

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Direccion General del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la Empresa «Iberduero, Sociedad Anonima», y su personal.

Viso el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Iberduero, S. A.» y su personal:

Resultando que la Secretaria General de la Organizacion Sindical remitió a esta Direccion General el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Iberduero, S. A.» suscrito el día 18 de abril de 1969, que fue redactado previas las negociaciones oportunas por la Comision deliberante designada al efecto, acompañandose al mismo el informe que preceptúa el apartado segundo del artículo tercero del Decreto-ley 10/1968 e informe favorable del señor Secretario general de la Organizacion Sindical;

Resultando que solicitado el preceptivo informe de la Direccion General de Prevision, ésta lo emite en sentido favorable;

Considerando que esta Direccion General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en orden a su aprobacion o a la declaracion de ineficacia total o parcial de su texto, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958, en relacion con los artículos 19 al 22 del Reglamento de 22 de julio de 1953 para aplicacion de dicha Ley;

Considerando que habiendose cumplido en la redaccion y tramitacion del Convenio suscrito en 18 de abril de 1969 los preceptos legales y reglamentarios, figurando en su texto que las clausulas acordadas en el mismo no determinaran elevacion en los precios, no dándose ninguna de las causas de ineficacia del artículo 20 del Reglamento de 22 de julio de 1958, y siendo conforme con lo establecido en el Decreto-ley 10/1968, de 16 de agosto, sobre evolucion de los salarios y otras rentas, procede la aprobacion del Convenio.

Vistas las disposiciones legales citadas y demas de aplicacion. Esta Direccion General acuerda:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical suscrito el 18 de abril de 1969 entre la Empresa «Iberduero, S. A.» y su personal.

Segundo.—Que se comunique esta Resolucion a la Organizacion Sindical para su notificacion a las partes, a las que se hará saber que con arreglo al artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos, modificado por la Orden de 19 de noviembre de 1962, no procede recurso contra la misma en via administrativa por tratarse de resolucion aprobatoria.

Tercero.—Disponer su insercion en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 26 de mayo de 1969.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organizacion Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «IBERDUERO, S. A.», Y SU PERSONAL

CAPITULO PRIMERO

Extension y ambito del Convenio Colectivo

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio Colectivo regira en todos los centros de produccion y trabajo, así como en las oficinas administrativas, técnicas y demas 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 comision de servicio.

Art. 2.º *Ambito personal*.—Las normas en él contenidas afectan a la totalidad del personal de plantilla de «Iberduero, Sociedad Anonima», cualquiera que sea su categoria, profesion, especialidad, edad, sexo o condicion, quedando excluido de su ambito el alto personal a que se refiere el artículo séptimo de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 3.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio Colectivo empezará a regir a partir del día 1 de enero de 1969, tendrá una duracion de un año y será prorrogable tácitamente de año en año, si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelacion minima de tres meses a la fecha de su terminacion o de cualesquiera de sus prórogas.

CAPITULO II

Organizacion del trabajo

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

Para alcanzar el máximo desarrollo que permita asegurar la prosperidad de la Empresa y con ello obtener el bienestar

