuesto por la normativa de registro y control de entrada y salida al trabajo.

8º La negligencia o desidia en el trabajo.

9º 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".

10º 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.

11º Las derivadas de lo previsto en la causa tercera de las faltas leves.

12º La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

13º La falta de respeto y consideración debidos a los clientes.

Faltas muy graves

Serán consideradas como faltas muy graves las siguientes:

1º Más de 10 incumplimientos de puntualidad no justificados en la asistencia al trabajo cometidos en un periodo de seis meses o de 20 durante un año.

2º 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.

3º El hurto de fluido eléctrico o complicidad con el mismo.

4º Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

5º La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

6º Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

7º Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

8º 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.

9º Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, compañeros de trabajo y subordinados o a sus familiares, como consecuencia de la relación laboral.

10º Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

11º Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

12º La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

13º El originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

14º 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.

15º La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 91º) **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.

Despido con pérdida total de sus derechos en la Empresa.

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

Artículo 92º) EXPEDIENTE DISCIPLINARIO.-

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

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

Proceso de actuaciones - 1ª Fase

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

a) Dentro de las veinticuatro horas de haber tenido conocimiento de la existencia de hechos que pudieran ser constitutivos de falta, la jefatura del empleado presunto comitente de los mismos, elevará un Parte-denuncia al Jefe de su Unidad de 2º nivel Organizativo, quien, a su vez, lo elevará al Director de su Área y, éste, a la mayor urgencia, lo comunicará al Director de Recursos Humanos y Comunicación.

b) El Director de Recursos Humanos y Comunicación, si lo considerase oportuno, decidirá la apertura del expediente o propondrá, directamente, la imposición de una sanción de conformidad con lo prevenido por la legislación laboral vigente.

c) Decidida la apertura de expediente, el Director de Recursos Humanos y Comunicación designará un Instructor para el mismo.

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

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

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 de Recursos Humanos y Comunicación de incoarle expediente en averiguación de su posible responsabilidad respecto de los hechos contenidos en el correspondiente parte-denuncia.

b) Si el expedientado manifestase estar afiliado a alguna de las Centrales Sindicales reconocidas en Iberdrola, 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 aprecia la imputabilidad de los hechos denunciados se proveerá en esta fase el sobreesimiento del expediente y el archivo de las actuaciones, comunicándolo así al expedientado.

d) A la vista de estas pruebas, el Instructor notificará por escrito al afectado, con la conveniente circunstanciación de los hechos, un Pliego de Cargos, instruyéndole del derecho que le asiste a proponer la prueba que estime conveniente para su defensa así como un Pliego de Descargos.

e) En el plazo máximo de cinco días, el afectado presentará el Pliego de Descargos alegando cuanto estime oportuno a su derecho, así como proponiendo o solicitando la práctica de cuantas pruebas considere convenientes para su defensa, dentro de extremos razonables.

f) El Instructor puede, si así lo estima pertinente, pedir la comparecencia del expedientado y tomarle declaración.

g) En el plazo máximo de otros cinco días el Instructor practicará las pruebas propuestas por el afectado, siempre que estas sean factibles, y al caso, y no meramente dilatorias u obstruccionistas.

Practicadas las pruebas propuestas u otras para mejor proveer, el instructor elaborará y enviará a la Dirección de Recursos Humanos y Comunicación 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 de Recursos Humanos y Comunicación, a la vista del informe presentado por el Instructor, dictará resolución imponiendo la sanción que se considere oportuna o bien, declarando la absolución del expedientado por los hechos imputados, ordenará el sobreseimiento del expediente. De ambos tipos de resolución se dará traslado al interesado por escrito para su conocimiento y efectos.

b) El Instructor comunicará al afectado la resolución dictada, 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 se notificará la resolución al Jefe de la Unidad de Gestión y Administración de Personal y al Jefe de la Unidad a que pertenezca el interesado, a fin de que surta los oportunos efectos administrativos.

c) Asimismo, en el caso de que la falta fuere considerada grave o muy grave y, especialmente, en caso de despido, el Jefe de la Unidad de Relaciones Laborales comunicará a los Delegados Sindicales y al Comité del Centro de trabajo de 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 el Juzgado de lo Social.

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 serle impuesta una sanción como resultado del expediente, dicho período de suspensión preventiva le será abonado, hasta donde alcance, para el cumplimiento de aquella. Caso de absolución o sobreseimiento, le será retribuido el tiempo de suspensión preventiva con todos sus efectos.

Sobreseimiento

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

Reseña de diligencias practicadas

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

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

El proceso de actuaciones a seguir en cuanto a expedientes disciplinarios contradictorios a miembros de Comité de Empresa o Delegados de Personal es sustancialmente idéntico al contemplado en los apartados anteriores. No obstante, de conformidad con lo establecido en el artículo 100º 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, los Delegados Sindicales o de Comité de Empresa a que pertenezca 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 entiende que el conocimiento queda referido respecto de quien en la Empresa tiene la facultad de sancionar o despedir.

