

ORDEN de 30 de junio de 1970 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por Falange Española Tradicionalista y de las J. O. N. S.

Ilmo. Sr.: Habiendo recaído resolución firme en 10 de marzo de 1970 en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por Falange Española Tradicionalista y de las J. O. N. S.

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que con desestimación del presente recurso, interpuesto por la representación de Falange Española Tradicionalista y de las J. O. N. S. contra la Resolución de la Dirección General de Ordenación del Trabajo de treinta y uno de julio de mil novecientos sesenta y ocho, debemos declarar y declaramos:

Primero. No haber lugar a la incompetencia de jurisdicción solicitada por la Entidad recurrente en el primero de sus pedimentos del símplico de la demanda.

Segundo. No haber lugar a la inadmisibilidad del recurso, solicitado por el Defensor de la Administración, en primer lugar del símplico de su escrito de contestación a la demanda.

Tercero. No haber lugar a hacer aplicación al caso de lo dispuesto en el artículo noventa de la Ley de Jurisdicción, también solicitado en segundo lugar por el Defensor de la Administración.

Cuarto. La validez y subsistencia por estar ajustada a Derecho de la Resolución recurrida, en cuanto declara que la cuota a satisfacer por la actora debe ser el catorce por ciento, y que las oficinas recaudatorias que se negaron a aceptar cualquier otra que no fuera el catorce por ciento expresado estaban en lo cierto al rechazarlas.

Quinto. No se hace expresa imposición de costas de las causadas en el presente recurso.

Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» e insertará en la «Colección Legislativa», lo pronunciamos, mandamos y firmamos.—Ambrosio López.—Juan Becerra.—Pedro Fernández.—Luis Bermúdez.—José Samuel Roberes. (Rubricados).»

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 30 de junio de 1970.—P. D., el Subsecretario, Utrera Molina.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

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

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la Empresa «Iberduero, S. A.» y su personal;

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical remitió a esta Dirección General el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Iberduero, S. A.», que fué suscrito, previas las negociaciones oportunas, en 18 de junio de 1970 por la Comisión deliberante designada al efecto. Acompañándose al mismo el informe a que se refiere el artículo 1.º 3, del Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, y demás documentos exigidos por la legislación sobre Convenios Colectivos Sindicales;

Resultando que el Convenio ha sido informado por la Subcomisión de Salarios, en su reunión del día 28 de julio del año en curso, y está dada la conformidad para su aprobación, en virtud del acuerdo del Consejo de Ministros del 24 del mismo mes y año;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical, en orden a su aprobación o a la declaración 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 relación con los artículos 19 al 22 del Reglamento de 22 de julio de 1958;

Considerando que, habiéndose cumplido en la redacción y tramitación del Convenio los preceptos legales y reglamentarios aplicables, figurando en su texto que su contenido no tiene repercusión en las tarifas eléctricas; no dándose ninguna de las causas de ineficacia del artículo 20 del Reglamento de 22 de julio de 1958, y habiendo sido otorgada su conformidad por la Superioridad, según antes queda hecha mención, procede la aprobación del Convenio.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Iberduero, S. A.», y su personal, suscrito en 18 de junio de 1970.

Segundo.—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 Convenios Colectivos, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962, no procede recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de resolución aprobatoria.

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

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 31 de junio de 1970.—El Director general, Vicente Toro Ortí.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

V CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE IBERDUERO, S. A.

CAPITULO PRIMERO

Extensión y ámbito del Convenio Colectivo

Artículo 1. *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, sino en todas donde se desarrolle su actividad y en las que existan Delegaciones o acfía personal destacado en comisión de servicio.

Art. 2. *Ámbito personal.*—Las normas en él contenidas afectan a la totalidad del personal de plantilla de «Iberduero, Sociedad Anónima», 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 7.º de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 3. *Ámbito temporal.*—El presente Convenio Colectivo empezará a regir a partir del día 1 de enero de 1970, 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 prórogas.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 4. *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, de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Art. 5. *Productividad.*—Como compensación de las importantes mejoras que por este Convenio se establecen, el personal se compromete a incrementar su productividad, a fin de que la Empresa pueda desarrollar su actividad industrial con la máxima eficiencia.

Art. 6. *Valoración de puestos de trabajo.*—El adecuado desenvolvimiento de la Empresa ha requerido, según se estableció 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 «Iberduero, S. A.», los puestos de trabajo valorados según las distintas puntuaciones continúan clasificados en 15 escalones, de la forma siguiente:

Escalón	Índice puntuación	Escalón	Índice puntuación
1	De 176 a 225	9	De 676 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,

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo Sindical, la Empresa iniciará la redacción de las definiciones de los puestos de trabajo, extractando sus funciones de forma genérica.

