

I. Disposiciones generales

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical concertado entre la Empresa «Iberduero, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo Sindical concertado entre la Empresa «Iberduero S. A.» y sus trabajadores en 13 de julio de 1966. y

Resultando que por la Secretaría General de la Organización Sindical se eleva a esta Dirección General de Ordenación del Trabajo el texto literal del referido Convenio, haciéndose constar de manera expresa que las normas del Convenio no implicarán aumento alguno en los precios;

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales de 22 de julio de 1958, que desarrolla lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril del mismo año;

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial concertado entre la Empresa «Iberduero, S. A.», y sus trabajadores en 13 de julio de 1966.

Segundo.—Su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» con arreglo a lo dispuesto en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958

Tercero.—Contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, según determina el artículo 23 del citado Reglamento modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962.

Lo que digo a V. S para su conocimiento.

Dios guarde a V. S

Madrid, 17 de septiembre de 1966—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE «IBERDUERO, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Extensión y ámbito del Convenio Colectivo

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio Colectivo regirá en todos los centros de producción y trabajo, así como en las oficinas administrativas técnicas y demás dependencias de «Iberduero, S. A.» no sólo en la provincia de su domicilio social, sino en todas donde se desarrolle su actividad y en las que existan delegaciones o actúe personal destacado en comisión de servicio

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Las normas en él contenidas afectan a la totalidad del personal de plantilla de «Iberduero, S. A.», cualquiera que sea su categoría, profesión, especialidad, edad, sexo o condición, quedando excluido de su ámbito el alto personal a que se refiere el artículo séptimo de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio Colectivo empezará a regir a partir del día primero de julio de mil novecientos sesenta y seis, tendrá una duración de dos años y será prorrogable tácitamente de año en año si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación o de cualesquiera de sus prórrogas.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 4.º *Principio general.*—La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección.

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

Sin perjuicio de que el personal realice su trabajo habitual dentro de la adecuada organización que le permita desplegar el óptimo de su capacidad vendrá obligado a prestar sus servicios donde, cuando y como sea ordenado por sus Jefes en caso de necesidad.

Art. 5.º *Productividad.*—Como compensación de las mejoras económicas que por este Convenio se establecen, el personal se compromete a alcanzar un alto grado de productividad.

Art. 6.º *Valoración de puestos de trabajo.*—El adecuado desenvolvimiento de la Empresa ha requerido, según se estableció en el Convenio Colectivo Sindical anterior, la estructuración de puestos de trabajo mediante su valoración con arreglo a la técnica denominada «asignación de puntos por factores» y de acuerdo con este sistema y características propias de «Iberduero, S. A.», los puestos de trabajo valorados, según las distintas puntuaciones, quedan clasificados en quince escalones de la forma siguiente:

Escalón	Índice puntuación	Escalón	Índice puntuación
1	De 176 a 225	9	De 576 a 625
2	De 226 a 275	10	De 626 a 675
3	De 276 a 325	11	De 676 a 725
4	De 326 a 375	12	De 726 a 775
5	De 376 a 425	13	De 776 a 825
6	De 426 a 475	14	De 826 a 875
7	De 476 a 525	15	Más de 876
8	De 526 a 575		

La valoración de puestos de trabajo es una técnica que permite establecer la importancia relativa entre las distintas actividades profesionales, y su finalidad es obtener la más exacta relación de reciprocidad entre la prestación laboral y su compensación económica, facilitando la posibilidad de promoción de cada persona a puestos superiores apropiados con sus aptitudes.

Art. 7.º *Puestos de trabajo y categorías profesionales.*—La coexistencia del sistema de categorías profesionales reglamentarias con la calificación de los puestos de trabajo es indispensable mantener al solo objeto de observar el régimen de cotización a la Seguridad Social

Art. 8.º *Revisión por modificación del puesto de trabajo.*—Si las condiciones en que se realiza el trabajo variasen de tal forma que afectasen al valor obtenido al aplicar el Manual de Valoración, podrá plantearse la revisión tanto a iniciativa de la Empresa como del propio productor a través de la vía jerárquica.

Si como consecuencia de este nuevo análisis se origina un descenso de «escalón» y tal situación obedece a causas imputables a la Empresa, el productor conservará su «escalón» a título personal.