9	Juan Tabuenca Castillo	Idem.	Antonio Aznar Echaruelo	Idem.	Idem.
10	José Ara Marco	Idem.	Desagüe D-XI-10	Idem.	Idem.
11	José Ferrando Mancho	Idem.	José Cerezoela Mancho	Balsa Nueva	Idem.
12	Antonio Nadal Solanas	Idem.	Barbara Caban Cáncer	Idem.	Idem.
13	Antonio Aznar Riazuelo	Idem.	Francisco Llanos Dez	Idem.	Idem.
14	Victoriano Franco Buisan	Idem.	Miguel Puyuelo López	Idem.	Idem.
15	Miguel Cayero Bleuca	Idem.	Antonio Aznar Riazuelo	Idem.	Idem.
16	Pilar Cellau Foradada	Valdrapón	Miguel Cayero Bleuca	Idem.	Idem.
17	Pío Rebilla Garcés	Idem.	Mariano Sorribas Latre	Idem.	Idem.
18	Mariano Sorribas Latre	Idem.	Antonio Campo Buisan	va.d.ragon	Idem.
19	Antonio Campos Buisan	Idem.	Julian Ferrando Puybecino	Idem.	Idem.
20	Julian Ferrando Puybecino	Idem.	Manuel Ciria Nasarre	Idem.	Idem.
21	Viuda de Juan Foradada Ferrusa	Idem.	José Vara Vara	Idem.	Idem.
22	Viuda de José Ester	Idem.	Francisco Bardaji Palacin	Torre Chupilla	Idem.
			Angel Foradada Lopez	Idem.	Idem.
			Miguel Huebva	Idem.	Idem.
			Pilar Nadal Campo	Idem.	Idem.
			Miguel Santolaria Serrador	Idem.	Idem.
			Camino C-X-4	Idem.	Idem.
1	Julian Carrasquer Lopez	Güerrios	Elias	La Gesa	Almendria
2	José Hebillá Puybecino	Idem.	Miguel Cayero Bleuca	Idem.	Cereal seco.
3	Pilar Nadal Campo	Idem.			
4	Francisco Cáncer Castillo	Idem.			
5	José Sorribas Cayero	Idem.			
6	León Aicazo Nadal	Idem.			
7	Matias Abenoza Artal	Idem.			

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 establece en el II Convenio Colectivo Sindical, 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 «Berduero, S. A.», los puestos de trabajo valorados, según las distintas puntuaciones, continúan clasificados en quince escalones de la forma siguiente:

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

La 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 sistema de valoración en vigor, 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 remuneraciones 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 queden 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 oportunas a fin de mejorar la condición del personal en esta situación mediante los sistemas de rehabilitación y recuperación que se estimen procedentes.

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

Art. 12. *Absorción de las retribuciones a título personal*. Las retribuciones que a la entrada en vigor del presente Convenio tengan asignadas los trabajadores por el concepto de «a título personal» experimentarán una absorción equivalente al cinco por ciento de su cuantía.

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

Por excepción, cuando se trate de asignaciones a título personal producidas por descenso de escalón debido a incapacidad disminuida no se absorberá cantidad alguna.

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 le permita el incremento que experimente el sueldo de calificación.

Art. 13. *Situación de los trabajadores que se encuentran asimilados a un escalón con el carácter de a título personal*. El personal que en virtud de lo que dispone el artículo 13 del III Convenio Colectivo Sindical de «Berduero, S. A.», estuviese asimilado «a título personal» a escalón superior al que por calificación de su puesto de trabajo corresponde, y el que se encuentre en las mismas circunstancias como consecuencia de lo previsto en el párrafo segundo del artículo octavo y tercero del artículo once, conservará dicha asimilación, pero en las expresadas situaciones le será de aplicación lo dispuesto en el último párrafo del artículo 12, todo ello sin perjuicio de que se observen también, cuando proceda, el resto de las normas que en orden a la absorción de las retribuciones «a título personal» se contienen en el mencionado artículo 12.

### CAPITULO III

#### Promoción, formación e ingreso del personal

##### PROMOCIÓN

Art. 14. *Principio general*.—Modificado por el II Convenio Colectivo Sindical de «Berduero, S. A.», el sistema establecido en el Reglamento de Régimen Interior y Reglamento 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, notificándolo 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.

Será condición indispensable haber permanecido durante año y medio como mínimo en el puesto de trabajo. Para el cómputo de este periodo no se estimará como de permanencia el periodo de prueba o de adaptación.

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.

Art. 16. *Forma de practicar la selección*.—Las convocatorias para cubrir los puestos de trabajo se publicarán haciendo constar: El número de las plazas, las materias objeto de examen, 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 determinados 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 quienes 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, psicológico y teórico-práctico teniendo 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. Si transcurrido dicho plazo y por causas imputables a la Empresa, el trabajador no fuese trasladado a su nuevo puesto de trabajo, tendrá derecho a la percepción de los haberes que a su nueva situación correspondan, si bien no iniciará el cómputo del período de adaptación hasta que no se incorpore al nuevo puesto.