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

Art. 8. Revisión por modificación del puesto de trabajo.—Si las condiciones en que se realiza el trabajo o las funciones del puesto 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 la revisión 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.

En la revisión de los puestos de trabajo que puedan producirse, de acuerdo con las normas establecidas, colaborarán los Jurados de Empresa, a través de un miembro de los mismos, que actuará de una manera permanente, y de un segundo miembro de dichos Jurados, que pertenezca al grupo profesional (Técnico administrativo u Operario) en que esté encuadrado el trabajador cuyo puesto de trabajo sea revisado. Con el fin de que esta colaboración sea plenamente eficaz, la Empresa formará, sucesiva y paulatinamente, en las técnicas de la valoración de puestos de trabajo a los cuatro miembros de los Jurados de Empresa, que pueden participar en la revisión de los puestos de trabajo, iniciando esta formación con el miembro cuya colaboración sea permanente.

La Empresa estudiará las propuestas razonadas que, en orden a una posible modificación del sistema de valoración de puestos actualmente vigente, le sean hechas por los miembros de los Jurados de Empresa designados para colaborar en la revisión de los puestos de trabajo, después de que dichos miembros hayan adquirido la formación necesaria para poder emitir juicios objetivos sobre la materia, con pleno conocimiento de causa.

Art. 9. 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 oportunas a fin de mejorar la condición del personal en esta situación mediante los sistemas de rehabilitación y recuperación que se estimen procedentes.

Si fuese 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.—Cuando el trabajador que teniendo asignada retribución «a título personal» ascienda de escalón y pase a percibir sueldo de cualificación superior, le será absorbida la retribución «a título personal» en la medida que lo permita el incremento que experimente el sueldo de cualificación.

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 disponía el artículo 13 del III Convenio Colectivo Sindical de «Iberduero, S. A.», estuviese asimilado «a título personal» a escalón superior al que por cualificación 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 8.º y tercero del artículo 11 conservará dicha asimilación, pero en las expresadas situaciones le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 12.

CAPÍTULO III

Promoción, formación e ingreso del personal

Promoción

Art. 14. Principio general.—Modificado por el II Convenio Colectivo Sindical de «Iberduero, S. A.», 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, 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, 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, psicotécnico 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 periodo de adaptación hasta que no se incorpore al nuevo puesto.

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 cubrirla 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 cualificación. Esta compensación tendrá carácter gracioso 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 — Meses	Escalón	Periodo de adaptación — Meses
1	1	9	5
2	1	10	6
3	1	11	6
4	2	12	6
5	2	13	6
6	3	14	6
7	4	15	6
8	4		

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 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 «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 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 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 y 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 comprendidos en el apartado a):

Escalón	Periodo de prueba	Escalón	Periodo de prueba
1	1	9	11
2	1	10	12
3	2	11	12
4	4	12	12
5	6	13	12
6	6	14	12
7	8	15	12
8	10		

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

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 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	96.810	9	165.130
2	100.142	10	181.944
3	104.482	11	200.536
4	110.040	12	220.724
5	117.040	13	242.522
6	126.070	14	265.902
7	137.242	15	290.808
8	150.402		

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 la 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 otorgará un premio a la antigüedad de carácter voluntario y no absorbible, cuyo importe será de 180 pesetas al mes por cada tres años de servicios en la plantilla, con un límite máximo de trece 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 1970 tuviera una edad mayor a 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 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.

Todo aquel que al término de su sexto año de servicios en la plantilla de la Empresa no hubiera percibido, por aplicación del nuevo sistema de trienios de antigüedad, el importe anual del anterior quinquenio (3256 pesetas), será compensado en la cantidad necesaria para llegar al mencionado importe.

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

Escalón	Cuantía mensual	Escalón	Cuantía mensual
1	173	9	295
2	179	10	325
3	187	11	359
4	197	12	395
5	209	13	434
6	226	14	476
7	246	15	520
8	269		

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 1970 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 y será abonado en las doce mensualidades normales de cada año y en las pagas extraordinarias correspondientes a las festividades de 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» hasta que por reconocimiento de un nuevo premio de vinculación o ascenso de escalón pueda ser absorbida dicha diferencia en todo o en parte.

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 correspondan.