En estas situaciones la Empresa destinará al productor a otro puesto de trabajo de similar «escalón» al de su procedencia, siempre que exista vacante y el productor resulte idóneo. Si el trabajador no acepta el nuevo puesto, cesará la garantía establecida en el párrafo anterior.

Si el nuevo destino origina traslado con cambio de residencia, se observará lo dispuesto en el artículo 75 del vigente Reglamento de Régimen interior

Cuando el cambio de un «escalón» superior a otro inferior se efectúe por voluntad del empleado, éste pasará a percibir las retribuciones del «escalón» que a la nueva situación correspondan.

Art. 9.º *Amortización de puestos.*—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.

Art. 10. *Cambios de puesto.*—Si un puesto de trabajo se anula o extingue, el trabajador que lo desempeña será destinado a otro puesto que esté, en lo posible, en consonancia con sus aptitudes.

Art. 11. *Capacidad disminuida.*—Los trabajadores que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo Sindical quedan afectados de capacidad disminuida, previa declaración del Servicio Médico de la Empresa, podrán ser utilizados en otra actividad distinta de la habitual o destinados a otro puesto de trabajo más adecuado a sus aptitudes.

A estos fines se adoptarán las disposiciones o rortunas a fin de mejorar la condición del personal en esta situación mediante los sistemas de rehabilitación y recuperación que se estimen procedentes.

Si el cambio de puesto de trabajo produce descenso de «escalón», se les respetará, a título personal, la retribución del «escalón» que tuviesen acreditado anteriormente, pero la percepción por mérito será sustituida por el importe que resulte de aplicarles la valoración que corresponda al «escalón» del nuevo puesto.

Esta garantía cesará cuando por posteriores convenios, disposiciones del Estado o de la Empresa se modifiquen los sueldos de calificación que por el presente Convenio Colectivo Sindical se establecen.

Art. 12. *Absorción de las retribuciones «a título personal».*—Las retribuciones que con anterioridad a estas normas tengan asignadas los trabajadores con este estricto y personal concepto experimentarán una absorción equivalente al 20 por 100 de su cuantía.

No obstante, podrá absorberse la total cuantía de dicha retribución si su importe anual es igual o inferior a dos mil pesetas, cifra que se fija como límite mínimo de absorción para todos los casos.

Se garantiza que no podrá absorberse cantidad superior al 20 por 100 de la mejora introducida por el presente Convenio en la retribución del «escalón» en que estén encuadrados.

Por excepción, cuando se trate de asignaciones a título personal producidas por descenso de «escalón» debido a capacidad disminuida, la absorción que resulte de la aplicación de las normas anteriormente expuestas se reducirá en un 50 por 100.

Cuando el trabajador ascienda de «escalón» y pase a percibir sueldo de calificación superior, se absorberá la retribución a título personal en la medida que lo permita el incremento que experimente el sueldo de calificación.

Art. 13. *Asimilación a escalón con el carácter de «a título personal».*—Con el propósito de establecer una garantía de naturaleza personal en favor de los trabajadores que al implantarse la valoración de puestos de trabajo el 1 de julio de 1964 no obtuvieron calificación adecuada con la categoría reglamentaria que ostentaban, se acuerda que a partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo Sindical queden asimilados a los siguientes «escalones», siempre que en la mencionada fecha de 1 de julio de 1964 se hallaren integrados en el escalafón de la plantilla de «Iberduero, S. A.», con las categorías reglamentarias que a continuación se detallan:

Categoría	Asimilación a escalón número
Jefe de Negociado y 2. ^a Categoría Técnica	11
Subjefe de Negociado y 3. ^a Categoría Técnica	8
1. ^a Categoría Prof. Oficio	7
Oficial 1. ^o administrativo, Oficial 1. ^o Prof. Oficio y 4. ^a Categoría Técnica	6
Oficial 2. ^o administrativo y Oficial 2. ^o Prof. Oficio.	5

Esta asimilación que no significa una equiparación de categorías, únicamente procederá efectuarla cuando las actividades o funciones efectivamente desarrolladas en el momento de implantar la valoración de puestos de trabajo fueran las propias y correspondientes al Subgrupo profesional en que estaban clasificados los trabajadores a que se refiere el primer párrafo del presente artículo.