CAPITULO IX

ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

Artículo 93º) DE LOS SINDICATOS.-

Iberdrola, S.A. reconoce el papel de los Sindicatos debidamente implantados en la Empresa 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 94º) DE LAS SECCIONES SINDICALES.-

Los Sindicatos que cuenten, al menos, con una representación del 4 % de la totalidad de los miembros de los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal de Iberdrola, S.A., podrán constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo que se conviene en el presente Capítulo y siempre que su constitución se ajuste a las condiciones que se establecen.

Cada Sindicato que cuente con la representación indicada en el párrafo anterior, constituirá una Sección Sindical a nivel de la totalidad de la Empresa.

Estas Secciones Sindicales estarán representadas por Delegados Sindicales, elegidos por y de entre sus afiliados, con el número, condiciones y competencias que se establecen en el articulado siguiente. La Dirección de la Empresa facilitará a tales Secciones Sindicales un local propio en las Dependencias de las Oficinas Generales, a fin de que puedan ejercer las funciones y tareas que como tales les correspondan.

Asimismo, podrán disponer de un crédito horario mensual del 5% del total de horas que correspondan a sus Delegados de Personal y miembros de Comité de Empresa electos, y serán destinadas a actividades sindicales. Este crédito horario será de cómputo cuatrimestral.

Las Secciones Sindicales que no cuenten con el 4% de la totalidad de los miembros de los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal, se regularán, exclusivamente, por lo previsto en el Título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.L.S.).

En los centros de trabajo que cuenten con plantilla superior a 50 trabajadores, se instalará por la Empresa un tablón de anuncios en el que las Secciones Sindicales podrán insertar comunicaciones de interés sindical.

Artículo 95º) DE LA REPRESENTACIÓN GENERAL DE LOS TRABAJADORES.-

Ai amparo de lo establecido en los artículos 7 de la Constitución, 7 y 10 de la L.O.L.S. y 61 del Estatuto de los

Trabajadores, con el fin de coordinar las relaciones socio-laborales, dadas las dificultades de diversidad y ubicación de centros de trabajo en distintas provincias, así como la complejidad de temas que pueden suscitarse, se establece que, en función de las competencias de los Delegados Sindicales, las Secciones Sindicales que ostenten la representación suficiente a que se refiere el párrafo primero del artículo 94º del presente Convenio Colectivo, asumen en su conjunto la representación general de los trabajadores de Iberdrola, S.A. En su consecuencia, los acuerdos de carácter general que se adopten entre la Dirección de la Empresa y, al menos un 60 % de la representatividad que ostenten las referidas secciones sindicales, vincularán a la totalidad de los trabajadores de Iberdrola, S.A. y producirán todos los efectos que las leyes prevean, pudiendo, en su caso, ser inscritos en el registro correspondiente de la Dirección General de Trabajo.

Artículo 96º) DEL DELEGADO SINDICAL.-

La Sección Sindical que cuente, al menos, con un 4% de representación de la totalidad de los miembros de Comités de Empresa y/o Delegados de Personal, nombrará un Delegado Sindical que la represente a nivel de la totalidad de la Empresa, con carácter general y a todos los efectos.

Este Delegado dispondrá de un crédito de 152 horas mensuales para su actividad sindical y tendrá las siguientes competencias:

- 1) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa 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 Central de Seguridad e Higiene y Salud Laboral.
- 4) Ser informado por la Dirección de la Empresa:
 - a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la Empresa, situación de la producción, consumo y evolución del empleo de la Empresa, así como de los supuestos de subcontratación realizados.
 - b) Anualmente sobre el balance, la cuenta de resultados, la memoria y resto de documentos que se facilitan a los accionistas.
- 5) 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, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, variaciones de jornada y horario, traslado de personal y sobre todo proyecto o acción de la Empresa que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) 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.

d) De los Planes de Formación profesional.

6) Ser informados por la Dirección de la Empresa en función de la materia de que se trate:

a) Conforme a la legislación vigente, conocer los modelos de contratos de trabajo que se utilicen habitualmente en la Empresa y ser notificados 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.

b) 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.

c) Semestralmente se entregará copia de los organigramas aprobados.

7) 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 y Salud Laboral en el desarrollo del trabajo.

8) Nombrar a los miembros que representen a su Sindicato en las Comisiones Mixtas, en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo y en el Comité Central de Seguridad e Higiene y Salud Laboral.

9) 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.

10) Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias y especificadas en los

párrafos anteriores, asumiendo la responsabilidad sindical en el ejercicio de las mismas.

11) 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.

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

Artículo 97º) DE OTROS DELEGADOS SINDICALES.-

En atención a la dedicación y profesionalidad, los miembros de la Comisión Mixta de Revisión de Puestos de Trabajo (C.M.R.P.T.) y Comisión Mixta de Promoción (C.M.P) a que se refieren los artículos 6º y 18º del presente convenio colectivo, respectivamente, quedarán liberados con cargo a la Empresa; los créditos horarios que tengan reconocidos como Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa, podrán ser destinados a otros representantes electos.