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 lo hagan necesario.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo Sindical de «Iberduero S. A.», el valor de la hora extraordinaria será el establecido en el siguiente cuadro:

Tabla de valores de las horas extraordinarias

Personal administrativo (primer subgrupo) y técnico, que trabaja exclusivamente en oficinas:

Escalón	125 %	140 %	175 %
1	39.65	44.40	55.50
2	41.25	46.20	57.75
3	43.60	48.85	61.05
4	46.70	52.35	65.40
5	50.55	56.65	70.80

Escalón	125 %	140 %	175 %
6	55.15	61.80	77.20
7	60.50	67.75	84.70
8	66.60	74.55	93.20
9	73.40	82.20	102.75
10	81.20	90.95	113.70
11	89.85	100.65	125.80
12	99.25	111.20	139.00
13	109.45	122.60	153.25
14	120.40	134.85	168.60
15	152.15	148.00	185.00

Resto del personal:

Escalón	125 %	140 %	175 %
1	37.25	41.80	52.25
2	38.85	43.50	54.40
3	41.05	46.00	57.50
4	44.00	49.25	61.60
5	47.60	53.30	66.65
6	51.95	58.15	72.70
7	56.95	63.80	79.75
8	62.70	70.20	87.75
9	69.10	77.40	96.75
10	76.45	85.05	107.05
11	84.60	94.75	118.45
12	93.45	104.65	130.85
13	103.05	115.40	144.25
14	113.35	127.00	158.70
15	124.40	139.35	174.15

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	Escalón	Suplemento por hora ordinaria nocturna
1	5.10	9	9.10
2	5.30	10	10.10
3	5.60	11	11.20
4	5.90	12	12.40
5	6.30	13	13.70
6	6.80	14	15.00
7	7.50	15	16.50
8	8.30		

Este suplemento sustituye, superándolo, el régimen de plus nocturno regulado por el artículo 135 del Reglamento de Régimen Interior.

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 robe su ordenación reglamentaria.

Art. 29. Plus por trabajo a turnos.—Con efectos de 1 de julio de 1970, el personal que preste su actividad laboral en jornada continuada de ocho horas, con régimen horario de turno cerrado de relevos, percibirá por cada día de trabajo realizado en dichas condiciones un plus por trabajo a turnos equivalente al 5 por 100 del salario diario de calificación.

Para el cálculo de su cuantía se girará dicho porcentaje sobre la base que resulte de dividir por 365 la retribución anual de calificación, una vez excluido el importe de las dos pagas extraordinarias.

Art. 30. 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 22 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 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.

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 IV 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 fuere 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. 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 continuarán 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. 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. 37. Jornada de trabajo.—La jornada del personal administrativo (primer subgrupo) y técnico, que trabaja exclusivamente en oficinas, será de cuarenta y dos horas semanales, con horario de mañana y tarde, fijándose el mismo de forma conveniente para que queden libres las tardes de los sábados y dos horas y quince minutos para el descanso del mediodía.

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.

En compensación de la reducción de jornada que se implanta en el presente Convenio, quedan eliminadas las medias fiestas que venía observando el personal que trabaja exclusivamente en oficinas, excepto las del 24 y 31 de diciembre.

Para el resto de los trabajadores se establece la jornada de cuarenta y cuatro horas semanales, distribuyéndose el horario en jornada fraccionada de mañana y tarde, de forma que puedan tener libre la tarde 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 a 2/3 del valor fijado en el artículo 27 para las horas extraordinarias del 125 por 100.

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.

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 necesita en el recorrido de ida o de regreso no sea superior a media hora en cada caso.

La Empresa exime a sus trabajadores de la obligación de recuperar las fiestas declaradas recuperables por las autoridades laborales.

Los empleados que por razón del servicio tengan que trabajar en fiesta recuperable, percibirán el importe de las horas trabajadas dicho día con los recargos establecidos para las fiestas no recuperables.

Las mejoras introducidas en este artículo entrarán en vigor el 1 de julio de 1970.

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 percibirá por día trabajado una cantidad equivalente a la mitad del valor fijado en el artículo 27 para las horas extraordinarias del 125 por 100, 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.

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 justificado, pero en ningún caso dicho fraccionamiento podrá ser superior a dos períodos.

CAPITULO VI

Prestaciones especiales

Art. 40. Préstamos para la adquisición de vivienda.—La Empresa continuará tratando de resolver el problema de la vivienda del mayor número posible de sus empleados, de conformidad con las normas contenidas en el Reglamento correspondiente.

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 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 convivientes, 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. 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 desee estar acogido a los servicios concertados a estos fines.

Art. 43. 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 23 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 vivían a expensas del trabajador fallecido.

