

**20055** RESOLUCION de 16 de julio de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del XV Convenio Colectivo de «Iberduero, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XV Convenio Colectivo de «Iberduero, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 11 de mayo de 1990, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados sindicales, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 16 de julio de 1990.—El Director general, Francisco José González de Lena.

**XV CONVENIO COLECTIVO DE «IBERDUERO, S. A.»  
1990-92**

**CAPITULO I**

**EXTENSION Y AMBITO DEL CONVENIO COLECTIVO**

**Artículo 1º) AMBITO TERRITORIAL.—**

El presente Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, regirá en todos los centros de trabajo y demás dependencias de Iberduero, S.A. en que se desarrolle su actividad de empresa eléctrica.

**Artículo 2º) AMBITO PERSONAL.—**

Las normas del presente Convenio Colectivo, en la medida que a cada situación afecten, sólo regirán para el personal de Iberduero, S.A. directamente relacionado con la actividad de producción, transformación, transporte, transmisión y distribución de energía eléctrica.

Las referidas normas regirán en su totalidad para el personal a que se refiere el párrafo precedente considerado como de plantilla, que se define como aquel que, contratado con tal carácter, preste sus servicios por cuenta de Iberduero, S.A., en calidad de fijo y por tiempo indefinido, realizando la jornada laboral completa establecida.

Al personal considerado como "no de plantilla", es decir, el que preste sus servicios mediante alguna de las modalidades de contrato a tiempo cierto o determinado (eventuales, de obra o servicio, interinos, temporales, de lanzamiento de nueva actividad, etc.), especiales (de temporada, de relevo, a domicilio, para la formación, en prácticas, etc.) o a tiempo parcial (según se define en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y regulan los artículos 1 al 6 del Real Decreto 1.991/84, de 31 de octubre), se les aplicarán las disposiciones contenidas en los capítulos IV, V, VI, VIII y en los artículos 70º, 71 y 72º del presente Convenio Colectivo en proporción a su jornada, nivel de asimilación y tipo de contrato; de los beneficios que se deriven de las prestaciones asistenciales, establecidas en el capítulo VII, sólo les serán de aplicación aquellos que expresamente se les reconozca. No obstante, se respetarán los derechos adquiridos, y expresamente reconocidos con anterioridad al 31-12-1984, del personal de limpieza de menos de cuatro horas, del "gratificado" y del de cuatro o más horas, a que se refieren los artículos 24, 106 y 107 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Producción, Transformación, Transporte, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica, de 30 de julio de 1.970.

**Artículo 3º) AMBITO TEMPORAL.—**

El presente Convenio surtirá efectos de 1º de enero de 1.990, cualquiera que sea la fecha de su registro, depósito o publicación oficial. Regirá hasta el 31 de diciembre de 1.992, en que expirará automáticamente.

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

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

**CAPITULO II  
ORGANIZACION DEL TRABAJO**

**Artículo 4º) NORMAS GENERALES.—**

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

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

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

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

**Artículo 5º) VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO.—**

Según se estableció en el II Convenio Colectivo Sindical, la estructuración de puestos de trabajo se realiza mediante su valoración con arreglo a la técnica denominada "asignación de puntos por factores", y de acuerdo con este sistema y características propias de Iberduero, S.A., los puestos de trabajo valorados, según las distintas puntuaciones, se clasifican en 15 escalones de la forma siguiente:

<u>Escalón</u>	<u>Indice puntuación</u>
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

Escalón	Indice puntuación
13	De 776 a 825
14	De 826 a 875
15	Más de 876

La Dirección de la Empresa facilitará a todos los trabajadores el análisis del puesto de trabajo que ha servido de base para su calificación, así como las funciones inherentes al mismo. En los casos de puestos de nueva creación, DIPES determinará la valoración provisional del puesto de trabajo, a la vista del standard de funciones propuesto; una vez ocupado dicho puesto y transcurrido el período de adaptación, se procederá necesariamente, en el plazo de un año, a efectuar el análisis del puesto, sobre las funciones que efectivamente se realizan, y, sobre este análisis, la C.M.R.P.T. efectuará la valoración definitiva. Ningún trabajador podrá negarse a realizar funciones, alegando que no figuran en la descripción del puesto. En todo caso, podrá reclamar con sujeción al procedimiento que regula el presente Convenio.

#### Artículo 6º) PUESTOS DE TRABAJO Y CATEGORIAS PROFESIONALES.

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

#### Artículo 7º) REVISION POR MODIFICACION DE PUESTO DE TRABAJO.-

Para informar y proponer resolución sobre revisiones de puesto de trabajo a la Dirección de la Empresa, existe la Comisión Mixta de Revisión de Puestos de Trabajo (C.M.R.P.T.), que estará compuesta por una representación de la Dirección de la Empresa y por seis representantes de los trabajadores:

Con el fin de que esta representación sea plenamente eficaz, la Empresa formará en las técnicas de valoración de puestos de trabajo a quince representantes de los trabajadores, para asesorar a los mismos, si éstos lo solicitaran en su petición de revisión.

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

Si las condiciones en que se realiza el trabajo o las funciones del puesto variasen en su contenido de tal forma que pudieran afectar al valor obtenido al aplicar el Sistema de Valoración en vigor, podrá plantearse la revisión tanto a iniciativa de DIPES, de la Dirección a que pertenezca el trabajador o del propio trabajador. La tramitación de solicitud de revisión por la jefatura o por el propio trabajador se realizará a través de la vía jerárquica para su informe y trámite.

Tal solicitud, acompañada del informe, deberá ser evacuada por la vía jerárquica a DIPES y, a través de ésta, a la C.M.R.P.T. en el plazo de mes y medio. Transcurrido dicho plazo sin haberse recibido, el interesado podrá cursar su petición a DIPES a través de la C.M.R.P.T. para su registro, acuse de recibo y trámite. A partir de la fecha de acuse de recibo por

DIPES, comenzará a contar un plazo máximo de seis meses para su resolución. Del resultado de dicha revisión se dará cuenta al interesado.

Los ascensos de escalón que se originen como consecuencia de la revisión, serán reconocidos a todos los efectos, a no ser que resultaren de más de dos escalones, en cuyo caso la nueva plaza resultante deberá cubrirse por concurso, percibiendo el empleado que venía ocupando el puesto de trabajo revisado, la diferencia de retribución correspondiente.

Si como consecuencia de la revisión se originara un descenso de escalón y tal situación obedeciera a causas imputables a la Dirección de la Empresa, el trabajador conservará su escalón a título personal. Cuando el cambio de un escalón superior a otro inferior se efectúe por voluntad del trabajador, éste pasará a percibir las remuneraciones del escalón que a la nueva situación correspondan.

Los desacuerdos que, con carácter excepcional, pudieran surgir en el seno de la C.M.R.P.T. serán sometidos a la Comisión Paritaria del Convenio, que arbitrará el sistema necesario para la resolución de los mismos.

#### Artículo 8º) CAPACIDAD DISMINUIDA.-

En el caso de que un trabajador, como consecuencia del informe médico-profesional elaborado por el Departamento de Medicina y Seguridad en el Trabajo, fuera considerado por DIPES con capacidad disminuída para el desempeño de su puesto de trabajo y no considerase procedente la iniciación del expediente de incapacidad o, iniciado éste, no se obtuviera de los organismos oficiales competentes la declaración de Invalidez Permanente en sus grados de Incapacidad Total o Absoluta, será destinado de forma automática por dicho Organismo a la vacante más idónea a sus aptitudes y conocimientos profesionales.

Para facilitar dicha acomodación, el trabajador afectado podrá solicitar a DIPES las vacantes existentes que estén en consonancia con las indicaciones contenidas en su informe médico-profesional, adoptándose las disposiciones oportunas a fin de mejorar la condición del personal en esta situación, mediante los sistemas de rehabilitación, recuperación y formación que se estimen procedentes.

Si fuere destinado a 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.

#### Artículo 9º) ABSORCION DE LAS RETRIBUCIONES A TITULO PERSONAL.-

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

#### Artículo 10º) SITUACION DE LOS TRABAJADORES QUE SE ENCUENTRAN ASIMILADOS A UN ESCALON CON EL CARACTER DE "A TITULO 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 calificación de su puesto de trabajo correspondía, y el que se encuentre en las mismas circunstancias como consecuencia de lo previsto en el penúltimo párrafo del artículo 7º y

tercero del artículo 8º, conservará dicha asimilación, pero en las expresadas situaciones le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 9º.

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

#### Artículo 11º) GARANTIAS DEL PUESTO DE TRABAJO.-

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

#### Artículo 12º) PUESTOS DE TRABAJO Y PLANTILLA.-

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

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

Si una plaza se anula, el trabajador que la ocupaba será destinado a otra que esté en consonancia con sus aptitudes y previo visto bueno del Servicio Médico, a ser posible, dentro de su centro de trabajo o entorno social, cumpliendo los requisitos que establezcan las disposiciones vigentes, dando cuenta previa a los representantes de los trabajadores en la C.M.P. y a los Delegados Sindicales. El trabajador tendrá opción a mantener la categoría profesional que ostentaba en el puesto de procedencia.