No obstante, las Secciones Sindicales podrán utilizar el 50% de las horas de los miembros de las anteriores Comisiones Mixtas para realizar nombramientos de Delegados Sindicales con representaciones funcionales o territoriales específicas, destinando a cada Delegado, como mínimo, 38 horas mensuales, que podrán ser acumuladas, en su caso, a las que ostenten en su 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 ceñirá, exclusivamente, al ámbito funcional o territorial que ostenten.

De todas las circunstancias contempladas en el presente artículo se participará, con la razonable antelación, a la Unidad de Relaciones Laborales.

Las Secciones Sindicales no presentes en las Comisiones Mixtas de Revisión de Puestos de Trabajo y de Promoción (CMRPT y CMP) se regirán, exclusivamente, por lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS)

Artículo 98º) 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 detracciones, 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 debidamente apoderada por el Sindicato.

Artículo 99º) 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 artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 100º) GARANTÍAS DE LOS MIEMBROS DE LOS COMITÉS DE EMPRESA, DELEGADOS DE PERSONAL Y DELEGADOS DE LAS SECCIONES SINDICALES.-

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

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

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

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine, si bien durante la vigencia del presente

Convenio Colectivo podrán establecerse sistemas de acumulación de horas entre los distintos representantes de personal y Delegados Sindicales, sin rebasar su máximo legal.

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 sus distintos representantes, al menos, dentro de cada cuatrimestre. A tal efecto se enviará comunicación a la Unidad de Relaciones Laborales 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 el Sindicato correspondiente.

CAPITULO X

SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD LABORAL

Artículo 101º) PRINCIPIO GENERAL DE LA SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD LABORAL.-

La Dirección de la Empresa establece la Política de Prevención dentro de lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente. En este sentido, y con el fin de potenciar la aplicación del principio de Seguridad integrada, se favorecerá una mayor descentralización de aquellas funciones específicas de Seguridad e Higiene, más directamente ligadas a la coordinación y supervisión de los trabajos que se realizan en las distintas Unidades Operativas de Iberdrola, S.A.

Para concretar las directrices y acciones a realizar, - anualmente, se confeccionará un Plan de Seguridad Higiene y Salud Laboral, del cual será informado el Comité Central de Seguridad, Higiene y Salud Laboral.

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 refieren las disposiciones legales vigentes se ejerce en Iberdrola, S.A. por medio de los Comités de Seguridad, Higiene y Salud Laboral, 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.

Iberdrola, S.A. cuenta con Servicios de Medicina en el Trabajo o de Salud Laboral y de Seguridad e Higiene, 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 102º) **COMITÉ CENTRAL DE SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD LABORAL.-**

El Comité Central de Seguridad, Higiene y Salud Laboral de Iberdrola, S.A., (C.C.S.H.S.L.) constituido al amparo del artículo 4 del Decreto 432/71, de 11 de marzo, tendrá las características siguientes:

A. Objeto

El C.C.S.H.S.L. tiene como objeto la dirección y coordinación de la acción de los distintos Comités de Seguridad e Higiene de cada centro de trabajo (C.L.S.H.L.), así como encauzar las relaciones en esta materia entre la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores.

B. Composición

El C.C.S.H.S.L. será de composición mixta y representación paritaria, sus miembros serán:

Un Presidente nombrado por la Dirección de la Empresa, que ostentará la representación del C.C.S.H.S.L., convocará y presidirá sus reuniones, cumplimentará sus acuerdos, salvo que se designe a otros vocales específicamente, y dará el visto bueno al Orden del Día de las reuniones y a las actas de las mismas.

En Representación de la Empresa: once vocales, nombrados uno por cada una de las siguientes áreas: Economía y Finanzas; Generación; Gestión y Transporte de Energía; Distribución; Clientes; Servicios Jurídicos, Recursos Humanos y Comunicación; Planificación, Regulación e Inversiones; Gestión de la Información; Investigación y Desarrollo; y Medio Ambiente.

De entre los vocales representantes de la Áreas, el Presidente designará, de forma rotatoria, anualmente, un Vicepresidente.

En representación de los trabajadores de Iberdrola, S.A.: 12 Vocales, que serán designados por los Delegados Sindicales de entre aquellos que ostenten cargo representativo y/o posean preparación adecuada en estas materias; su mandato se extenderá al tiempo que dure la representatividad que ostenten. Para el nombramiento de los referidos vocales se mantendrá el índice de representatividad que cada Central Sindical obtenga en las elecciones sindicales.

Para poder desempeñar debidamente su cargo, los vocales en representación de los trabajadores dispondrán de 20 horas mensuales, acumulables, en su caso, a las que ostenten como garantía del referido cargo de representación.