Se considerará especialmente como dato favorable la participación del candidato en los cursillos 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 cubrirlo con los opositores de más alta puntuación que declarados aptos, hubieran quedado sin plaza.

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

Escalón	Período de adaptación
1	1 mes
2	1 mes
3	1 mes
4	2 meses
5	2 meses
6	3 meses
7	4 meses
8	4 meses
9	5 meses
10	6 meses
11	6 meses
12	6 meses
13	6 meses
14	6 meses
15	6 meses

Durante el período 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 período 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 o a otro de características y circunstancias similares.

**FORMACIÓN**

**Art. 19.** La Empresa continuará ampliando y estableciendo los sistemas de formación profesional adecuados a las características de «berduero» 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 y, por consiguiente, a acudir a los cursillos que se organicen en tal sentido.

**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 o por exigencias del plan de formación se presente 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 período de formación.

Para la admisión del personal de nuevo ingreso se observarán las normas contenidas en los artículos 45, 50, 51 y 52 del Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

El período de prueba a que quedará sometido este personal variará en uno u otro caso, por lo que se dispuso 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	Período de prueba
1	1 mes
2	1 mes
3	2 meses
4	4 meses
5	6 meses
6	6 meses
7	8 meses
8	10 meses
9	11 meses
10	12 meses
11	12 meses
12	12 meses
13	12 meses
14	12 meses
15	12 meses

Durante el período de prueba el trabajador percibirá el sueldo de calificación del escalón inmediato inferior.

El período 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 período 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 período 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
1	60.592
2	63.056
3	66.654
4	71.400
5	77.280
6	84.294
7	92.456
8	101.752
9	112.182
10	124.110
11	137.312
12	151.690
13	167.258
14	184.002
15	201.922

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 36 del III Convenio Colectivo (artículo 37 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 continuará otorgando un premio a la antigüedad de carácter voluntario y no absorbible, cuyo importe será de 217 pesetas al mes por cada cinco años de servicios en la plantilla, con un límite máximo de ocho premios.

Una vez cumplida la edad de sesenta y cinco años no se devengarán nuevos premios de antigüedad. Al trabajador que el 1 de enero de 1969 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 37 de este Convenio y serán abonados en las doce mensualidades normales de cada año y en las pagas extraordinarias correspondientes a las festividades del 18 de Julio y Natividad del Señor.

Art. 26. *Plus de vinculación al escalón.*—Para estimular la vinculación de los empleados en su puesto de trabajo se establece un plus por cada tres años de permanencia en el escalón, cuya cuantía será la siguiente, de acuerdo con el escalón en que esté encuadrado el trabajador:

Escalón	Cuantía mensual
1	109
2	113
3	119
4	128
5	138
6	151
7	166
8	182
9	201
10	222
11	246
12	271
13	299
14	329
15	361

El límite máximo de estos trienios será de cinco. Una vez cumplida la edad de sesenta y cinco años no se devengarán nuevos pluses de vinculación al puesto de trabajo. Al trabajador que el 1 de enero de 1969 tuviera una edad mayor a la indicada se le otorgará el número de trienios que le hubiera correspondido cuando cumplió los sesenta y cinco años.

Este plus alcanzará exclusivamente al personal incluido en la valoración de puestos de trabajo que preste su actividad durante la jornada establecida en el artículo 37 de este Convenio y será abonado en las doce mensualidades normales de cada año y en las pagas extraordinarias correspondientes a las festividades del 18 de Julio y Natividad del Señor.

Para su aplicación se computará la fecha del día 1 del mes a que corresponda la inicial de encuadramiento del trabajador en el escalón de su puesto de trabajo, estimándose a estos efectos el período de prueba o 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», observándose en lo sucesivo lo previsto en el artículo 12 del presente Convenio Colectivo respecto a la absorción de tal clase de retribución.