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

##### Modalidad a:

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

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

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

##### Modalidad b:

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

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

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

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

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

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

B) Si la plaza asignada supone cambio de centro de trabajo, que no exige cambio de residencia del trabajador, percibirá una indemnización a tanto alzado y por una sola vez, compensatoria de los gastos de desplazamiento que dicha plaza asignada conlleva. Su cuantía será: dos veces y media el resultado de multiplicar el número de kilómetros anuales al nuevo centro de trabajo desde su domicilio (como máximo, la distancia entre ambos centros de trabajo) en viaje de ida y vuelta en los días de trabajo de cada año, por el precio del kilómetro que abona la Empresa en los desplazamientos, vigente en el momento:

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

#### Artículo 13º) NORMAS DE PERSONAL.-

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

### CAPITULO III

#### PROMOCION, FORMACION E INGRESO DEL PERSONAL

#### Artículo 14º) PRINCIPIOS GENERALES DE PROMOCION.-

Modificado por el II Convenio Colectivo Sindical de Iberduero, S.A. el sistema establecido en el Reglamento de Régimen Interior y Ordenanza de Trabajo para la Industria Eléctrica, continuará en vigor como régimen para el ascenso el de la capacidad acreditada mediante concurso-oposición o concurso-selección. La adjudicación de las plazas se efectuará atendiendo a los resultados de los citados concursos.

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

No obstante, se reservarán las plazas necesarias para las situaciones siguientes:

- a) Trabajadores afectados por lo establecido en los artículos 10º y 12º del presente Convenio Colectivo.
- b) Trabajadores con capacidad disminuida, conforme a lo establecido en el artículo 8º.
- c) Trabajadores que, durante un determinado período de tiempo, hayan venido desempeñando trabajos especialmente penosos (tales como turno cerrado de relevos, trabajos en estructuras a gran altura, etc) y cuya edad se considere inadecuada para su realización, a juicio todo ello de MYSET y de la C.M.P. Si fuera necesario para su adaptación a otro puesto de trabajo se efectuarán los cursos de formación pertinentes.
- d) Trabajadores contratados para seguir un plan de formación específico para el desempeño de determinados puestos de trabajo.
- e) Jóvenes que hayan seguido los cursos de formación dual o en alternancia impartidos en la Empresa.

La Dirección de la Empresa reservará hasta el 8 % de las vacantes para ser cubiertas por antigüedad entre el personal del nivel jerárquico inmediato inferior en línea directa que pertenezca al mismo grupo profesional, siempre que esté acreditada su capacidad, comunicando el número de vacantes producidas anualmente y dichos ascensos a la representación de los trabajadores en la Comisión Mixta de Promoción (C.M.P.).

Sólo se podrán realizar traslados horizontales en los casos en los que los trabajadores solicitantes ostenten el mismo puesto de trabajo y especialidad que los de la convocatoria y lleven 5 años de servicio efectivo en un mismo puesto, centro de trabajo y organización. Para el personal de nuevo ingreso dicho plazo será de 8 años para el primer traslado, computándose dentro de este período de tiempo los servicios prestados mediante contratación temporal. A partir de la firma del presente Convenio Colectivo este derecho no podrá ser ejercido más de dos veces durante la vigencia de su contrato de trabajo.

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

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

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

Esta gratificación consistirá en:

- A) Dos mensualidades de su anterior salario de calificación, para los empleados a los que se originen gastos de traslado de familiares y enseres. Esta gratifica-

ción también se concederá a aquellos empleados que, sin tener familiares a su cargo, justifiquen poseer en el momento del traslado vivienda propia en el lugar de residencia de origen y haber contratado otra en el de destino.

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

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

#### Artículo 15º) MODIFICACION DE LA NORMA DE PERSONAL MNPP.3.5.003.-

En el plazo máximo de un año desde la firma del presente Convenio Colectivo, se efectuará la modificación de la norma de Personal MNPP.3.5.003, con el fin de adaptarla a los principios generales establecidos en este Capítulo. En su redacción intervendrán los Sindicatos firmantes de este Convenio Colectivo y cualquier discrepancia, con carácter previo a su puesta en vigor, se someterá a la Comisión Paritaria.

#### Artículo 16º) REGIMEN TRANSITORIO.-

En tanto en cuanto no esté efectuada la modificación prevista en el artículo anterior, seguirán en vigor los artículos 14º, 15º, 16º y 17º del XIV Convenio Colectivo en lo que no se opongan a los principios generales establecidos en el artículo 14º del presente Convenio Colectivo. Quedarán derogados en el momento en que se apruebe la nueva norma de personal MNPP.3.5.003.

#### Artículo 17º) COMISION MIXTA DE PROMOCION.-

De conformidad con lo establecido en los artículos prece-dentes, seguirá existiendo la Comisión Mixta de Promoción (C.M.P.), formada por una representación de la Dirección y otra de los trabajadores. Hasta la puesta en marcha de la nueva norma MNPP.3.5.003, estará integrada por todos los Sindicatos firmantes de este Convenio Colectivo.

#### Artículo 18º) PERIODO DE ADAPTACION.-

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

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

Si durante el período de adaptación no fuera declarado apto o se produjese su renuncia, será reintegrado al puesto de procedencia o a otro de características y circunstancias similares.

El período de adaptación no es obligatorio, pudiendo la Empresa renunciar total o parcialmente a su utilización.

Artículo 19º) PROMOCION A PUESTOS DE TRABAJO NO VALORADOS DE SUPERIOR CATEGORIA.-

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

Dicho sistema se aplica en base a lo siguiente:

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

- a) Que las funciones inherentes al puesto de trabajo justifiquen la promoción.
- b) Que la calificación profesional del interesado sea acorde con el nivel establecido para el puesto.
- c) Que la dedicación y entrega personal al trabajo sean óptimos.

La escala de paso sería la siguiente:

Escalón origen	Nivel	
	Mínimo	Máximo
12	T4	T4
13	T4	T3
14	T4	T2
15	T3	T1

2. Posibilitando el paso de la escala Fuera de Valoración a la categoría de Titulado Superior, cuando se cumplan las condiciones siguientes:

- a) Que el interesado tenga titulación superior reconocida, o supere el período de formación interna a que será sometido, con el fin de adquirir el nivel de conocimientos correspondiente a la titulación superior requerida para el puesto; o que, a juicio de la Dirección y a propuesta de su jefatura, se considere que tiene los conocimientos y experiencia suficientes para el puesto.
- b) Que el puesto que desempeñe sea propio de un Titulado Superior o pase a ocupar una vacante de dicha categoría.

En el supuesto de que no superase dicho período de formación interna, permanecería en la escala Fuera de Valoración, con la promoción que se establezca dentro de la misma.

Artículo 20º) FORMACION.-

La Empresa continuará ampliando y estableciendo los sistemas de formación profesional adecuados a las características y necesidades de Iberduero, S.A. y situación del personal, al objeto del mejor desempeño del puesto de trabajo y su evolución técnica y proporcionar a los trabajadores igualdad de oportunidades para promocionar en todos los niveles.

Los trabajadores se comprometen a colaborar con las medidas que se adopten para conseguir actualizar sus conoci-

mientos en las técnicas de cada especialidad y mejorar su formación general y, por consiguiente, a acudir a los cursillos que se organicen a tales fines.

La Empresa se compromete a cumplir lo estipulado en el Convenio vigente de colaboración con el INEM, así como lo contemplado en la Orden Ministerial de 9 de febrero de 1.987, en relación con las competencias de los representantes de los trabajadores, en los cursos comprendidos en el Plan de Formación e Inserción Profesional (PLANFIP).

La formación interna en la Empresa se desarrollará mediante el Plan Estratégico de Formación (P.E.F.). Los planes parciales contenidos en el PEF serán expuestos, con explicación de criterios y limitaciones, tanto de tiempo como de costo, a los Delegados Sindicales.

Admitido como necesario el protagonismo de la línea jerárquica en el desarrollo del Plan, será expuesto y consultado a tales representantes de los trabajadores, con carácter previo a ser sometido a la aprobación de la Dirección. Para el seguimiento del Plan se arbitrará la correspondiente información en reuniones trimestrales.

Artículo 21º) INGRESO DEL PERSONAL.-

Para la admisión de personal de nuevo ingreso se observará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, los Reglamentos que lo desarrollan y las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo.

El período de prueba a que quedará sometido este personal será el siguiente:

Escalón	Período de prueba
1	14 días
2	14 días
3	14 días
4	3 meses
5	3 meses
6	3 meses
7	3 meses
8	3 meses
9	3 meses
10	3 meses
11	6 meses
12	6 meses
13	6 meses
14	6 meses
15	6 meses
Titulados Superiores	6 meses

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

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

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

1º En las plazas que específicamente se definan correspondientes a las Direcciones de Explotación y Distribución, (Saltos de Saucelle, Aldeadávila, Villarino, Villalcampo,

Castro y San Esteban y las plazas de Oficial Asistencia al Abonado y Rurales) el ingreso del personal se hará reduciendo el límite de la contratación temporal a año y medio y el trabajador permanecerá otros tres años y medio en el centro de trabajo, servicio y organización. Sin perjuicio de ello, una vez transcurrido año y medio desde adquirir la condición de "plantilla", podrá optar a concursos dentro del mismo centro de trabajo, servicio y organización.

- 2º En el resto de los casos, cuya incorporación a "plantilla" se efectúe una vez agotados los plazos máximos legales, la permanencia será de otros dos años.