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

Como Asesores Permanentes del Comité, asistirán a las reuniones los responsables de la Unidad de Medicina y de la Unidad de Seguridad e Higiene.

El Presidente podrá autorizar la asistencia, en calidad de Asesores, de aquellas personas que se considere oportuno para el mejor desarrollo de las funciones de este Comité.

Un Secretario, con voz, pero sin voto, designado por el Presidente. Dicho Secretario levantará las actas de las reuniones, cursará las citaciones, custodiará la documentación del C.C.S.H.S.L. En casos de ausencia será sustituido por el vocal que la Dirección acuerde a tal efecto.

Nombramiento, cese y suplencias:

Los representantes de los trabajadores serán nombrados por los Delegados Sindicales, que lo comunicarán al Presidente del C.C.S.H.S.L., inmediatamente después de constituirse, una vez se hayan realizado las elecciones a representantes en el seno de la Empresa.

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

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

C. Funciones

En aras de conseguir una acción coordinada y eficaz en defensa de la salud e integridad física de los trabajadores, el C.C.S.H.S.L. de Iberdrola, S.A. tendrá las siguientes funciones:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11º) Conocer el Plan de Seguridad e Higiene y Salud Laboral que se elaboren en la Unidad de Seguridad e Higiene (SEGH) y ejercer una labor de seguimiento en la aplicación de dicho Plan.

12º) Conocer y ser informado de los estudios y análisis de Riesgos que se elaboren por la Unidad de Seguridad e Higiene.

13º) Conocer y ser informado sobre la organización y actividades de los Servicios Médicos o de Salud Laboral en la Empresa.

14º) Promover la formación adecuada de todos los trabajadores en materia de Seguridad e Higiene y Salud Laboral, siendo informado de los planes y cursos de enseñanza; formación y divulgación que sobre la materia se elaboren por las Unidades de Seguridad e Higiene, y de Medicina.

15º) Proponer las reglas generales para la concesión de premios y recompensas a los trabajadores distinguidos en temas de Seguridad y Salud Laboral.

16º) Conocer las memorias anuales de los C.L.S.H.L., examinando y ponderando el contenido de las mismas.

17º) Ser informado de las estadísticas de siniestralidad y absentismo, así como de las conclusiones generales de las mismas, elaboradas por la Unidad de Seguridad e Higiene y de Medicina.

18º) Conocer cuantas cuestiones sean planteadas por los Delegados Sindicales en materia de Seguridad, Higiene y Salud Laboral de acuerdo con la competencia que se le asigna en el Convenio Colectivo, informando a la Dirección de la Empresa del contenido de las mismas y las propuestas que considere convenientes.

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

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

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

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

Las reuniones las convocará el Presidente, que dará el visto bueno al Orden del Día.

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

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

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

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

Cumplimiento de acuerdos. Por el Presidente o, en su caso, por los vocales comisionados al efecto, se dará cuenta del cumplimiento de acuerdos en la reunión ordinaria siguiente.

Información. De las actas del C.C.S.H.S.L. se dará cuenta a la Dirección de la Empresa, a los C.L.S.H.L. y a los Delegados Sindicales.

E. Relaciones entre el C.C.S.H.S.L. y los C.L.S.H.L.

La canalización de la documentación, informes, actas, memorias, etc. entre el C.C.S.H.S.L. y los C.L.S.H.L. se realizará a través de los Presidentes de cada uno de ellos.

Artículo 103º) COMITÉS LOCALES DE SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD LABORAL.-

Los Comités Locales de Seguridad, Higiene y Salud Laboral, que tendrán siempre la consideración de paritarios con independencia de los miembros de que se componga cada representación, están constituidos 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 1.971, prestando especial atención a las sugerencias o reclamaciones que sobre la materia planteen los empleados directamente o a través de sus representantes.

Iberdrola, S.A. se compromete a establecer dentro del Plan anual de Seguridad, Higiene y Salud Laboral, 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 XI**DISPOSICIONES FINALES****Artículo 104º) CLÁUSULA DE REVISIÓN.-**

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) para el conjunto del Estado establecido por el I.N.E., registrase, al 31 de diciembre de 1993, un incremento respecto al 31 de diciembre de 1.992 superior al 4,5 %, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia.

El porcentaje de revisión a efectuar será el del exceso sobre la citada cifra del 4,5 % y se aplicará con efecto, a 1º de enero de 1.993, sobre los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1993. La revisión correspondiente a los conceptos pensionables se adicionará al concepto "plus de eficiencia" (no pensionable).

Dentro de la primera quincena de 1.994 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 1.993.

Artículo 105º) COMISIÓN 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.

A estos efectos, la Comisión Paritaria se reunirá cuantas veces sea necesario, previa convocatoria del Presidente-Moderador, en la que se fijará el Orden del Día con la suficiente claridad y precisión de los temas a tratar.