Cuando se trate de descenso de escalón motivado por voluntad del trabajador, éste perderá el derecho a la percepción del importe que por trienios tenía reconocido, sin perjuicio de que a partir del momento del cambio de escalón inicie el cómputo para aplicación de los trienios que a su nuevo encuadramiento corresponda.

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

Art. 27. *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 coeficientes que se indican a continuación por la retribución anual de calificación que por valoración de puestos de trabajo corresponde al productor:

Personal Administrativo (primer subgrupo) y Técnico que trabaje exclusivamente en oficinas	0,00050479
Resto del personal	0,00047114

Art. 28. *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
1	3,80
2	4,00
3	4,20
4	4,50
5	4,90
6	5,30
7	5,80
8	6,40
9	7,10
10	7,80
11	8,60
12	9,50
13	10,50
14	11,60
15	12,70

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 hubiese 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 rebasa su ordenación reglamentaria.

Art. 29. *Complemento de Ayuda Familiar.*—En concepto de Ayuda Familiar, la Empresa abonará a los beneficiarios de la misma un suplemento consistente en la diferencia entre el valor del punto mensual y 170 pesetas.

Esta aportación voluntaria de la Empresa tendrá el carácter de compensable y absorbible con arreglo a la legislación vigente y se aplicará a cada trabajador de plantilla, en tanto mantenga el derecho a percibir la Ayuda Familiar, en función del valor del punto y de las situaciones familiares reconocidas en el número tres 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 hayan originado o se produzcan a partir de la fecha de entrada en vigor del nuevo régimen de protección familiar establecido en el artículo 167 del mencionado texto articulado, el complemento de Ayuda Familiar consistirá en la diferencia entre la asignación mensual por la esposa que reglamentariamente esté determinada y la cantidad de 850 pesetas, más la diferencia entre la asignación mensual que dicho régimen 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 preste su actividad durante la jornada establecida en el artículo 37 de este Convenio Colectivo.

Art. 30. *Retribución mínima anual garantizada.*—Se fija en 92.000 pesetas la retribución mínima anual para el trabajador casado y con dos hijos, que preste servicio en jornada completa.

Si el total de las retribuciones percibidas por un trabajador que haya prestado servicios durante todo el año natural, reuniendo las expresadas circunstancias, no alcanzare la cifra antes señalada, la Empresa le complementará la diferencia hasta el referido límite. Cuando el período trabajado, concurriendo las circunstancias indicadas, fuese inferior a un año, se abonará la diferencia en su parte proporcional.

A estos efectos se computarán las siguientes retribuciones: Sueldo, sueldo a título personal, pagas extraordinarias, plus mérito o prima rendimiento, premio antigüedad, vinculación al escalón, ayuda familiar y complemento ayuda familiar.

Art. 31. *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 III 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 Oficio.

Art. 32. *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. 33. *Seguros Sociales obligatorios.*—Serán satisfechos en su totalidad por la Empresa, tomando ésta a su cargo la parte de las cuotas que legalmente corresponde satisfacer al trabajador por cotización al régimen general de la Seguridad Social.

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

Art. 34. *Personal en situación de baja por enfermedad.* Los productores de plantilla en situación de enfermedad continuará percibiendo sus haberes durante un año. Cuando al trabajador le alcancen las prestaciones de asistencia sanitaria o incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará la diferencia entre el importe de las indemnizaciones con cargo a la Seguridad Social y el de los haberes que al trabajador le correspondería percibir si se encontrara en situación de actividad laboral.

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

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

Art. 36. *Diets.*—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 concurran 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. 37. *Jornada de trabajo.*—La jornada del personal administrativo (primer subgrupo) y técnico, que trabaja exclusivamente en oficinas, será de cuarenta y tres horas y cuarenta y cinco minutos semanales, con horario de mañana y tarde, fijándose el mismo de forma conveniente para que queden libres las tardes de los sábados.