#### CAPITULO IV

##### RETRIBUCION DEL PERSONAL

#### Artículo 22º) RETRIBUCION DE CALIFICACION O ESCALAS DE SUELDO.-

Los sueldos durante 1990, según se trate o no de personal incluido en el Régimen de Valoración de Puestos de Trabajo, en función de las horas anuales de trabajo fijadas en el artículo 37º del presente Convenio Colectivo, y siempre que se observen los regímenes de horario establecidos en la Empresa con carácter general, una vez aplicado un incremento del 7,5 % sobre los vigentes a 31-12-1989, serán los siguientes:

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

Escalón	Ptas. anuales
1	1.763.048
2	1.801.268
3	1.850.114
4	1.906.324
5	1.984.570
6	2.095.548
7	2.220.974
8	2.366.336
9	2.534.938
10	2.722.888
11	2.935.506
12	3.175.158
13	3.412.626
14	3.663.842
15	3.926.482

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

- a) Personal Fuera de Valoración

Nivel	Ptas. anuales
T4	4.118.338
T3	4.401.768
T2	4.685.170
T1	4.963.448

- b) Personal Titulado Superior

Nivel	Ptas. anuales
F2	2.944.340
F1	3.237.402
E3	3.530.436
E2	3.824.380
E1	4.118.338
D3	4.401.768
D2	4.685.170
D1	4.963.448
C3	5.240.858
C2	5.518.254
C1	5.796.644
B3	6.073.942
B2	6.351.240
B1	6.635.244
A3	6.924.680
A2	7.214.186
A1	7.503.524

#### Artículo 23º) CARACTERES DEL SUELDO O RETRIBUCION DE CALIFICACION.-

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

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

#### Artículo 24º) PAGO DE LA NOMINA.-

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

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

#### Artículo 25º) ANTIGUEDAD.-

Se otorgará un premio a la antigüedad por cada tres años de servicios en la plantilla, cuyo importe será 2.668,00 pesetas mensuales.

Una vez cumplida la edad de 65 años no se devengarán nuevos premios de antigüedad, sin perjuicio de que al cumplir dicha edad se acredite al trabajador la parte proporcional del premio por el tiempo transcurrido desde la fecha en que se reconoció el último trienio hasta el día 1º del semestre en que se cumplan los 65 años.

La fecha de partida para la aplicación de los premios a la antigüedad que se devenguen en lo sucesivo, tanto por el personal ya existente como por el de nuevo ingreso, será la de 1º de enero, o 1º de julio, según que la causa que dé origen al nuevo premio de antigüedad se produzca dentro del 1º ó 2º semestre del año.

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

Artículo 26º) PLUS DE VINCULACION AL ESCALON.-

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

Escalón	Pesetas
1	2.393
2	2.445
3	2.510
4	2.589
5	2.693
6	2.846
7	3.015
8	3.214
9	3.442
10	3.697
11	3.986
12	4.311
13	4.632
14	4.975
15	5.329

Una vez cumplida la edad de 65 años no se devengarán nuevos pluses de vinculación al puesto de trabajo, sin perjuicio de que al cumplir dicha edad se acredite al trabajador la parte proporcional del plus por el tiempo transcurrido desde la fecha en que se le reconoció el último trienio hasta el día 1º del semestre en que cumpla los 65 años.

Este plus alcanzará exclusivamente al personal incluido en la Valoración de Puestos de Trabajo y será abonado en las doce mensualidades normales y en las pagas extraordinarias correspondientes a los meses de julio y diciembre.

La fecha de partida para la aplicación de los pluses de vinculación al escalón que se devenguen en lo sucesivo, tanto por el personal ya existente como por el de nuevo ingreso, será la de 1º de enero o 1º de julio, según que la causa que dé origen al nuevo plus de vinculación al escalón se produzca dentro del 1º o del 2º semestre del año. A estos efectos se computará el período de prueba o de adaptación.

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

Por excepción no será de aplicación la norma establecida en el párrafo precedente cuando el trabajador varíe un escalón, sea cual fuere el motivo de dicha variación, y, en consecuencia, continuará acreditando el número de trienios devengados en el escalón anterior.

En el caso de que la variación de puesto de trabajo obedezca a causas imputables a la Empresa o por haber sido declarado el trabajador con capacidad disminuida y

consiguientemente el trabajador conserve su escalón a título personal, no experimentará alteración alguna el régimen de incrementos periódicos de retribución a que se contrae el presente artículo.

Artículo 27º) HORAS EXTRAORDINARIAS.-

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer el mantenimiento del empleo en la Empresa, ambas partes acuerdan reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, cumpliendo lo regulado en esta materia por el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Las horas extraordinarias se totalizarán mensualmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador en el parte correspondiente. Se comunicará mensualmente a los Delegados Sindicales el listado de horas extraordinarias efectuadas en la Empresa.

En base a lo anteriormente acordado, únicamente se realizarán las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes y las estructurales que como tales se pactan en este Convenio a efectos de que no queden sujetas a la cotización adicional prevista en el Real Decreto 92/83, de 19 de enero, y que son: las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La determinación en cada caso de qué horas corresponden a la definición de estructurales, así como la remisión de las mismas a las Direcciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social, y la confección de los boletines de cotización, se efectuarán de conformidad con lo contenido en la Orden Ministerial de 1-3-1983, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

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

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

Un día de descanso, elegido de conformidad con la Jefatura, por cada 7½ horas extraordinarias trabajadas.

Percepción en dicho día de la bonificación del 75 % sobre el valor al 100 %, por las 7½ horas extraordinarias trabajadas, y del importe correspondiente al plus de asistencia.

A efectos de aplicación de lo establecido en el artículo 9º del Real Decreto 2001/83, de 28 de julio, las horas de presencia, que no podrán exceder de 50 horas mensuales, serán abonadas como las extraordinarias.

Cuando algún trabajador, por necesidades ineludibles del servicio, tuviera que trabajar en día que no le corresponda de conformidad con su calendario laboral, podrá optar por cobrar las horas extraordinarias, o, además de percibir la bonificación del 75 % sobre el valor al 100 % por las horas efectiva-

mente trabajadas, que no superen 7 horas 30 minutos, compensar con un descanso de media jornada cuando el número de horas realizadas no exceda de cuatro, y de jornada completa, si excede de este número y no superasen 7 horas 30 minutos. Las que excedan, se considerarán como extraordinarias aplicándoseles la normativa correspondiente.

El salario base a los sólo efectos del cálculo del precio de la hora extraordinaria, que se obtendrá mediante la aplicación de la siguiente fórmula

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

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

Escalón	Ptas. anuales
1	1.180.613
2	1.206.206
3	1.238.916
4	1.276.556
5	1.328.953
6	1.403.269
7	1.487.259
8	1.584.600
9	1.697.503
10	1.823.363
11	1.965.741
12	2.126.222
13	2.285.241
14	2.453.466
15	2.629.341

Consiguientemente, con el número de horas de trabajo señaladas en el artículo 37º, los importes de las horas extraordinarias serán los establecidos en la siguiente tabla:

Escalón	Bonificación 75 %	Hora 100 %	Hora 175 %
1	525	700	1.225
2	536	715	1.251
3	551	734	1.285
4	568	757	1.325
5	591	788	1.379
6	624	832	1.456
7	661	881	1.542
8	704	939	1.643
9	755	1.006	1.761
10	811	1.081	1.892
11	874	1.165	2.039
12	945	1.260	2.205
13	1.016	1.354	2.370
14	1.091	1.454	2.545
15	1.169	1.558	2.727

#### Artículo 28º) PLUS DE TRABAJO NOCTURNO.-

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

Escalón	Ptas./hora
1	92
2	94
3	96

Escalón	Ptas./hora
4	99
5	103
6	109
7	115
8	123
9	132
10	141
11	153
12	165
13	177
14	190
15	204

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

#### Artículo 29º) PLUS POR TRABAJO A TURNOS.-

El personal que preste su actividad laboral en jornada continuada, además de percibir el plus de trabajo nocturno cuando proceda, si trabaja en régimen de turno cerrado de relevos, cerrado discontinuo o abierto, percibirá por cada día de trabajo realizado en dichas condiciones, un plus por trabajo a turnos, conforme se establece en las siguientes tablas (resultado de aplicar el incremento del 11 % a los vigentes en 31.12.1989).

#### Importe por día trabajado en régimen de turnos

Escalón	cerrado		
	abierto	discontinuo	cerrado
1	1.651	1.779	1.997
2	1.664	1.793	2.010
3	1.678	1.807	2.025
4	1.694	1.823	2.040
5	1.715	1.844	2.061
6	1.745	1.874	2.091
7	1.778	1.907	2.189
8	1.820	1.999	2.334
9	1.900	2.139	2.498
10	2.044	2.301	2.686
11	2.204	2.481	2.896
12	2.382	2.682	3.131
13	2.560	2.882	3.365
14	2.748	3.094	3.612
15	2.948	3.319	3.875

Este plus tiene como objeto compensar al trabajador de cuantos inconvenientes se derivan de la prestación del trabajo en régimen de turnos.

Además de este plus percibirá también la "compensación por trabajo en día festivo" en los días festivos nacionales o locales, no coincidentes con sábado o domingo, que tuviera que trabajar por razón de su calendario, en cuantía del 75 % de valor de la hora que se establece en el artículo 27º del presente Convenio Colectivo, descansando otro día de mutuo acuerdo con la jefatura del centro de trabajo.

#### Artículo 30º) PLUS DE ASISTENCIA.-

Por la asistencia durante una jornada laboral completa se abonará a los trabajadores, según el escalón en que se encuentren encuadrados, un plus cuya cuantía por día trabajado será la siguiente:

Escalón	Importe
1	210
2	210
3	210
4	226
5	242
6	258
7	276
8	291
9	306
10	319
11	327
12	336
13	346
14	356
15	364

Este plus se abonará por día realmente trabajado, por lo que expresamente se señala que no se computarán a estos efectos: la ausencia al trabajo motivada por enfermedad, descanso semanal, días festivos, sábados libres, permisos, licencias y causas similares. Por el contrario se computarán para el abono de este plus las ausencias por vacaciones y las originadas por el ejercicio oficial del cargo sindical representativo de los trabajadores.