Aun cuando resulte poco probable que las acciones, derivadas de derechos controvertidos 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 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.

La citada Comisión, Presidida como Moderador por D. Juan Carlos Olarte Gómez, estará integrada por las siguientes representaciones:

Por Iberdrola, S.A.:

D. Germán Parga Fernández
D. Javier Pinedo Cabezudo
D. Jesús Ramón Calvo Moreno
D. Francisco Fluxá Ceva
D. Francisco Javier García Gómez
D. Juan Legarreta-Echevarría Díaz de Guereño
D. Jaime Urcelay Alonso
D. Enrique Menéndez Tablado
D. Juan Doncel Agúndez
D. Antonio Moreno Ucelay
D. Francisco Javier Blanco Rodríguez
Dª. Miren Ibañez Uruticoechea

Por la Representación de los Trabajadores:

D. Teófilo Allende Cifuentes (UGT)
D. Enrique Vicente Gómez (UGT)
D. Antonio García Granell (UGT)
D. Carlos Marrodán Castaño (UGT)
D. Pedro A. Pantoja Fernández (CSI-ASDEHE)
D. Manuel Roncero Pardo (CSI-ASDEHE)
D. Tomás García Alcalde (CSI-ASEI)
D. José Luis Martínez Ruiz (CC.OO.-Química)
D. Juan Carlos Ferrer Martínez (CC.OO.-Energía)
D. Bernabé Carabias Cosme (USO)
D. José Damián Alcántud Cayuela (ACI-ANCHE-CC)
D. Mikel Quijara Celarain (ELA)

Artículo 106º) VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO.-

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 107º) CLÁUSULA DEROGATORIA.-

El presente Convenio sustituye y deroga los convenios colectivos vigentes hasta 31.12.1992 y sus normativas complementarias, de Iberduero, Vitoriana de Electricidad, Fuerzas

Eléctricas de Navarra, Electra de Logroño, Terminor, Cía. Eléctrica de Langreo e Hidroeléctrica Española. Asimismo, anula los preceptos de los Reglamentos de Régimen Interior y Ordenanza de Trabajo para las Industrias Eléctricas de 30.7.1970 en cuanto se opongan a lo establecido en este Convenio y, de modo especial, aquellos artículos a los que afecte su contenido económico.

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

ENERO 1993

ANEXO 1

SALARIO BASE ANUAL COLECTIVO B

| CATEGORIAS | Base Cotización anual | Cantidad Pactada anual | Total bruto anual |
|---|-----------------------|------------------------|-------------------|
| GRUPO I . PERSONAL TECNICO | | | |
| 10 Primera Categoría Especial | 1.428.420 | 4.518.262 | 5.946.682 |
| 11 Primera Categ. Superior Primero | 1.428.420 | 3.929.114 | 5.357.534 |
| 12 Primera Categ. Superior Segundo | 1.428.420 | 2.817.052 | 4.245.472 |
| 13 Segunda Categoría nivel A | 1.184.400 | 2.438.254 | 3.622.654 |
| 14 Segunda Categoría Nivel B | 1.184.400 | 1.997.436 | 3.181.836 |
| 15 Tercera Categoría Especial | 956.340 | 2.225.496 | 3.181.836 |
| 16 Tercera Categoría | 956.340 | 1.924.188 | 2.880.528 |
| 17 Cuarta Categoría nivel A | 956.340 | 1.572.158 | 2.528.498 |
| 18 Cuarta Categoría nivel B | 956.340 | 1.265.026 | 2.221.366 |
| 19 Quinta Categoría | 956.340 | 1.030.974 | 1.987.314 |
| GRUPO IV - PERSONAL JURIDICO, SANITARIO Y DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS | | | |
| 20 Primera Categoría Especial | 1.428.420 | 4.518.262 | 5.946.682 |
| 21 Primera Categ. Superior Primero | 1.428.420 | 3.929.114 | 5.357.534 |
| 22 Primera Categ. Superior Segundo | 1.428.420 | 2.817.052 | 4.245.472 |
| 23 Segunda Categoría nivel A | 1.184.400 | 2.438.254 | 3.622.654 |
| 24 Segunda Categoría Nivel B | 1.184.400 | 1.997.436 | 3.181.836 |
| 25 Tercera Categoría Especial | 956.340 | 2.225.496 | 3.181.836 |
| 26 Tercera Categoría | 956.340 | 1.924.188 | 2.880.528 |
| GRUPO II - SUBGRUPO I - PERSONAL ADMINISTRATIVO | | | |
| 30 Primera Categoría Especial | 1.428.420 | 4.518.262 | 5.946.682 |
| 31 Primera Categ. Superior Primero | 1.428.420 | 3.929.114 | 5.357.534 |
| 32 Primera Categ. Superior Segundo | 1.428.420 | 2.817.052 | 4.245.472 |
| 33 Segunda Categoría nivel A | 1.029.420 | 2.593.234 | 3.622.654 |
| 34 Segunda Categoría Nivel B | 1.029.420 | 2.152.416 | 3.181.836 |
| 35 Tercera Categoría Especial | 1.029.420 | 2.152.416 | 3.181.836 |
| 36 Tercera Categoría | 1.029.420 | 1.851.108 | 2.880.528 |
| 37 Cuarta Categoría nivel A | 956.340 | 1.572.158 | 2.528.498 |
| 38 Cuarta Categoría nivel B | 956.340 | 1.265.026 | 2.221.366 |
| 39 Quinta Categoría | 956.340 | 1.030.974 | 1.987.314 |