Dicho personal observará el régimen de jornada intensiva (seis horas consecutivas de trabajo) durante el período comprendido entre los días 16 de junio al 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.

Para el resto de los trabajadores regirá la jornada máxima legal, manteniéndose su actual estructura de distribución de los horarios en jornada fraccionada de mañana y tarde de forma que puedan tener libre la tarde del sábado, si bien quedarán eximidos de la obligación de recuperar las tres horas de disminución de la jornada del sábado.

Esta mejora queda condicionada a que las circunstancias y organización actual de los servicios lo permitan, por lo que, sin perjuicio de otras situaciones que puedan darse, no podrá ser extendida a quienes por la naturaleza de su función sea imprescindible presten servicio en los trabajos de construcción o mantengan relación directa con personal perteneciente a otras organizaciones del exterior que realizan obras para la Empresa.

El personal comprendido en el párrafo anterior continuará prestando su actividad sin alterar su actual estructura de jornada de trabajo en régimen de cuarenta y ocho horas semanales, percibiendo en compensación por día de trabajo normal de ocho horas un plus equivalente al 6,66 por 100 de su salario diario de calificación.

Igual régimen de cuarenta y ocho horas semanales, y análoga compensación por día de trabajo, se aplicará al personal que presta su actividad en jornada continuada de ocho horas, cuando por exigencias de los servicios, de las instalaciones u otras circunstancias estimables, a juicio de la Dirección de la Empresa, no resulte factible alterar sus cuadros de horario de trabajo.

Cuando el personal exento de la obligación de recuperar las tres horas de disminución de la jornada del sábado tenga que prolongar, por necesidades de servicio, su jornada diaria normal, percibirá por la primera media hora que la rebase el importe que corresponda al valor de media hora normal, es decir, sin el incremento que por su carácter tiene el trabajo extraordinario.

Lo dispuesto en el presente artículo no exime al productor desplazado de la obligación en que se halla de continuar o iniciar su viaje durante la tarde del sábado.

Cuando el personal, para iniciar la jornada laboral, acuda desde su domicilio a trabajar a una instalación distinta a la de su centro de trabajo habitual o de retén y existan medios de transporte, deberá cumplir en la misma su jornada normal de trabajo, siempre que el tiempo que necesite en el recorrido de ida o de regreso no sea superior a media hora en cada caso.

Art. 38. *Compensación por descanso en jornada continuada de ocho horas.*—Con independencia del plus que se establece en el artículo anterior, el personal de jornada normal de ocho horas consecutivas continuará percibiendo por día trabajado una cantidad equivalente al importe del 6,66 por 100 de su salario diario de calificación, con lo que se compensan los beneficios a que pudieran dar lugar las normas vigentes sobre descanso de media hora para los productores a los que se hace referencia en este artículo.

Art. 39. *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 hasta veinte años: Veinticinco días naturales.
- De más de veinte años: Treinta días naturales.

Esta escala sólo será de aplicación al personal que preste su actividad durante la jornada establecida en el artículo 37 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. 40. *Prestamos para adquisición de vivienda*.—La Empresa continuará tratando de resolver el problema de la vivienda del mayor número posible de sus empleados.

Art. 41. *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 adjudicación siguiendo el criterio de la mayor necesidad. Serán oídos los Jurados de Empresa los que nombren 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 turno, pueden ser adjudicadas.

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

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

Art. 42. *Servicio médico-quirúrgico*.—La Empresa continuará contribuyendo al pago de las cuotas correspondientes al Igualatorio Médico Quirúrgico y de Especialidades de Bilbao o al Socorro Quirúrgico establecido en la Empresa, del personal que no está incluido en las prestaciones de asistencia sanitaria derivada de enfermedad común o accidente no laboral, y deseando estar acogido a los servicios concertados a estos fines.