Artículo 31º) PLUS DE PRODUCTIVIDAD.-

Con el fin de incrementar la productividad durante la vigencia de este Convenio, se abonará una prima especial por este concepto en cuantía del 1 % sobre el salario anual de calificación o grado salarial, en las doce mensualidades ordinarias.

Artículo 32º) PLUS DE RETEN.-

Se entiende como retén la disposición de la rápida localización e incorporación al servicio, fuera de las horas laborales, a cambio de una compensación diaria fijada independientemente del trabajo efectuado. Por su naturaleza el retén no tendrá la consideración de tiempo de trabajo. Para los trabajadores que tengan convenida la prestación de esta modalidad, sus importes serán los siguientes:

Escalón	Jornada		Festivo
	Normal	Intensiva	
1	1.610	2.597	4.675
2	1.657	2.672	4.810
3	1.714	2.764	4.975
4	1.788	2.884	5.191
5	1.884	3.039	5.471
6	2.011	3.243	5.838
7	2.169	3.498	6.297
8	2.356	3.799	6.839
9	2.562	4.133	7.439
10	2.796	4.510	8.119
11	3.054	4.926	8.867
12	3.331	5.373	9.671
13	3.625	5.846	10.524
14	3.937	6.349	11.429
15	4.265	6.879	12.382

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

Artículo 33º) PLUS DE RECLUTAMIENTO.-

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

para prestar un servicio, cuando concurren las circunstancias siguientes:

- 1º) Que el trabajador sea requerido, para la prestación del servicio, fuera de su Centro de Trabajo y de su jornada laboral.
- 2º) Que deba realizarse fuera del horario de trabajo cualquier día de la semana, incluso sábados, domingos y festivos.
- 3º) Que exista una discontinuidad con la jornada laboral del empleado.
- 4º) Que venga motivado por una causa imprevista y no programada, desconociéndose o no siendo previsible la posible causa de la incorporación en el momento de haberse concluido la jornada laboral del empleado requerido.

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

Escalón	DIURNO			NOCTURNO		
	J.Norm.	J.Inten.	Festivo	J.Norm.	J.Inten.	Festivo
1	3.111	3.279	5.247	3.733	3.935	6.297
2	3.111	3.350	5.360	3.733	4.020	6.432
3	3.111	3.441	5.506	3.733	4.129	6.607
4	3.111	3.545	5.673	3.733	4.255	6.807
5	3.111	3.691	5.906	3.733	4.429	7.087
6	3.111	3.898	6.237	3.733	4.678	7.484
7	3.111	4.131	6.610	3.733	4.957	7.931
8	3.111	4.402	7.043	3.733	5.282	8.452
9	3.111	4.715	7.545	3.733	5.659	9.054
10	3.111	5.064	8.103	3.733	6.077	9.724
11	3.276	5.460	8.737	3.932	6.553	10.484
12	3.543	5.905	9.449	4.252	7.087	11.339
13	3.809	6.348	10.157	4.571	7.618	12.188
14	4.089	6.815	10.905	4.907	8.179	13.086
15	4.382	7.303	11.686	5.258	8.764	14.023

Este plus se regirá por su normativa específica.

Artículo 34º) ABSORCION Y COMPENSACION.-

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo son en su conjunto más beneficiosas para el personal que las establecidas por las disposiciones legales actualmente vigentes y las incluidas en el XIV 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 y Seguridad Social, Ministerio de Industria y Energía, Reglamentaciones Laborales, Ordenanzas de Trabajo, acuerdos administrativos o de cualquier clase. También compensarán cualquier incremento que en el futuro se pudiera establecer en virtud de disposición oficial o por cualquier resolución que en su día pueda dictarse.

Artículo 35º) PERSONAL EN SITUACION DE BAJA POR ENFERMEDAD COMUN.-

Los trabajadores de plantilla en situación de Incapacidad Laboral Transitoria derivada de enfermedad común, durante el

período que dure tal contingencia, percibirán las retribuciones correspondientes a sueldo de calificación, sueldo a título personal, antigüedad, vinculación y productividad. Cuando al trabajador le alcancen las prestaciones de asistencia sanitaria o incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará la diferencia entre el importe de las prestaciones con cargo a la Seguridad Social y el de los haberes referenciados.

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

- a) El primer día de baja por enfermedad no derivada de accidente, si ésta fuera inferior a 8 días y si coincide después de día festivo o de descanso semanal, no será retribuido.
- b) Desde el cuarto al vigésimo día, dejará de percibir el importe que supone el 15 % del salario regulador de la prestación de Incapacidad Laboral Transitoria dejado de satisfacer por la Seguridad Social, de conformidad con el Real Decreto 53/1980, de fecha 11 de enero (B.O. del E. núm. 14 del 16 de enero de 1980). Este descuento sólo se aplicará en la primera situación de Incapacidad Laboral Transitoria durante el año natural.

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

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

#### Artículo 36º) PERSONAL EN SITUACION DE BAJA POR ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL.-

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

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

### CAPITULO V

#### JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

#### Artículo 37º) JORNADA DE TRABAJO, DESCANSO SEMANAL Y FESTIVOS.-

La jornada de trabajo será de 38 horas semanales en cómputo anual, que equivale de media teórica en el conjunto de la Empresa a 1.687,2 horas anuales de trabajo, durante 222 jornadas laborales, una vez deducidas las fiestas y días de vacaciones; para 1.991 la media teórica será de 1.679,6 horas durante 221 jornadas laborales y para 1.992 de 1.672 horas durante 220 jornadas laborales. Con las limitaciones propias

de la naturaleza del servicio público que atiende la Empresa, continuará subsistente el régimen semanal de cinco días de trabajo.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los dos días libres por semana serán consecutivos y a poder ser sábado y domingo.

Cuando los días 24 y 31 de diciembre no coincidan en sábado o domingo, se considerarán como festivos.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la fiesta local que coincida en sábado será disfrutada el viernes anterior a la misma. En el caso de que en algún centro de trabajo hubiera correspondido ya alguna fiesta en estas circunstancias, será fijado el viernes correspondiente de conformidad con su jefatura.

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

#### Artículo 38º) MODALIDADES DE JORNADA.-

1. De acuerdo con las funciones del puesto de trabajo desempeñado, los trabajadores tendrán asignada una de las siguientes modalidades de jornada:

##### A) Personal jornada intensiva verano:

Durante el período comprendido entre las fechas del 1 de octubre al 31 de mayo, la jornada fraccionada de mañana y tarde, será de 8 horas 9 minutos. El resto del año, es decir desde el 1 de junio al 30 de setiembre, este personal observará el régimen de jornada intensiva (6½ horas consecutivas de trabajo).

##### B) Personal con viernes tarde libre:

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

##### C) Resto del personal:

Realizará jornada de 7 horas 36 minutos diarias.

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

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

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

7 horas 12 minutos de duración y de 8 horas para el turno de tarde.

El personal de turno, que efectúe una jornada de 8 horas por día efectivo de trabajo en turno, compensará los excesos de jornada en estos días, mediante descansos en días completos, en la siguiente proporción: trabajando 211, 210 y 209 días efectivos en turno respectivamente en cada año de vigencia del convenio, corresponden 11 días de descanso, en los cuales se percibirá el plus de asistencia.

2. La Empresa, contando con la colaboración del personal, hará las modificaciones precisas de reestructuración de las instalaciones y servicios, a fin de observar el régimen de 38 horas semanales en cómputo anual.

#### ARTICULO 39º) PERSONAL DESPLAZADO Y DE OBRA.-

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

Si fuera superior, el tiempo de exceso, que no tendrá la consideración de jornada de trabajo efectiva, ni se computará a efectos del límite de horas extraordinarias, será retribuido bajo el epígrafe "Plus de Transporte" de la forma siguiente:

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

Escalón	(1) hasta ½ hora	(2) de ½ a 1 hora	(3) de 1 hasta 1 ½
1	521	1.042	1.563
2	532	1.064	1.596
3	546	1.092	1.638
4	563	1.126	1.689
5	586	1.172	1.758
6	619	1.238	1.857
7	655	1.310	1.965
8	698	1.396	2.094
9	748	1.496	2.244
10	804	1.608	2.412
11	867	1.734	2.601
12	937	1.874	2.811
13	1.007	2.014	3.021
14	1.082	2.164	3.246
15	1.159	2.318	3.477

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

Esta compensación se efectuará de la forma siguiente:

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

Percepción del Plus de Asistencia en el día descansado.

2. Al personal de obras en curso de ejecución que deberá cumplir en las mismas la jornada de trabajo establecida, se le considerará como tiempo de exceso a partir del cual se aplicarán los pluses de transporte, el que supere a 1 hora en el

desplazamiento diario (ida + regreso a la obra). Este personal podrá también compensar estos excesos de tiempo con horas de descanso tal como se indica en el punto 1, cuando el desarrollo de la obra lo permita.

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

#### Artículo 40º) COMPENSACION PAUSA O DESCANSO MEDIODIA.-

El personal que tenga jornada intensiva de verano descansará para efectuar la comida de mediodía un período de tiempo, entre 21 minutos y una hora. En las oficinas generales, dicho período será flexible; en el resto de los centros será rígido por acuerdo de la mayoría, pudiendo alcanzar una hora y cuarto.