ENERO 1993

ANEXO I

SALARIO BASE ANUAL COLECTIVO B

| CATEGORIAS | Base Cotización anual | Cantidad Pactada anual | Total bruto anual |
|---|-----------------------------|------------------------------|-------------------------|
| GRUPO II - SUBGRUPO II - AUXILIARES DE OFICINA | | | |
| 40 Superior A | 956.340 | 1.924.188 | 2.880.528 |
| 41 Superior B | 956.340 | 1.572.158 | 2.528.498 |
| 42 Especial | 956.340 | 1.265.026 | 2.221.366 |
| 43 Primera | 956.340 | 1.117.312 | 2.073.652 |
| 44 Segunda | 956.340 | 1.030.974 | 1.987.314 |
| 45 Tercera | 956.340 | 977.774 | 1.934.114 |
| GRUPO II - SUBGRUPO III - ADMINISTRATIVO AUXILIAR | | | |
| 50 Superior A | 956.340 | 1.924.188 | 2.880.528 |
| 51 Superior B | 956.340 | 1.572.158 | 2.528.498 |
| 52 Especial | 956.340 | 1.265.026 | 2.221.366 |
| 53 Primera | 956.340 | 1.117.312 | 2.073.652 |
| 54 Segunda | 956.340 | 1.030.974 | 1.987.314 |
| 55 Tercera | 956.340 | 977.774 | 1.934.114 |
| GRUPO III - SUBGRUPO I - PROFESIONALES DE OFICIO | | | |
| 60 Categoría Especial | 956.340 | 1.924.188 | 2.880.528 |
| 61 1ª Categ. nivel A (Montador Superior) | 956.340 | 1.774.892 | 2.731.232 |
| 62 1ª Categ. nivel B (Montador Primero) | 956.340 | 1.602.300 | 2.558.640 |
| 63 1ª Categ. nivel C (Montador y Capataz) | 956.340 | 1.572.130 | 2.528.470 |
| 64 Primera Categoría Subcapataz | 956.340 | 1.442.630 | 2.398.970 |
| 65 Segunda Categoría Ofic. Esp. | 956.340 | 1.442.630 | 2.398.970 |
| 66 Segunda Categoría nivel A | 956.340 | 1.264.984 | 2.221.324 |
| 67 Segunda Categoría nivel B | 956.340 | 1.117.298 | 2.073.638 |
| 68 Tercera Categoría | 956.340 | 1.030.960 | 1.987.300 |
| GRUPO III - SUBGRUPO II - PEONAJE | | | |
| 70 Peón Especialista A | 956.340 | 1.117.298 | 2.073.638 |
| 71 Peón Especialista B | 956.340 | 1.030.960 | 1.987.300 |
| 72 Peón Especialista C | 956.340 | 977.760 | 1.934.100 |
| 73 Peón A | 956.340 | 892.500 | 1.848.840 |
| PERSONAL DE CARACTERISTICAS ESPECIALES | | | |
| 90 Personal Limpieza (en periodo completo) | 956.340 | 892.500 | 1.848.840 |
| 80/88 Personal Gratificado (Proporcional al Prof. Ofic. 3ª Categ.) | 956.340 | 1.030.960 | 1.987.300 |
| 91 Botones (16 - 17 años) | 631.260 | 391.832 | 1.023.092 |

ENERO 1993

ANEXO 2

SALARIO BASE ANUAL COLECTIVO B

Ingresados a partir de 1º de enero de 1990

GRUPO I. PERSONAL TÉCNICO

| CATEGORIAS | Base Cofización anual | Cantidad Pactada anual | Total bruto anual |
|--|-----------------------------|------------------------------|-------------------------|
| 12 1º Categ. Sup. 2º (Entr.13/24 m. Nivel 1) | 1.428.420 | 2.350.250 | 3.778.670 |
| 12 1º Categ. Sup. 2º (Entr.1/12 m. Nivel 2) | 1.428.420 | 1.649.872 | 3.078.292 |
| 14 2º Categ. Nivel B (Entr.13/24 m. Nivel 1) | 1.184.400 | 1.637.062 | 2.821.462 |
| 14 2º Categ. Nivel B (Entr.1/12 m. Nivel 2) | 1.184.400 | 1.276.422 | 2.460.822 |
| 19 5º Categ. (Entr. 13/24 m. Nivel 1) | 956.340 | 789.964 | 1.746.304 |
| 19 5º Categ. (Entr. 1/12 m. Nivel 2) | 956.340 | 591.248 | 1.547.588 |