Serán de aplicación a estas situaciones las disposiciones sobre absorción que se disponen en el último párrafo del artículo 12 del presente Convenio Colectivo Sindical, todo ello sin perjuicio de que se observen también el resto de las normas que en orden a la absorción de las retribuciones a título personal se establecen en el mencionado artículo.

CAPITULO III

Promoción, formación e ingreso del personal

PROMOCIÓN

Art. 14. *Principio general.*—Modificado por el Convenio anterior el sistema establecido en el Reglamento de Régimen Interior y Reglamentación Nacional de Trabajo, continuará en vigor como régimen para el ascenso la capacitación.

Para ello se ratifica por parte del personal su renuncia al turno de antigüedad y por la Empresa al de libre designación.

Queda exceptuado el personal con funciones de mando o que desempeñe cargos de confianza que será libremente designado por la Empresa.

Se considerarán de este carácter los así definidos por la Dirección General, notificándolos al Jurado de Empresa.

La existencia de vacante será indispensable para que el personal promocione.

Art. 15. *Sistema para la promoción.*—Producida una vacante y demostrada la necesidad de cubrirla, se anunciará al personal su existencia, pudiendo presentarse a las pruebas de aptitud los empleados situados en el mismo «escalón» o en los tres inmediatos inferiores. En cada caso la Empresa determinará si la selección quedará limitada al personal de la Sección donde se ha producido la vacante o si se ha de hacer entre todo el personal.

De no poderse cubrir las vacantes mediante la forma descrita serán anunciadas para su provisión por personal del exterior. Esta selección se practicará también mediante los ejercicios de prueba correspondientes.

La Empresa podrá retirar la opción descrita en el primer párrafo de este artículo a los empleados que no hayan permanecido un año como mínimo en el puesto de trabajo que desempeñen. Para el cómputo de este período no se estimará como de permanencia el período de adaptación.

Art. 16. *Forma de practicar la selección.*—Las convocatorias para cubrir los puestos de trabajo se publicarán haciendo constar: el número de plazas, las materias objeto de examen, las condiciones que habrán de reunir los concursantes y el plazo de admisión de solicitudes.

La naturaleza de las materias exigibles y el nivel de conocimientos sobre cada una de ellas serán determinadas por el Servicio encargado de la valoración de puestos de trabajo, a la vista de la hoja de análisis que contenga la descripción de las tareas del puesto objeto de concurso.

La admisión a examen se solicitará en el plazo de ocho días naturales computados desde la publicación del anuncio.

La selección se practicará en el plazo máximo de treinta días desde el cierre de admisión de instancias. Consistirá en pruebas de capacitación acreditadas por concurso-oposición ante un Tribunal calificador, que estará constituido por el Jefe inmediato del Servicio, representante del Jurado de Empresa y Jefes de Personal y de la Sección correspondiente o personas en quien deleguen. Constará en acta su constitución y actuaciones.

El Tribunal determinará el orden de las pruebas y las puntuaciones que calificarán los distintos ejercicios, los cuales se ajustarán a las materias señaladas en la convocatoria.

Las pruebas tendrán carácter eliminatorio para los trabajadores que no cumplan las condiciones mínimas que en cada caso se establezcan, y consistirán en examen médico, psicotécnico y teórico-práctico, teniéndose en cuenta además la calificación al mérito y los antecedentes profesionales del concursante.

Superadas las condiciones mínimas, la elección recaerá sobre el trabajador que obtenga mayor puntuación en el concurso, según las normas establecidas en la Empresa.

Una vez designado por la Empresa el candidato seleccionado, deberá ocupar el nuevo puesto dentro del plazo máximo de dos meses, a contar de la fecha del acuerdo de nombramiento.

Se considerará especialmente como dato favorable la participación del candidato en los cursos de capacitación profesional que organiza la Empresa, así como el haber desempeñado tareas relacionadas con el puesto a cubrir, en suplencias, etc.

Si para la misma especialidad y escalón se produjera vacante en los doce meses siguientes al examen, la Empresa podrá cubrirlas con los opositores de más alta puntuación que, declarados aptos, hubieran quedado sin plazo.