Como consecuencia de la reducción del tiempo de descanso, se satisfará por día de trabajo realizado en tales condiciones un importe que se evalúa en 1.000 pesetas. Esta compensación, además, sustituye las obligaciones empresariales que sobre instalación de comedores señalan el Decreto de 86-1938 y la Orden de 30-6-1938.

#### Artículo 41º) VACACIONES.-

Los trabajadores de plantilla disfrutarán de un período de vacaciones anuales de 23 días laborables durante 1990, de 24 en 1991 y de 25 en 1992. Su retribución será la siguiente: sueldo de calificación, sueldo a título personal, plus de antigüedad, plus de vinculación, plus de productividad y plus de asistencia.

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 empleado estuviese suficientemente justificada, pero, en ningún caso, dicho fraccionamiento podrá ser superior a dos períodos.

Si por necesidades del servicio la Empresa fijase al trabajador la fecha de las vacaciones de forma que al menos 11 días laborables de las mismas queden comprendidos durante el período de 1º de octubre al 30 de abril, se le abonarán 1.660,00 pesetas por cada uno de los días de vacaciones disfrutados en dicho período.

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

En la nómina del mes de junio se abonará una "bolsa de vacaciones" en cuantía de 25.000 pesetas. Si no se prestaren servicios durante todo el año, se abonará la parte proporcional al número de días de vacaciones a que se tuviera derecho.

#### CAPITULO VI

##### GASTOS DE LOCOMOCION, MANUTENCION Y ESTANCIA

#### Artículo 42º) GASTOS DE LOCOMOCION, MANUTENCION Y ESTANCIA.-

Continuará aplicándose la normativa de la Empresa sobre gastos de locomoción, manutención y estancia, actualizándose su

importe de acuerdo exclusivamente con los costos kms-vehículo y los precios de los establecimientos de hostelería.

La percepción del gasto de manutención por comida con arreglo al régimen establecido en la Norma correspondiente excluye la percepción a que se refiere al artículo 40º, denominado "Compensación Pausa o Descanso Mediodía".

## CAPITULO VII

### PRESTACIONES ESPECIALES

#### Artículo 43º) PRESTAMOS PARA LA ADQUISICION DE VIVIENDA.-

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

#### Artículo 44º) 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. Será oída la representación de los trabajadores que nombrará tres 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, 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.

#### Artículo 45º) ANTICIPOS.-

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

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

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

#### Artículo 46º) JUBILACION A LOS 64 AÑOS.-

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

#### Artículo 47º) SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA A PENSIONISTAS DE VIUDEDAD Y TRABAJADORES EVENTUALES.-

Iberduero, S.A. mantendrá el suministro de energía eléctrica en análogos condiciones a las de la tarifa de empleado, a los pensionistas de viudedad de los trabajadores fallecidos, en tanto permanezcan en estado de viudedad, siempre que el consumo se ajuste a los requisitos exigidos por el artículo 21 de la vigente Ordenanza de Trabajo. Esta tarifa también se aplicará, para la vivienda habitual, al personal eventual, con jornada completa y contrato de trabajo de un año o más de duración, una vez superado el período de prueba.

#### Artículo 48º) AYUDA EN CASO DE FALLECIMIENTO POR ACCIDENTE DE TRABAJO.-

Con independencia de las indemnizaciones que como consecuencia de las disposiciones en vigor puedan corresponder a los familiares del trabajador fallecido en accidente de trabajo y de las del Seguro Individual de Accidentes, la Empresa abonará al heredero o herederos que estime más idóneos la cantidad de 600.000 pesetas. Esta prestación especial se hará extensiva al personal considerado como "no de plantilla", en proporción a su jornada.

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

#### Artículo 49º) SEGURO COLECTIVO DE VIDA.-

Continuará manteniéndose el Seguro Colectivo de Vida con arreglo a las normas por las que actualmente se rige, acomodándose los capitales asegurados a las nuevas retribuciones establecidas en la Empresa, excluida la asignación y complemento de Ayuda Familiar, el plus de asistencia y el de productividad, así como los emolumentos que no tengan un carácter fijo y general.

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

El personal asegurado que lo desee, podrá percibir por cuenta de la Empresa, al producirse su jubilación, el 50% del capital asegurado, causando en ese momento baja en el Seguro Colectivo de Vida.

#### Artículo 50º) AYUDA DE ESTUDIOS.-

La Empresa continuará concediendo, mediante su Plan de Enseñanza y de acuerdo con las normas que lo regulan, ayuda para facilitar los estudios de segunda enseñanza, formación profesional y enseñanza superior de los hijos de sus empleados.

Podrán ser beneficiarios de esta ayuda los empleados para quienes los gastos de enseñanza correspondientes a los hijos susceptibles de ser acogidos a la Ayuda de Estudios y admitidos por su normativa específica, impliquen un coste superior al 8,50% de las retribuciones indicadas en el artículo anterior.

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

#### Artículo 51º) ECONOMATOS.-

Como compensación por la supresión de beneficios o derechos, actuales o futuros, derivados de la existencia o posibilidad de constitución de economatos laborales, acordada en el X Convenio Colectivo actualizado para el 2º año de vigencia, se

abonará cada año, en el mes de enero, una cantidad anualmente revisable con el índice de precios al consumo (I.P.C.).

Para el año 1990, su cuantía será de 46.930 pesetas para cada trabajador de plantilla en activo o 23.465 pesetas para cada pensionista de jubilación, invalidez, viudedad u orfandad absoluta. Estas cantidades serán revisadas una vez conocidos los I.P.C. definitivos publicados por el I.N.E.

El personal eventual percibirá dicha compensación cuando su contrato tenga una duración de al menos un año. Los empleados a tiempo parcial, ya sean fijos o con contrato superior a un año, percibirán 23.465 pesetas anuales.

#### Artículo 52º) ACTIVIDADES DE RECREO Y DEPORTES.-

Constituida la Comisión de actividades de recreo y deportes, compete a la misma regular las actividades de las distintas secciones deportivas, velar por el buen orden y conservación del material e instalaciones y locales, proponiendo a la Dirección las medidas que deban adoptarse para la atención de estas manifestaciones culturales y deportivas, informando de sus resultados.

#### Artículo 53º) GRATIFICACION 25 y 40 AÑOS.-

La Empresa continuará abonando a los trabajadores de plantilla durante el año en que cumplan 25 y 40 años de antigüedad reconocida, una gratificación cuyo importe consistirá en el equivalente a la cuantía de dos y cuatro pagas extraordinarias, respectivamente.

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

#### Artículo 54º) SERVICIO MILITAR.-

Durante la suspensión del contrato de trabajo por cumplimiento del servicio militar, ya sea obligatorio, voluntario o prestación social sustitutoria, se abonará al trabajador, exclusivamente, el 50 % del salario mínimo interprofesional que por su edad le corresponda, durante el período que dure tal suspensión. Esta compensación sustituye a la establecida en los artículos 70 a 72 de la Ordenanza de trabajo para las industrias de energía eléctrica de 30-7-1970 y los artículos 98 a 100 del Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

### CAPITULO VIII

#### PERMISOS, LICENCIAS, FALTAS Y SANCIONES

#### Artículo 55º) PERMISOS Y LICENCIAS.-

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

- En caso de matrimonio, 15 días naturales en la fecha que contraiga matrimonio.
- En los casos de enfermedad grave de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, y en los de nacimiento de hijo, hasta tres días naturales. En este último caso uno de los días, al menos, deberá ser laborable.

En estos casos, cuando es necesario un desplazamiento a provincia distinta de la del centro de trabajo en que se realice el mismo, el plazo será de 4 días naturales.

- En caso de fallecimiento de cónyuge, hasta 7 días naturales. Para el resto de parientes, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales; si se necesita desplazamiento, 5 días naturales.
- En caso de matrimonio de hijo del trabajador, el día de la ceremonia.
- En caso de traslado de domicilio habitual, un día; si el mismo es superior a 200 Km. de distancia, 2 días laborales.
- En caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo indispensable, salvo que exista norma legal o convencional que establezca un período determinado, en cuyo caso se estará a lo que tales normas dispongan en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Si por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo el trabajador percibe alguna indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

En los casos de realización de funciones sindicales o de representación del personal, se estará a lo prevenido en las disposiciones legales o convencionales.

- Las trabajadoras, en caso de lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de 1/2 hora cada una, pudiendo asimismo sustituir, por voluntad de la mujer, tal derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, aplicable al momento de entrada o salida al trabajo.
- Lo dispuesto para enfermedad grave o fallecimiento de parientes alcanza hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, por lo que sólo serán de aplicación para los permisos en caso de que se trate de parientes que sean cónyuge, hijos, nietos, padres, suegros, abuelos, abuelos políticos, hermanos y cuñados.
- Para que puedan ser concedidos estos permisos, los trabajadores deberán presentar previamente, ante su jefatura, los justificantes y documentos legales que acrediten la existencia de la circunstancia alegada para la obtención del permiso. Si ello no fuera posible, deberá presentar imprescindiblemente aquella documentación, en el plazo máximo de 48 horas a contar desde su reincorporación al trabajo después del permiso. Ello no obsta para que en todo caso se avise previamente.
- Los permisos deben disfrutarse en la fecha en que se produzca la necesidad, no pudiendo ser trasladados a días hábiles, resultando irrelevante que se produzcan en período de disfrute de vacaciones. El deber público ha de ser personalísimo y por lo tanto no alcanza a aquellos que puedan cumplirse mediante representantes. El crédito horario concedido a los representantes sindicales, lo es por el ejercicio de funciones de representación.