GRUPO IV - PERSONAL JURIDICO, SANITARIO
Y DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

| | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|
| 22 1º Categ. Sup. 2º (Entr.13/24 m. Nivel 1) | 1.428.420 | 2.350.250 | 3.778.670 |
| 22 1º Categ. Sup. 2º (Entr.1/12 m. Nivel 2) | 1.428.420 | 1.649.872 | 3.078.292 |
| 24 2º Categ. Nivel B (Entr.13/24 m. Nivel 1) | 1.184.400 | 1.637.062 | 2.821.462 |
| 24 2º Categ. Nivel B (Entr.1/12 m. Nivel 2) | 1.184.400 | 1.276.422 | 2.460.822 |
| 26 3ª Categoría (Entr. 13/24 m. Nivel 1) | 956.340 | 1.593.900 | 2.550.240 |
| 26 3ª Categoría (Entr. 1/12 m. Nivel 2) | 956.340 | 1.098.300 | 2.054.640 |

GRUPO II - SUBGRUPO I - PERSONAL ADMINISTRATIVO

| | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|
| 32 1º Categ. Sup. 2º (Entr.13/24 m. Nivel 1) | 1.428.420 | 2.350.250 | 3.778.670 |
| 32 1º Categ. Sup. 2º (Entr.1/12 m. Nivel 2) | 1.428.420 | 1.649.872 | 3.078.292 |
| 34 2º Categ. Nivel B (Entr.13/24 m. Nivel 1) | 1.029.420 | 1.792.042 | 2.821.462 |
| 34 2º Categ. Nivel B (Entr.1/12 m. Nivel 2) | 1.029.420 | 1.431.402 | 2.460.822 |
| 39 5º Categ. (Entr. 13/24 m. Nivel 1) | 956.340 | 789.964 | 1.746.304 |
| 39 5º Categ. (Entr. 1/12 m. Nivel 2) | 956.340 | 591.248 | 1.547.588 |

GRUPO II - SUBGRUPO II - AUXILIARES DE OFICINA

| | | | |
|--|---------|---------|-----------|
| 44 Segunda Categ. (Entr. 13/24 m. Nivel 1) | 956.340 | 789.964 | 1.746.304 |
| 44 Segunda Categ. (Entr. 1/12 m. Nivel 2) | 956.340 | 591.248 | 1.547.588 |
| 45 Tercera Categ. (Entr. 13/24 m. Nivel 1) | 956.340 | 742.126 | 1.698.466 |
| 45 Tercera Categ. (Entr. 1/12 m. Nivel 2) | 956.340 | 430.780 | 1.387.120 |

GRUPO II - SUBGRUPO III - ADMINISTRATIVO AUXILIAR

| | | | |
|--|---------|---------|-----------|
| 54 Segunda Categ. (Entr. 13/24 m. Nivel 1) | 956.340 | 789.964 | 1.746.304 |
| 54 Segunda Categ. (Entr. 1/12 m. Nivel 2) | 956.340 | 591.248 | 1.547.588 |
| 55 Tercera Categ. (Entr. 13/24 m. Nivel 1) | 956.340 | 742.126 | 1.698.466 |
| 55 Tercera Categ. (Entr. 1/12 m. Nivel 2) | 956.340 | 430.780 | 1.387.120 |

GRUPO III - SUBGRUPO I - PROFESIONALES DE OFICIO

| | | | |
|---------------------------------------|---------|---------|-----------|
| 68 3ª Categ. (Entr. 13/24 m. Nivel 1) | 956.340 | 789.978 | 1.746.318 |
| 68 3ª Categ. (Entr. 1/12 m. Nivel 2) | 956.340 | 591.206 | 1.547.546 |

GRUPO III - SUBGRUPO II - PEONAJE

| | | | |
|------------------------------------|---------|---------|-----------|
| 73 Peón A (Entr. 13/24 m. Nivel 1) | 956.340 | 665.406 | 1.621.746 |
| 73 Peón A (Entr. 1/12 m. Nivel 2) | 956.340 | 366.814 | 1.323.154 |
| 73 Peón B (Entr. 13/24 m. Nivel 1) | 956.340 | 352.338 | 1.308.678 |
| 73 Peón B (Entr. 1/12 m. Nivel 2) | 956.340 | 337.988 | 1.294.328 |