Los empleados que, como consecuencia de haber obtenido una plaza por concurso-oposición, tengan que trasladar su residencia, percibirán una gratificación equivalente a dos mensualidades de su anterior salario de calificación. Esta compensación tendrá carácter graciable y sólo se concederá cuando el cambio de residencia ocasione gastos por traslado de familiares y enseres.

Art. 17. *Pruebas de aptitud.*—Con el fin de imprimir una mayor agilidad a la provisión de las vacantes que puedan surgir, la Empresa, cuando lo estime procedente, convocará ejercicios de concurso-oposición dirigidos a conocer las aptitudes y aspiraciones del personal para promocionar a puestos de trabajo de naturaleza profesional muy generalizada en la actividad laboral de nuestra industria.

La superación de estas pruebas de aptitud no otorgará derecho a ascenso hasta tanto no surja vacante de la especialidad acreditada.

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

Escalón	Periodo de adaptación	Escalón	Periodo de adaptación
1	Un mes.	9	Cinco meses
2	Un mes.	10	Seis meses.
3	Un mes.	11	Seis meses.
4	Dos meses.	12	Seis meses.
5	Dos meses.	13	Seis meses
6	Tres meses.	14	Seis meses
7	Cuatro meses.	15	Seis meses
8	Cuatro meses.		

Durante el periodo de adaptación el trabajador percibirá el salario del «escalón» inmediato inferior al que promociona, con el plus al mérito que corresponda con arreglo a las normas que lo regulan.

Si al término del periodo de adaptación es declarado apto, comenzará a percibir las retribuciones correspondientes a su nuevo puesto de trabajo. En caso contrario será reintegrado al puesto de procedencia.

FORMACIÓN

Art. 19. Continuando la orientación establecida en el anterior Convenio en orden a la formación profesional, la Empresa irá ampliando y estableciendo los sistemas de formación adecuados a las características de «Iberduero» y situación del personal, al objeto de proporcionar a los trabajadores igualdad de oportunidades para promocionar.

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.

INGRESO DEL PERSONAL

Art. 20. La Empresa reclutará personal del exterior en los casos siguientes:

a) Cuando no haya sido posible cubrir un puesto de trabajo por causa de haberse declarado desierto el concurso-oposición celebrado conforme al sistema de promoción regulado en los artículos 15, 16 y 17 del presente Convenio Colectivo.

b) Cuando por el natural desarrollo de la Empresa se prevea la necesidad de crear mayor número de puestos de trabajo y resulte insuficiente el personal de la misma para cubrirlos en su totalidad. En este caso la Empresa reclutará el personal necesario al objeto de verificar su selección mediante un periodo de formación.

Para la admisión de personal de nuevo ingreso se observarán las normas contenidas en los artículos 49, 50, 51 y 52 del Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

El periodo de prueba a que quedará sometido este personal variará en uno u otro caso, por lo que lo dispuesto a este respecto en el artículo 59 del Reglamento de Régimen Interior queda modificado en la forma siguiente:

Personal comprendido en el apartado a)

Escalón	Periodo de prueba	Escalón	Periodo de prueba
1	Un mes.	9	Once meses.
2	Un mes.	10	Doce meses.
3	Dos meses.	11	Doce meses.
4	Cuatro meses.	12	Doce meses.
5	Seis meses.	13	Doce meses.
6	Seis meses.	14	Doce meses.
7	Ocho meses.	15	Doce meses.
8	Diez meses.		

Durante el periodo de prueba el trabajador percibirá el sueldo del «escalón» anterior.

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

Personal comprendido en el apartado b)

El personal que ingrese en la Empresa por el motivo indicado en el apartado b) no tendrá asignado «escalón» determinado durante el periodo de prueba que será, como máximo, de dos años para Peritos, Maestros industriales y similares, fijando la Empresa la retribución que en cada caso corresponda.

Como norma general no podrá concurrir a ningún concurso-oposición que se convoque en la Empresa, en tanto no haya cumplido el periodo de prueba.