- Será potestativo de la Dirección General otorgar licencias especiales, sin retribución, cuando medien causas discrecionalmente valorables por la misma, en caso de que el trabajador no pueda disponer de los permisos ni de vacaciones.
- Al personal que curse estudios en centros docentes oficiales, podrá concedérsele la debida autorización a fin de que pueda reducir en media hora su jornada de trabajo diaria, bien al iniciarse la misma o bien a su finalización. No obstante, en casos justificados, el expresado permiso podrá ser ampliado por el tiempo necesario, siempre con el límite de dos horas y media semanales.

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

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

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

En todo caso, se exigirá el adecuado aprovechamiento en los estudios, por lo que, cuando se aprecie manifiesto desaprovechamiento, se podrán suspender los mencionados permisos.

#### Artículo 56º) FALTAS.-

Los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador, atribuibles al mismo por su voluntad maliciosa o su conducta negligente, tendrán la consideración de faltas que, atendida su importancia, trascendencia y malicia, se clasificarán en:

- Leves.
- Graves, o
- Muy Graves

#### Faltas leves

Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

- 1ª El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo de hasta tres veces en un mes por tiempo inferior a 30 minutos, sin la debida justificación.
- 2ª No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3ª El abandono del servicio, sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causare perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como "grave o muy grave", según los casos.
- 4ª Pequeños descuidos en la conservación del material.

- 5ª No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
- 6ª No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 7ª Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa o Entidad o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta "muy grave".
- 8ª Faltar al trabajo un día en el mes, a menos que exista causa que lo justifique.

#### Faltas graves

Serán consideradas como faltas graves las siguientes:

- 1ª El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo en más de tres veces en un mes, superior a 30 minutos, sin la debida justificación.
- 2ª Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta sin causa que lo justifique.
- 3ª No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social obligatoria o voluntaria. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta "muy grave".
- 4ª Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.
- 5ª La simulación de enfermedad o accidente.
- 6ª La desobediencia a las órdenes de trabajo. Cuando de ello se derivase perjuicio notorio para la Empresa o peligro de avería de las instalaciones, podrá ser considerada como "muy grave".
- 7ª Simular la presencia de otro trabajador, alterando lo dispuesto por la normativa de registro y control de entrada y salida al trabajo.
- 8ª La negligencia o desidia en el trabajo.
- 9ª La imprudencia en el desempeño del trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como "muy grave".
- 10ª Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios útiles o herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
- 11ª Las derivadas de lo previsto en la causa tercera de las faltas leves.
- 12ª La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
- 13ª La falta de respeto y consideración debidos a los usuarios.

Faltas muy graves

Serán consideradas como faltas muy graves las siguientes:

- 1ª Más de 10 incumplimientos de puntualidad no justificados en la asistencia al trabajo cometidos en un período de seis meses o de 20 durante un año.
- 2ª El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier lugar.
- 3ª El hurto de fluido eléctrico o complicidad con el mismo.
- 4ª Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- 5ª La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- 6ª Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
- 7ª Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.
- 8ª Dedicarse a actividades contrarias a los intereses de la Empresa o que pudieren incidir en desdoro o menoscabo del buen nombre o imagen de la misma.
- 9ª Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, compañeros de trabajo y subordinados o a sus familiares, como consecuencia de la relación laboral.
- 10ª Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
- 11ª Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- 12ª La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- 13ª El originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- 14ª La derivadas de lo previsto en las causas tercera y séptima de las faltas leves y en la tercera, sexta y novena de las faltas graves.
- 15ª La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

## Artículo 57º) SANCIONES.-

Por faltas leves:

- . Amonestación.
- . Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

Por faltas graves:

- . Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta 15 días.

Por faltas muy graves:

- . Suspensión de empleo y sueldo de 20 a 90 días.
- . Traslado a otro centro de trabajo en distinta localidad, sin derecho a indemnización alguna.
- . Despido con pérdida total de sus derechos en la Empresa.

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

## Artículo 58º) EXPEDIENTE DISCIPLINARIO.-

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

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

Proceso de actuaciones - 1ª fase

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

- a) Dentro de las veinticuatro horas de haber tenido conocimiento de la existencia de hechos que pudieran ser constitutivos de falta, la jefatura del empleado presunto comitente de los mismos, elevará un Parte-denuncia al Jefe de su Departamento quien, a su vez, lo elevará al Director de su Área y, éste, a la mayor urgencia, lo comunicará al Director de Personal y Servicios Generales.
- b) El Director de Personal y Servicios Generales, si lo considerase oportuno, pondrá los hechos en conocimiento del Director General y solicitará la apertura del expediente o propondrá, directamente, la imposición de una sanción de conformidad con lo prevenido por la legislación laboral vigente.
- c) El Director General, o por delegación de este, el Secretario General, podrá decidir la apertura o no del expediente y, en su caso, designará un Instructor para el mismo.
- d) El Instructor designará, libremente, un Secretario para que le ayude en su misión y actúe como fedatario de las distintas actuaciones. El Instructor procederá de inmediato al desarrollo de las diligencias pertinentes.

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

- e) El Instructor en el ejercicio de su cargo actuará como mandatario de la Dirección General a los solos efectos de la instrucción del expediente. Por ello, durante dicha instrucción, podrá utilizar vehículos documentarios para

dirigirse a Directores y Jefes de Departamento sin sujeción a la normativa que los regula.

#### Proceso de actuaciones - 2ª fase

En el presente apartado se indica el desarrollo de una 2ª Fase, constituida por las actuaciones y diligencias del expediente propiamente dichas.

- a) El Instructor notificará por escrito al afectado el acuerdo adoptado por la Dirección General de incoarle expediente en averiguación de su posible responsabilidad respecto de los hechos contenidos en el correspondiente parte-denuncia.
- b) Si el expedientado manifestase estar afiliado a alguna de las Centrales Sindicales reconocidas en Iberduero, S.A., se pondrá en conocimiento del Delegado Sindical de la misma el hecho de la apertura de expediente disciplinario.
- c) El Instructor practicará las pruebas que estime pertinentes, según su leal saber y entender, tendentes a la mayor concreción de los hechos y emitirá su opinión respecto de si pueden ser o no constitutivos de falta laboral. Si no se apreciase la imputabilidad de los hechos denunciados se proveerá en esta fase el sobreseimiento del expediente y el archivo de las actuaciones, comunicándose así al expedientado.
- d) A la vista de estas pruebas, el Instructor notificará por escrito al afectado, con la conveniente circunstanciación de los hechos, un Pliego de Cargos, instruyéndole del derecho que le asiste a proponer la prueba que estime conveniente para su defensa así como un Pliego de Descargos.
- e) En el plazo máximo de cinco días, el afectado presentará el Pliego de Descargos alegando cuanto estime oportuno a su derecho, así como proponiendo o solicitando la práctica de cuantas pruebas considere convenientes para su defensa, dentro de extremos razonables.
- f) El Instructor puede, si así lo estima pertinente, pedir la comparecencia del expedientado y tomarle declaración.
- g) En el plazo máximo de otros cinco días el Instructor practicará las pruebas propuestas por el afectado, siempre que estas sean factibles, y al caso, y no meramente dilatorias u obstruccionistas.

Practicadas las pruebas propuestas u otras para mejor proveer, el Instructor elaborará y enviará a la Dirección General un informe resumen de las mismas, dando por concluidas las actuaciones del expediente y emitiendo su parecer al respecto acompañado, en su caso, de una propuesta de sanción de conformidad con la legislación laboral vigente o de una propuesta de archivo de las actuaciones por no apreciar existencia de responsabilidad.

#### Proceso de actuaciones - 3ª fase

En el presente apartado se indica el desarrollo de una 3ª Fase constituida por las actuaciones tendentes a la puesta en conocimiento de todas las partes interesadas la conclusión del expediente y la resolución recaída.

- a) El Director General, o por delegación de este el Secretario General, a la vista del informe presentado por el Instructor, dictará resolución imponiendo la sanción que

se considere oportuna o bien, declarando la absolución del expedientado por los hechos imputados, ordenará el sobreseimiento del expediente. De ambos tipos de resolución se dará orden de traslado al interesado por escrito para su conocimiento y efectos.

- b) El Instructor comunicará al Jefe del Departamento de Gestión de Personal, y éste al afectado, la resolución dictada por la Dirección General (o, en su caso, la Secretaría General) imponiendo la sanción o el sobreseimiento, con entrega de copia y duplicado de la notificación para su firma y posterior unión al expediente.

Si la sanción consistiese en suspensión de empleo y sueldo, la misma será efectiva y comenzará a cumplirse a partir del día siguiente al de la notificación al interesado.

Simultáneamente, el Jefe del Departamento de Gestión de Personal, una vez tomada nota a fin de que surta los oportunos efectos administrativos, lo comunicará al Jefe del Departamento a que pertenezca el interesado.

- c) Asimismo, en el caso de que la falta fuere considerada grave o muy grave y, especialmente, en caso de despido, el Jefe del Departamento de Gestión de Personal comunicará a los Delegados Sindicales y al Comité del Centro de trabajo del expedientado, la sanción que ha sido impuesta.
- d) Las sanciones impuestas se incorporarán al expediente personal del sancionado durante un período de un año para las leves, de dos años para las graves y de tres años para las muy graves.
- e) Dentro de los veinte días siguientes a la notificación de la resolución al interesado, este podrá recurrir ante la Magistratura de Trabajo.
- f) En los casos en que la falta pudiere ser racionalmente considerada como muy grave, o lo requiera la seguridad del servicio, podrá disponerse la suspensión de empleo y sueldo del expedientado, con carácter preventivo, en tanto se sustancia el expediente disciplinario. Caso de serle impuesta una sanción como resultado del expediente, dicho período de suspensión preventiva le será abonado, hasta donde alcance, para el cumplimiento de aquella. Caso de absolución o sobreseimiento, le será retribuido el tiempo de suspensión preventiva con todos sus efectos.