Art. 43. *Suministro de energía eléctrica a las viviendas de los empleados*.—Iberduero, S. A., mantendrá el suministro de energía eléctrica, en análogas condiciones a las de la tarifa de empleado, a las viviendas 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. 44. *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 vivieren a expensas del trabajador fallecido.

Art. 45. *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, excluida la asignación y complemento de ayuda familiar, la prima al mérito así como los emolumentos que no tengan un carácter fijo y general.

Art. 46. *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 indicadas en el artículo anterior, con las limitaciones establecidas en las normas que lo regulan.

Art. 47. *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. 48. *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 deben adoptarse para atención de estas manifestaciones culturales y deportivas e informando de sus resultados.

Art. 49. *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. 50. *Vinculación a la totalidad del Convenio Colectivo*.—Si la Dirección General de Trabajo, no aprobase 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.

Art. 51. *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. 52. *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 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 o de la persona en quien delegue.

Art. 53. *Cláusula derogatoria*.—El presente Convenio Colectivo sustituye al firmado por ambas partes con fecha 13 de julio de 1966 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.

## RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de la «Cadena de Ondas Populares Españolas» (C. O. P. E.)

Visto el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial suscrito en 23 del pasado mes de abril por las representaciones económica y social de la Empresa «Cadena de Ondas Populares Españolas» (C. O. P. E.) y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical remitió a esta Dirección General el mencionado Convenio Sindical que fue redactado previas las negociaciones oportunas de la Comisión Deliberante designada al efecto, acompañando del informe que preceptúa el apartado dos del artículo tercero del Decreto-ley 10-1968, de 16 de agosto, y demás documentos exigidos por la legislación de Convenios Colectivos Sindicales.

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución de conformidad con lo que determina el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y los preceptos correlativos del Reglamento de 22 de julio de igual año;

Considerando que habiéndose cumplido en la redacción del Convenio los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las cláusulas de ineficacia del artículo 20 del citado Reglamento de 22 de julio de 1958, para la aplicación de la Ley de 24 de abril del propio año, sobre Convenios Colectivos Sindicales, y siendo conforme con lo establecido en el Decreto-ley 10-1958, de 16 de agosto, sobre evolución de salarios y otras rentas, procede la aprobación del Convenio;

Vistas las disposiciones citadas y demás de aplicación. Esta Dirección General en uso de las facultades que le están conferidas acuerda lo que sigue:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo Sindical suscrito en 23 del pasado mes de abril por las representaciones económica y social de la «Cadena de Ondas Populares Españolas» (C. O. P. E.)

2.º Que se comuniquen esta resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que con arreglo al artículo 23 del Reglamento de 22 de julio de 1958, modificado por la Orden ministerial de 19 de noviembre de 1962, no procede recurso alguno en la vía administrativa, por tratarse de resolución aprobatoria.

3.º Disponer su inserción en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que digo a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S.

Madrid, 30 de mayo de 1969. El Director general, Jesús Pesada Gacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

## CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO PARA LAS EMISORAS DE RADIODIFUSION DE LA «CADENA DE ONDAS POPULARES ESPAÑOLAS» (C. O. P. E.)

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación*.—Las normas del presente Convenio afectarán a todas las Emisoras de Radiodifusión de la «Cadena de Ondas Populares Españolas», tanto las que están actualmente en funcionamiento como aquellas otras que comienzan a funcionar durante la vigencia del mismo.

Sus preceptos serán aplicables a todo el personal de la plantilla de dichas Emisoras, con la única exclusión del alto personal a que se refiere el artículo séptimo de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 2.º *Vigencia*.—El periodo de vigencia de este Convenio se fija en doce meses contados a partir del 1 de enero de 1969, caducando, por consiguiente, el 31 de diciembre dicho año, y será prorrogado automáticamente de año en año, a no ser que se denunciase por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de cualquiera de sus vencimientos, conforme a lo previsto en el artículo 12 de la Ley de 24 de diciembre de 1958. Para efectuar esta denuncia se