CAPITULO IV

Retribución del personal

Art. 21. *Escala de sueldo o retribución de calificación.*—Establecido el principio general de que la retribución del personal sometido a valoración está en relación con la calificación obtenida por su puesto de trabajo; a continuación se indica el nuevo sueldo o retribución de calificación que será asignado a cada productor según el «escalón» en que se halla encuadrado, siempre que observe los regímenes de horario establecidos en la Empresa con carácter general.

Escalón	Total retribución anual de calificación	Escalón	Total retribución anual de calificación
1	57.207	9	105.922
2	59.535	10	117.194
3	62.938	11	129.556
4	67.415	12	143.234
5	72.957	13	157.928
6	79.594	14	173.738
7	87.295	15	190.663
8	96.071		

El importe anual del salario de calificación experimentará una reducción del 11,5 por 100 cuando se trate de personal perteneciente a los escalafones técnico o administrativo que no se acogió en su día al régimen de jornada laboral establecido por el artículo 33 del anterior Convenio Colectivo (artículo 36 del presente).

Art. 22. *Caracteres del sueldo de calificación.*—Se entiende por sueldo de calificación la parte de la remuneración fijada por «Iberduero, S. A.», que a la implantación de la valoración de puestos de trabajo pasó a sustituir y sustituye a los conceptos retributivos que venía satisfaciendo la Empresa, tanto reglamentarios como voluntarios.

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

Art. 23. *Pago de la nómina.*—El importe anual del sueldo continuará distribuyéndose en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias, que se satisfarán por las festividades de Exaltación al Trabajo y Natividad del Señor.

Art. 24. Las condiciones económicas que rigen para el personal no comprendido en el régimen de valoración se acomodarán a lo dispuesto en los dos artículos anteriores, tanto en lo que se refiere a régimen de absorciones y compensación como en lo relativo a su distribución y forma de pago.

Art. 25. *Antigüedad.*—Los aumentos periódicos establecidos por las tablas de salarios fijados en el artículo 22 de la Reglamentación de Trabajo para la Industria Eléctrica, el quinquenio regulado en su artículo 25 y los premios especiales de vinculación a la Empresa instituidos por el artículo 26 de la mencionada Reglamentación laboral, quedan absorbidos con las mejoras voluntarias que la Empresa tiene otorgadas y con las nuevas condiciones salariales que por el presente Convenio Colectivo se constituyen.

No obstante, se establece un premio a la antigüedad de carácter voluntario y no absorbible, cuyo importe será de 2.400 pesetas anuales por cada cinco años de servicio en la plantilla, con un límite máximo de siete premios.

Una vez cumplida la edad de sesenta y cinco años no se devengarán nuevos premios de antigüedad. Al trabajador que en 1 de julio de 1966 tuviera una edad mayor de la indicada, se le otorgará el número de premios que correspondan a la antigüedad que tenía en la plantilla cuando cumplió los sesenta y cinco años.

Los premios de antigüedad se aplicarán al personal sometido a valoración de puestos de trabajo que preste su actividad durante la jornada establecida en el artículo 36 de este Convenio, y serán abonados únicamente en las doce mensualidades normales de cada año.

Art. 26. *Horas extraordinarias.*—Es deseo de la Dirección que el trabajo se ejecute con eficiencia durante la jornada normal.

La representación social aconseja a los trabajadores que desarrollen su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir óptimo rendimiento durante la jornada de trabajo, a fin de que la realización de actividades en horas extraordinarias se reduzca al límite de lo imprescindible, pero dado el carácter de servicio público la Dirección podrá imponer libremente el trabajo en horas extraordinarias cuando las circunstancias así lo aconsejen.

Para el cálculo del valor de la hora extraordinaria se tomará como base el resultado de multiplicar los coeficiente que se indican a continuación por la retribución anual de calificación que por valoración de puestos de trabajo corresponda al productor:

— Personal con jornada de cuarenta y ocho horas semanales	0,00044169
— Personal administrativo (primer Subgrupo) y técnico que trabaje exclusivamente en oficinas.	0,00050479

Art. 27. *Plus de trabajo nocturno.*—La cuantía del suplemento por trabajo ordinario nocturno quedará determinada conforme a la escala que se detalla a continuación y se aplicará a cada productor según el «escalón» en que se halle clasificado:

Escalón	Suplemento por hora ordinaria nocturna — Pesetas	Escalón	Suplemento por hora ordinaria nocturna — Pesetas
1	2,70	9	5,40
2	2,90	10	6,00
3	3,10	11	6,60
4	3,40	12	7,30
5	3,60	13	8,00
6	4,00	14	8,80
7	4,40	15	9,70
8	4,90		

Este suplemento sustituye, superándolo, el régimen de plus nocturno regulado por el artículo 135 del Reglamento de Régimen Interior y compensa de cuantos inconvenientes puedan derivarse de la prestación del trabajo en régimen de turnos de jornada continuada en todos sus aspectos.

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

Si por disposición reglamentaria procediese conceder alguna otra compensación al personal afectado por este artículo, podrá absorberse el importe de este suplemento en la cuantía que rebase su ordenación reglamentaria.

Art. 28. *Complemento de ayuda familiar.*—Con independencia del Fondo del Plus Familiar y en concepto de complemento de Ayuda Familiar, la Empresa abonará a los beneficiarios de dicho Plus un suplemento consistente en la diferencia entre el valor del punto mensual y 170 pesetas.

Esta aportación voluntaria de la Empresa tendrá el carácter de compensable y absorbible con arreglo a la legislación vigente, y se aplicará a cada trabajador de plantilla en tanto mantenga el derecho a percibir el Plus Familiar en función del valor del punto y de las situaciones familiares reconocidas en el número 3 de la cuarta disposición transitoria del texto articulado de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, de Bases de la Seguridad Social.

En cuanto a las nuevas situaciones familiares que se produzcan a partir de la fecha de entrada en vigor del nuevo régimen de protección familiar establecido en el artículo 167 del mencionado texto articulado, el complemento de Ayuda Familiar consistirá en la diferencia entre la asignación mensual por la esposa que reglamentariamente se determine y la cantidad de 850 pesetas, más la diferencia entre la asignación mensual que dicho ré-

gimen otorgue por cada hijo y la cifra de 170 pesetas, siempre y cuando dichas asignaciones sean inferiores a las cantidades señaladas y en tanto estén reconocidas las prestaciones por el régimen general de la Seguridad Social.

Esta mejora se aplicará a todo el personal que presta su actividad durante la jornada establecida en el artículo 36 de este Convenio Colectivo.

Art. 29. *Absorción y compensación.*—Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo son en su conjunto más beneficiosas para el personal que las establecidas por las disposiciones legales actualmente vigentes y las incluidas en el anterior Convenio Colectivo.

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 fuera su forma, carácter o concepto que adopten, aun cuando tengan su origen en disposiciones del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Industria, Reglamentaciones Laborales, acuerdos administrativos sindicales 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, incluso respecto a las denominadas pagas de Ofiile.

Art. 30. *Cotización.*—Los incrementos económicos establecidos quedarán exentos del cómputo para el Fondo del Plus Familiar y, en consecuencia seguirá constituyéndose éste sobre la misma base que hasta el presente.

Las bases de cotización para Seguros Sociales Obligatorios y Mutualidad Laboral serán las fijadas por el Decreto 56/1963 y sus disposiciones complementarias.

Para el Seguro de Accidentes de Trabajo se observarán las normas contenidas en el texto refundido de 22 de junio de 1956 y Orden ministerial de 18 de diciembre de 1962.

Art. 31. *Impuesto sobre rendimiento de trabajo personal.*—La Empresa satisfará, con carácter general y como hasta ahora lo ha venido haciendo, el importe del Impuesto sobre los Rendimientos del Trabajo Personal.

Art. 32. *Seguros sociales obligatorios.*—Serán satisfechos en su totalidad por la Empresa, tomando ésta a su cargo la parte de las cuotas que legalmente corresponda satisfacer al trabajador en el Seguro de Enfermedad, Mutualidad Laboral, cuota sindical, Seguro de Desempleo, Formación Profesional, Subsidio Familiar y Seguro de Vejez e Invalidez.

Las prestaciones establecidas en favor de los trabajadores por el artículo anterior y el presente no tendrán la consideración de salario.