#### Sobreseimiento

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

#### Reseña de diligencias practicadas

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

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

El proceso de actuaciones a seguir en cuanto a expedientes disciplinarios contradictorios a miembros de Comité de Empresa

o Delegados de Personal es sustancialmente idéntico al contemplado en los apartados anteriores. No obstante, de conformidad con lo establecido en el artículo 66 del presente Convenio Colectivo, en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 111 de la Ley de Procedimiento Laboral, en caso de comisión de faltas por estos representantes de los trabajadores en el ejercicio de su función de representación, es obligatorio y deberá tramitarse, expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, los Delegados Sindicales o de Empresa o restantes Delegados de Personal de su centro de trabajo y el Delegado Sindical de la misma afiliación, si lo hubiere. Dicha garantía alcanza hasta el año siguiente a la expiración del mandato representativo, salvo que este se produzca por revocación o dimisión.

Idéntica obligación de tramitación de expediente contradictorio alcanzará a los Delegados Sindicales.

#### Plazos

Los plazos máximos a que se deberán contraer las actuaciones del expediente disciplinario son los siguientes:

- 1ª Fase : tres días naturales
- 2ª Fase : diez días naturales
- 3ª Fase : tres días naturales.

Eventualmente, atendida la concurrencia de especiales circunstancias, el plazo máximo de sustanciación del expediente puede ampliarse hasta un máximo de treinta días naturales.

#### Prescripción de faltas

Dada la importancia que tiene, para la evitación de los perniciosos efectos de que, por el transcurso del tiempo, determinadas faltas laborales queden sin sancionar, así como garantía de seguridad jurídica de los afectados, a continuación se transcribe el contenido del artículo 60, apartado 2 del vigente Estatuto de los Trabajadores para su mejor conocimiento y estricta observancia:

"... las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido".

Se entiende que el conocimiento queda referido respecto de quien en la Empresa tiene la facultad de sancionar o despedir.

### CAPITULO IX

#### ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

##### Artículo 59º) DE LOS SINDICATOS.-

Iberduero, S.A. reconoce el papel de los Sindicatos debidamente implantados en la Empresa para el adecuado tratamiento de las relaciones con sus trabajadores.

A tal efecto, los Sindicatos ostentarán el régimen jurídico que se regula en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con las particularidades que se estipulan en el presente Convenio Colectivo, en la medida que les afecten.

##### Artículo 60º) DE LAS SECCIONES SINDICALES.-

Los Sindicatos que tengan una representación de al menos el 8 % en la totalidad de los miembros de los Comités de

Empresa y/o Delegados de Personal, podrán constituir Secciones Sindicales conforme se regulan en el presente artículo, siempre y cuando su constitución se ajuste a las condiciones estipuladas; en caso contrario, su regulación se ajustará, exclusivamente, a lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.L.S.).

Cada Sindicato constituirá una Sección Sindical a nivel de la totalidad de la Empresa.

Dichas Secciones Sindicales estarán representadas por Delegados Sindicales, elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa, con el número, condiciones y competencias que se regulan en el artículo siguiente.

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

A las Secciones Sindicales reguladas en el presente artículo, la Dirección de la Empresa les facilitará un local propio en las Dependencias de las Oficinas Generales, a fin de que ejerzan las funciones y tareas que como tales les correspondan.

Dichas Secciones Sindicales, podrán disponer de un crédito mensual horario del 5% del total de sus horas. Las horas computadas para este crédito se extraerán de las que correspondan a sus Delegados de Personal, miembros de Comité de Empresa electos y Delegados Sindicales y serán destinadas a actividades sindicales. Este crédito será de cómputo trimestral.

##### Artículo 61º) DE LA REPRESENTACION GENERAL DE LOS TRABAJADORES.-

Al amparo de lo establecido en los artículos 7 de la Constitución, 7 y 10 de la L.O.L.S. y 61 del Estatuto de los Trabajadores y con el fin de coordinar las relaciones socio-laborales, por la diversidad y la ubicación en distintas provincias de los centros de trabajo y la complejidad de temas que pueden suscitarse, en función de las competencias de los Delegados Sindicales, las Secciones Sindicales que ostenten la representación suficiente, a que se refiere el párrafo primero del artículo 60 del presente Convenio Colectivo, asumen en su conjunto la representación general de los trabajadores de Iberduero, S.A. En su consecuencia, los acuerdos de carácter general que se adopten entre la Dirección de la Empresa y, al menos un 60 % de la representatividad que ostenten las referidas secciones sindicales, vincularán a la totalidad de los trabajadores de Iberduero, S.A. y producirán todos los efectos que las leyes prevean pudiendo, en su caso, ser inscritos en el registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo.

##### Artículo 62º) DEL DELEGADO SINDICAL.-

La Sección Sindical nombrará un Delegado Sindical que la represente a nivel de la totalidad de la Empresa con carácter general y a todos los efectos.

El Delegado dispondrá de un crédito de 40 horas mensuales para su actividad, que podrán ser añadidas a las que ostente como miembro de Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Estos Delegados tendrán las siguientes competencias:

- 1) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien

- representa y de los afiliados del mismo y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección.
- 2) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato.
  - 3) Podrán asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones del Comité Central de Seguridad e Higiene y Salud Laboral.
  - 4) Ser informado por la Dirección de la Empresa:
    - a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la Empresa, situación de la producción, consumo y evolución del empleo de la Empresa.
    - b) Anualmente sobre el balance, la cuenta de resultados, la memoria y resto de documentos que se facilitan a los accionistas.
  - 5) Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo a su ejecución, atendándose en lo posible aquellos planteamientos que sean razonables:
    - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su Sindicato.
    - b) En materia de reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, variaciones de jornada y horario, traslado de personal y sobre todo proyecto o acción de la Empresa que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
    - c) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
    - d) De los Planes de Formación profesional.
  - 6) Ser informados por la Dirección de la Empresa en función de la materia de que se trate:
    - a) Conforme a la legislación vigente, conocer los modelos de contratos de trabajo que se utilicen habitualmente en la Empresa y ser notificados de los contratos realizados de acuerdo con las modalidades previstas en los apartados 1 y 2 del artículo 15 del vigente Estatuto de los Trabajadores, dentro de los diez días siguientes a su formalización.
    - b) Anualmente, en lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.
    - c) Semestralmente se entregará copia de los organigramas aprobados.
  - 7) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
    - a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos y condiciones o usos de empresa en vigor.

- b) Las condiciones de Seguridad e Higiene y Salud Laboral en el desarrollo del trabajo.
- 8) Nombrar a los miembros que representen a su Sindicato en las Comisiones Mixtas, en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo y en el Comité Central de Seguridad e Higiene y Salud Laboral.
- 9) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo y siempre que no esté en contradicción con las normas de la Empresa sobre la permanencia del personal en sus locales, exista disponibilidad de los mismos y se ponga en conocimiento previamente a la Dirección del centro de trabajo al que afecte.
- 10) Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias y especificadas en los párrafos anteriores, asumiendo la responsabilidad sindical en el ejercicio de las mismas.
- 11) El Delegado Sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el Convenio Colectivo a los miembros de los Comités de Empresa.
- 12) Los Delegados de los Sindicatos tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley (o del resultado de pacto) estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.

#### Artículo 63º) DE OTROS DELEGADOS SINDICALES.-

Las Secciones Sindicales podrán nombrar otros Delegados con representaciones funcionales o territoriales específicas, que, a tales efectos, deberán notificar a la Dirección de la Empresa.

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

Los Delegados Sindicales a que se refiere este artículo, dispondrán de una garantía horaria mensual según el siguiente criterio: el porcentaje de representación proporcional de cada Sección Sindical en las elecciones a representantes de personal en toda la Empresa, se multiplicará por quince; sobre dicho resultado se podrán nombrar tantos Delegados como la Sección Sindical estime necesario, teniendo como mínimo cada Delegado 40 horas mensuales. Las horas serán acumulables a las que, en su caso, ostenten estos Delegados en condición de miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal.

#### Artículo 64º) CUOTA SINDICAL.-

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los Sindicatos, la Empresa descontará de la nómina mensual de tales trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Banco o Caja de Ahorros a la que será transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

Artículo 65º) EXCEDENCIAS TRABAJADORES QUE OSTENTEN CARGO SINDICAL.-

Podrá solicitar la situación de excedencia el trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la empresa, si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En tales situaciones se estará a cuanto disponen el artículo 46.4 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 66º) GARANTIAS DE LOS MIEMBROS DE LOS COMITES DE EMPRESA, DELEGADOS DE PERSONAL Y DELEGADOS DE LAS SECCIONES SINDICALES.-

- a) Durante el período de ejercicio de sus funciones y año siguiente al de expiración de su mandato, salvo que dicha expiración se produzca por revocación o dimisión, no podrá ser despedido o sancionado por actuación basada en el ejercicio de su representación ningún miembro de Comité de Empresa o Delegado de Personal. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa del centro de trabajo a que pertenezca o restantes Delegados de Personal de su centro de trabajo y el Delegado Sindical de la misma afiliación, si lo hubiere. Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.
- c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.
- d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine, si bien durante la vigencia del presente Convenio Colectivo podrán establecerse sistemas de acumulación de horas entre los distintos representantes de personal y Delegados Sindicales, sin rebasar su máximo legal.