ENERO 1993

ANEXO 3

**VALORES HORA-BASE PARA EL CALCULO DE HORAS
EXTRAORDINARIAS COLECTIVO B**

| CATEGORIAS | BASE | CATEGORIAS | BASE | CATEGORIAS | BASE |
|---|-------|--|-------|--|-------|
| GRUPO I. PERSONAL TECNICO | | GRUPO II - SUBGRUPO I - PERSONAL ADMINISTRATIVO | | GRUPO II - SUBGRUPO III - ADMINISTRATIVO AUXILIAR | |
| 11 Primera Categ. Superior Primerc | 2.678 | 31 Primera Categ. Superior Primerc | 2.678 | 50 Superior A | 1.443 |
| 12 Primera Categ. Superior Segunc | 2.124 | 32 Primera Categ. Superior Segunc | 2.124 | 51 Superior B | 1.266 |
| 13 Segunda Categoría nivel A | 1.812 | 33 Segunda Categoría nivel A | 1.812 | 52 Especial | 1.116 |
| 14 Segunda Categoría Nivel B | 1.588 | 34 Segunda Categoría Nivel B | 1.588 | 53 Primera | 1.046 |
| 15 Tercera Categoría Especial | 1.588 | 35 Tercera Categoría Especial | 1.588 | 54 Segunda | 993 |
| 16 Tercera Categoría | 1.443 | 36 Tercera Categoría | 1.443 | 55 Tercera | 973 |
| 17 Cuarta Categoría nivel A | 1.266 | 37 Cuarta Categoría nivel A | 1.266 | GRUPO III - SUBGRUPO I - PROFESIONALES DE OFICIO | |
| 18 Cuarta Categoría nivel B | 1.116 | 38 Cuarta Categoría nivel B | 1.116 | 60 Categoría Especial | 1.443 |
| 19 Quinta Categoría | 993 | 39 Quinta Categoría | 993 | 61 1ª Categ. nivel A (Montador Sur) | 1.368 |
| GRUPO IV - PERSONAL JURIDICO, SANITARIO Y DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS | | GRUPO II - SUBGRUPO II - AUXILIARES DE OFICINA | | 62 1ª Categ. nivel B (Montador Pir) | 1.285 |
| 21 Primera Categ. Superior Primerc | 2.678 | 40 Superior A | 1.443 | 63 1ª Categ. nivel C (Montador y C) | 1.266 |
| 22 Primera Categ. Superior Segunc | 2.124 | 41 Superior B | 1.266 | 64 Primera Categoría Subcapataz | 1.183 |
| 23 Segunda Categoría nivel A | 1.812 | 42 Especial | 1.116 | 65 Segunda Categoría Ofic. Esp. | 1.183 |
| 24 Segunda Categoría Nivel B | 1.588 | 43 Primera | 1.046 | 66 Segunda Categoría nivel A | 1.116 |
| 25 Tercera Categoría Especial | 1.588 | 44 Segunda | 993 | 67 Segunda Categoría nivel B | 1.046 |
| 26 Tercera Categoría | 1.443 | 45 Tercera | 973 | 68 Tercera Categoría | 993 |
| | | | | GRUPO III - SUBGRUPO II - PEONAJE | |
| | | | | 70 Peón Especialista A | 1.046 |
| | | | | 71 Peón Especialista B | 993 |
| | | | | 72 Peón Especialista C | 973 |
| | | | | 73 Peón A | 933 |

ANEXO 4

GASTOS DE MANUTENCION Y ESTANCIA AÑO 1993

| GRUPO | IMPORTE DIARIO EN PESETAS | | | | | | | |
|-------|---|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------|------------------|--------------------|
| | DESAYUNO | COMIDA | | CENA | | HABITACION | IMPORTE COMPLETA | PLUS DE HOSPEDERIA |
| | | EN LA PROVINCIA | FUERA PROVINCIA | EN LA PROVINCIA | FUERA PROVINCIA | | | |
| 1º | GASTOS PAGADOS (más plus de gastos si se pernocta fuera del domicilio) | | | | | | | |
| 2º | 388 | 2.117 | 2.765 | 1.835 | 2.268 | 6.157 | 11.578 | 1.213 |
| 3º | 366 | 1.798 | 2.340 | 1.658 | 2.067 | 5.207 | 9.980 | 1.161 |

Grupo 1º: Titulados superiores y escalón 15 del colectivo A y 1ª Categorías y 2º Nivel A de los grupos técnico, jurídico-sanitario y administrativo del colectivo B.

Grupo 2º: Escalones 11 al 14 del colectivo A y 2ª Categorías nivel B y 3ª Especial de los grupos técnico, jurídico-sanitario y administrativo del colectivo B.

Grupo 3º: Escalones 1 al 10 del colectivo A y resto de categorías del colectivo B.

NOTAS: Los gastos de habitación en Madrid, Barcelona, Bilbao, San Sebastián y Valencia, se podrán resarcir de su importe con la presentación de factura y hasta los siguientes topes máximos:

| Grupo 2º | Grupo 3º |
|----------|----------|
| 11.100 | 9.000 |
| 10.000 | 8.000 |

El importe del plus de gastos equivale al 20% del valor de la dieta completa fijada para el grupo 2º