Art. 33. *Personal en situación de baja por enfermedad.*—Los productores de plantilla en situación de enfermedad continuarán percibiendo sus haberes durante un año. Cuando el trabajador esté afiliado al Seguro Obligatorio de Enfermedad, la Empresa abonará la diferencia entre el importe de las indemnizaciones con cargo al Seguro y el de los haberes que al trabajador le correspondería percibir si se encontrara en situación de actividad laboral.

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

Art. 34. *Personal en situación de baja por accidente de trabajo.*—El personal de plantilla en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo percibirá sus emolumentos en tanto permanezca en esta situación, pero la Empresa completará la indemnización que otorga el Seguro de Accidentes de Trabajo.

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

Art. 35. *Dietas.*—Subsistirá durante la vigencia del presente Convenio la autorización otorgada a los Jefes de Sección para satisfacer al personal unas cantidades por dieta de desplazamiento superiores a las que resultan de aplicar el criterio establecido por la Reglamentación de Trabajo, siempre que concurren las condiciones reguladas en las normas dictadas por la Empresa para la aplicación de este régimen más favorable.

Tanto las cantidades que se satisfacen por este concepto como los sistemas de aplicación podrán modificarse a juicio de la Empresa si así lo estimase procedente.

CAPITULO V

Jornada de trabajo y vacaciones

Art. 36. *Jornada de trabajo.*—El horario del personal cuya jornada de trabajo es de cuarenta y ocho horas semanales se

distribuirá de forma que los productores puedan tener libres las tardes de los sábados

Lo dispuesto anteriormente no exime al productor desplazado de la obligación en que se halla de continuar e iniciar su viaje durante la tarde del sábado, ya que, según se conviene expresamente, tales situaciones quedan compensadas con las mejoras que la Empresa tiene introducidas en sus regímenes sobre dietas y desplazamientos

Lo dispuesto en el primer párrafo del presente artículo no alcanzará a quienes trabajen en régimen de turnos ni a quienes desempeñen servicios de guardia

La jornada del personal administrativo (primer subgrupo) y técnico, que trabaje exclusivamente en oficinas, será de cuarenta y tres horas y cuarenta y cinco minutos semanales, con horario de mañana y tarde, fijándose el horario de forma conveniente de manera que queden libres las tardes de los sábados.

Dicho personal observará el régimen de jornada intensiva (seis horas consecutivas de trabajo) durante el período correspondiente al 16 de junio y 15 de septiembre de cada año, ambos inclusive, y continuarán aplicándose las restantes normas que contiene el artículo 82 del Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

Cuando el personal acuda a trabajar a instalaciones emplazadas dentro del término municipal de su residencia laboral o situadas a distancia inferior a 10 kilómetros de su límite y existan medios de transporte, las horas invertidas en la ida y regreso no serán computadas como de trabajo, y estará obligado a observar el horario y jornada completa establecido para los mismos.

Art. 37. *Vacaciones*.—Los productores de plantilla, cualquiera que sea su categoría profesional y según su antigüedad en la plantilla de la Empresa, disfrutarán de los siguientes períodos de vacaciones anuales:

De uno a diez años: Veinte días naturales.

De más de diez a veinte años: Veinticinco días naturales.

De más de veinte años: Treinta días naturales.

Esta escala será de aplicación al personal que preste su actividad durante la jornada establecida en el artículo 36 de este Convenio Colectivo

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

CAPITULO VI

Prestaciones especiales

Art. 38. *Prestaciones para adquisición de vivienda*.—La Empresa, dentro de las disposiciones en vigor, continuará tratando de resolver el problema de la vivienda del mayor número posible de sus empleados.

Art. 39. *Viviendas*.—Para la adjudicación de las viviendas edificadas por la Empresa, con objeto de resolver los problemas de esta naturaleza que se presenten a los trabajadores, continuará observándose el sistema de adjudicarlas siguiendo el criterio de la mayor necesidad. Serán oídos los Jurados de Empresa, los que nombrarán dos representantes para que, junto con los de la Empresa, integren la Comisión que ha de elevar el informe a la Dirección proponiendo el orden de preferencia por el que, a su juicio, pueden ser adjudicadas.