Art. 45. Seguro colectivo de vida.—Continuara 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.

La aplicación del mencionado porcentaje sobre las nuevas retribuciones que se establecen en este Convenio se efectuará a partir del curso 1970/71.

Art. 47. Economías.—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 deban 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 servicio ininterumpidos, sin nota desfavorable o cancelada reglamentariamente, una gratificación cuyo importe consista en el equivalente a la cuantía de dos y seis pagas extraordinarias, respectivamente.

CAPÍTULO VII

Disposiciones varias

Art. 50. 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 indudablemente 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.—El presente Convenio Colectivo no tendrá repercusión en las tarifas eléctricas. Sin embargo, por unanimidad, ambas partes hacen expresa declaración de que como para llevar a feliz término la negociación se ha tenido en cuenta el establecimiento para el año 1971 de unas nuevas tarifas más adecuadas con las necesidades de nuestra industria, deberán considerarse las mejoras que introduce como un anticipo con cargo a los nuevos precios que para los servicios de suministro de fluido eléctrico fijó la Administración, y por tanto absorbibles y compensables con los incrementos que de tal disposición oficial pudieran derivarse.

Art. 52. Comisión mixta para la interpretación del Convenio. Sin detrimento de las facultades de todo orden que correspon-

den a la Dirección de la Empresa, cuando surjan 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 o de la persona en quien delegue.

Art. 53. Cláusula derogatoria.—El presente Convenio Colectivo sustituye al firmado por ambas partes con fecha 18 de abril de 1969, 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 clave a la autoridad sindical correspondiente a los oportunos efectos legales.

RESOLUCION de la Delegación General del Instituto Nacional de Previsión por la que se convocan cursos regulares de Médicos de Empresa en Barcelona y Madrid

De conformidad con lo dispuesto en el artículo octavo del Decreto 1036/1959, de fecha 10 de junio («Boletín Oficial del Estado» número 38, de 23 de junio del mismo año), sobre reorganización de los Servicios Médicos de Empresa, la Delegación General del Instituto Nacional de Previsión convoca los siguientes cursos y plazas en cada uno de ellos:

Madrid.—Sesenta plazas.
Barcelona.—Sesenta plazas.

Artículo 1.º Podrán solicitar su admisión a estos cursos todos los Médicos que lo deseen, sin limitación de edad ni fecha de finalización de la licenciatura.

Art. 2.º La selección de los aspirantes se hará conforme al baremo que se publica a continuación.

Art. 3.º Cada aspirante podrá solicitar solamente uno de los cursos convocados.

Art. 4.º Las instancias, dirigidas al Director de la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo, se presentarán en la misma (pabellón número 8 de la Facultad de Medicina, Ciudad Universitaria, Madrid-3) dentro del plazo de treinta días naturales contados desde la publicación de esta convocatoria.

Art. 5.º Deberán acompañarse los siguientes documentos:

- Testimonio notarial del título de Licenciado en Medicina o fotocopia legalizada del mismo.
- Expediente universitario.
- Cualquier otro documento que justifique méritos para la selección previa.

Art. 6.º Los aspirantes deberán valorar sus propios méritos atendiendo al baremo, utilizando para ello una hoja de papel tamaño folio, en la que constará todos y cada uno de sus epígrafes y con el mismo orden y formato. Esta valoración debe acompañar al resto de la documentación y deberá ser firmada por el solicitante.

Art. 7.º Los cursos comenzarán en el mes de noviembre del año actual y al finalizar los mismos en el mes de junio de 1971, se realizarán los exámenes correspondientes. Los alumnos aprobados recibirán el Diploma oficial de aptitud.

Art. 8.º La asistencia diaria al curso de los alumnos que resulten seleccionados es obligatoria en sus clases teóricas y prácticas no aceptándose como razones de ausencia justificantes de atención a otras actividades profesionales, pues se entiende que los solicitantes aceptan íntegramente las condiciones establecidas.

Art. 9.º El baremo que regirá para la selección de los aspirantes a los cursos que se convocan y que servirá de modelo para el que han de presentarse los méritos se publica al final de esta convocatoria.

Notas

a) Los certificados o justificantes de oposiciones no se acreditarán si además del nombramiento no figura la diligencia de toma de posesión.

b) Cuando para la obtención de un título o diploma se requiera efectuar concursos de oposiciones o similares, sólo se acreditará el diploma final. Del mismo modo, cuando se presenten dos o más títulos o diplomas que tengan equivalencia a la misma especialidad, sólo se tendrá en cuenta el de rango superior.