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

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

Art. 40. *Servicio médico quirúrgico*.—La Empresa continuará contribuyendo al pago de las cuotas correspondientes al Instituto Médico Quirúrgico y de Especialidades de Bilbao o al Sopor Quirúrgico establecido en la Empresa del personal que no estando incluido en el Seguro Obligatorio de Enfermedad desee estar acogido a los servicios concertados a estos fines.

Art. 41. *Suministro de energía eléctrica a las viudas de los empleados*.—«Iberduero, S. A.», mantendrá el suministro de energía eléctrica, en análogas condiciones a las de la tarifa de empleado a las viudas de los trabajadores fallecidos, en tanto permanezcan en estado de viudez y figuren como beneficiarias

de la Mutualidad Laboral de Previsión, siempre que el consumo se ajuste a los requisitos exigidos por el artículo 33 de la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo.

Art. 42. *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, la Empresa abonará al heredero o herederos que estime más idóneos la cantidad de 25.000 pesetas.

Esta cantidad no se abonará cuando la Empresa estime que no existen parientes próximos que vivían a expensas del trabajador fallecido.

Art. 43. *Seguro colectivo de vida*.—Continuará manteniéndose el Seguro Colectivo de Vida con arreglo a las normas por que actualmente se rige, acomodándose los capitales asegurados a las nuevas retribuciones establecidas en la Empresa, excluido el Plus Familiar, el complemento de Ayuda Familiar, la prima al mérito, así como los emolumentos que no tengan un carácter fijo y general.

Art. 44. *Ayuda para estudios*.—La Empresa continuará concediendo mediante su Plan de Enseñanza ayuda para estudios de Segunda Enseñanza y Enseñanza Superior a los hijos de los empleados cuyos gastos por los conceptos señalados en el citado régimen rebasen el 10 por 100 de las retribuciones señaladas en el artículo anterior.

Art. 45. *Economatos*.—Se procurará, como hasta la fecha, dentro del ámbito legal y en estrecha colaboración con la representación social, que los empleados y sus familiares puedan seguir adquiriendo artículos básicos en condiciones más beneficiosas que en los mercados ordinarios.

Art. 46. *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 atención de estas manifestaciones culturales y deportivas e informando de sus resultados.

Art. 47. *Premios y recompensas*.—La Empresa continuará otorgando a los trabajadores de plantilla en el momento en que cumplan veinticinco y cincuenta años de servicios ininterrumpidos, sin nota alguna desfavorable o cancelada reglamentariamente, una gratificación cuyo importe consistirá en el equivalente a la cuantía de dos y seis pagas extraordinarias, respectivamente.

CAPITULO VII

Disposiciones varias

Art. 48. *Vinculación a la totalidad del Convenio Colectivo*.—Si la Dirección General de Ordenación del Trabajo no aprobase alguna norma esencial de este Convenio Colectivo y este hecho desvirtuase fundamentalmente el contenido del mismo, a juicio de cualquiera de ambas partes, quedará sin eficacia práctica la totalidad y deberá ser examinado de nuevo su contenido por la actual Comisión Deliberadora.

Art. 49. *Cláusula especial de no repercusión en precios*.—Ambas partes hacen constar por unanimidad que el presente Convenio Colectivo ha sido posible por la aportación económica de la Empresa, sin que su contenido tenga repercusión en las tarifas eléctricas que «Iberduero, S. A.» aplica a los usuarios de este servicio público.

Art. 50. *Comisión Mixta para la interpretación del Convenio*.—Sin detrimento de las facultades de todo orden que corresponden a la Dirección de la Empresa, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación del presente Convenio serán sometidas a la decisión de una Comisión Mixta, que estará integrada por tres Vocales de los Jurados de Empresa—uno por cada Jurado—y otros tres designados por la Empresa, los cuales actuarán bajo la Presidencia del Jefe del Sindicato Nacional de Agua, Gas y Electricidad.

Art. 51. *Cláusula derogatoria*.—El presente Convenio Colectivo sustituye al firmado por ambas partes con fecha 4 de diciembre de 1964 que, en consecuencia, queda sin efecto. Asimismo anula los preceptos del Reglamento de Régimen Interior en lo que se opongan a lo establecido en este Convenio y de modo especial aquellos artículos a los que afecte su contenido económico.

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