Asimismo, no se computará, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de su designación como componente de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa.

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

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

CAPITULO X

SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD LABORAL

Artículo 67º) PRINCIPIO GENERAL DE LA SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD LABORAL.-

La Dirección de la Empresa establece la Política de Prevención dentro de lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente.

Dado que se considera a la misma como uno de sus objetivos básicos, se pretende inscribir definitivamente a la Prevención en la organización del trabajo, y a tal fin se confeccionará cada año el Plan de Seguridad, del cual será informado el Comité Central de Seguridad, Higiene y Salud Laboral.

Las actividades reflejadas en el Plan se encuadrarán dentro de las siguientes líneas de acción:

- Asistencia Técnica
- Estudio e Investigación
- Formación
- Promoción/divulgación
- Asesoramiento

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

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

Artículo 68º) COMITE CENTRAL DE SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD LABORAL.-

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

A. Objeto

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

B. Composición

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

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

En Representación de la Empresa: siete miembros que la Dirección designe, que se compondrá:

Un Vicepresidente, que sustituirá al Presidente en casos de ausencia.

Seis vocales representantes de las Direcciones de DINCO, DIDS, DIEXP y DIPES.

En representación de los trabajadores de Iberduero, S.A.: 8 Vocales, que serán designados por los Delegados Sindicales de entre aquellos que ostenten cargo representativo y/o posean preparación adecuada en estas materias; su mandato se extenderá al tiempo que dure la representatividad que ostenten. Para el nombramiento de los referidos vocales se mantendrá el índice de representatividad que cada Central Sindical obtenga en las elecciones sindicales.

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

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

Como miembros de carácter técnico, que asistirán a las reuniones con voz, pero sin voto:

- . 1 Médico de Empresa.
- . 1 Ingeniero del Servicio de Seguridad e Higiene y Salud Laboral
- . 1 Letrado del Servicio de Asuntos Jurídico-Laborales y Sociales

Levantará las actas de las reuniones, cursará las citaciones, custodiará la documentación del C.C.S.H.S.L., un Secretario, que en casos de ausencia será sustituido por el vocal que la Dirección acuerde a tal efecto.

Nombramiento, cese y suplencias:

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

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

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

C. Funciones

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

- 1ª) Promover la observancia de las disposiciones legales vigentes para la prevención de los riesgos profesionales en todo el ámbito de la Empresa.
- 2ª) Prestar su asesoramiento a la Empresa y a los otros C.L.S.H.L. para evitar o reducir riesgos que atenten a la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores, formulando al efecto las oportunas advertencias.
- 3ª) Emitir los informes y dictámenes que a petición de los C.L.S.H.L. se soliciten, respecto a temas de carácter general que rebasen su competencia.
- 4ª) Conocer las normas y procedimientos que, en materia de Seguridad e Higiene, se dicten por la Dirección de la Empresa y promover su divulgación a todos los trabajadores afectados por las mismas, fomentando la colaboración de éstos en su observancia.
- 5ª) Proponer a la Dirección de la Empresa la creación, fusión o integración de los C.L.S.H.L. que considere convenientes y necesarios al objeto de optimizar su labor en los distintos centros de trabajo, zonas geográficas o áreas de actividad profesional.
- 6ª) Recibir las actas de los distintos C.L.S.H.L., examinando y ponderando el contenido de las mismas.
- 7ª) Proponer a la Dirección de la Empresa aquellas medidas de normalización de las actividades, procedimientos, actas y funcionamiento de los C.L.S.H.L., en orden a una mayor eficacia y coordinación de actividades.
- 8ª) Proponer, a la vista de los datos contenidos en las diferentes actas, la adopción de las medidas generales oportunas cuando por la frecuencia de los accidentes de trabajo o por la aparición de nuevos riesgos causantes de los mismos, se estimen necesarias.
- 9ª) Impulsar y promover a los C.L.S.H.L. en el cumplimiento de sus obligaciones específicas, haciendo las oportunas observaciones al efecto.
- 10ª) Informar a los C.L.S.H.L. de las conclusiones adoptadas por alguno de ellos, cuando se considere de interés su general conocimiento.
- 11ª) Conocer los Planes de Seguridad e Higiene y Salud Laboral que se elaboren en el Departamento de MYSET, y ejercer una labor de seguimiento en la aplicación de dichos Planes.
- 12ª) Conocer y ser informado del Mapa de Riesgos que se elabore por MYSET.
- 13ª) Conocer y ser informado sobre la organización y actividades de los Servicios Médicos o de Salud Laboral en la Empresa.

- 14\*) Promover la formación adecuada de todos los trabajadores en materia de Seguridad e Higiene y Salud Laboral, siendo informado de los planes y cursos de enseñanza, formación y divulgación que sobre la materia se elaboren por los Departamentos de MYSET y DERHU.
- 15\*) Proponer las reglas generales para la concesión de premios y recompensas a los trabajadores distinguidos en temas de Seguridad y Salud Laboral.
- 16\*) Conocer las memorias anuales de los C.L.S.H.L., examinando y ponderando el contenido de las mismas.
- 17\*) Ser informado de las estadísticas de siniestralidad y las conclusiones generales de las mismas, elaboradas por MYSET.
- 18\*) Conocer cuantas cuestiones sean planteadas por los Delegados Sindicales en materia de Seguridad, Higiene y Salud Laboral de acuerdo con la competencia que se le asigna en el Convenio Colectivo, informando a la Dirección de la Empresa del contenido de las mismas y las propuestas que considere convenientes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 69º) COMITES LOCALES DE SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD LABORAL.-

Los Comités Locales de Seguridad, Higiene y Salud Laboral, que tendrán siempre la consideración de paritarios con independencia de los miembros de que se componga cada representación, están constituidos de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 432/71, de 11 de marzo, y con las funciones previstas en la Orden de 9 de marzo de 1.971, prestando especial atención a las sugerencias o reclamaciones que sobre la materia planteen los empleados directamente o a través de sus representantes.

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

CAPITULO XI

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 70º) INCREMENTOS RETRIBUTIVOS PARA 1.991 Y 1.992.-

Los distintos conceptos retributivos contenidos en los artículos 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 39, 40, 41 y 72, se incrementarán al 1 de enero de 1.991 y 1.992 conforme a la siguiente fórmula: I.P.C. previsto en el Cuadro Macroeconómico de los Presupuestos Generales del Estado para cada año más 1,5 puntos.

Artículo 71º) CLAUSULAS DE REVISION.-

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E., registrase al 31 de diciembre de 1990 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1.989 superior al 6,5 %, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, en función del exceso sobre la indicada cifra.

El porcentaje de revisión a efectuar será el del exceso sobre la citada cifra del 6,5 % y se aplicará con efectos de 1º de enero de 1.990 sobre los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1.990.

Dentro de la primera quincena de 1.991 se solicitará por las partes certificación del Instituto Nacional de Estadística en la que se exprese el I.P.C. al 31 de diciembre de 1.990.

Para los años 1.991 y 1.992 sólo se revisarán las retribuciones conforme a lo pactado en el artículo 70, cuando el I.P.C. real de dicho año supere al previsto, y sólo en el porcentaje de exceso sobre el mismo, con criterio idéntico a la revisión aplicable a 1.990 descrita en los párrafos 1º, 2º y 3º de este artículo.

## Artículo 72º) CLAUSULA FINAL.-

Con ocasión de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo y totalmente independiente del salario y de cualquier otra repercusión de carácter económico, se hará efectiva a cada trabajador de plantilla a que se refiere el párrafo 2º del artículo 2º del presente convenio colectivo, la cantidad de 145.000 pesetas, de las que habrá que deducir las 66.500,00 pesetas abonadas en el mes de enero, conforme a las estipulaciones del XIV Convenio Colectivo.

En los años 1.991 y 1.992 se abonará, en el mes de enero, la cantidad resultante de la aplicación del artículo 70º.

## Artículo 73º) COMISION PARITARIA.-

Las incidencias que pudieran derivarse de la aplicación de este Convenio serán obligatoriamente estudiadas, y, en su caso, resueltas, por una Comisión Paritaria.

Con el fin de evitar en lo posible la judicialización de los conflictos, tanto individuales como colectivos, que pudieran derivarse de la discrepancia interpretativa de las normas pactadas en el presente Convenio y sin perjuicio de las resoluciones puramente interpretativas, la citada Comisión Paritaria conocerá de los mismos, previa y obligatoriamente, ejerciendo una función de mediación. Las partes contratantes se obligan a cuanto antecede en las respectivas representaciones que ostentan, siendo vinculantes para ambas los acuerdos que válidamente se adopten en el seno de la misma.

A estos efectos, la Comisión Paritaria se reunirá de forma ordinaria cada dos meses, previa convocatoria del Presidente-Moderador, en la que se fijará el Orden del Día con la suficiente claridad y precisión de los temas a tratar.

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

La Comisión Paritaria vigilará que, en la aplicación del presente Convenio, no se produzcan situaciones discriminatorias que, por razones de sexo y estado civil, pudieran surgir y que están expresamente prohibidas en la Constitución Española y otras disposiciones legales.

La citada Comisión, Presidida como Moderador por D. Juan Ramón Echevarría López, estará integrada por las siguientes representaciones:

Por Iberduero, S.A.:

D. Joaquin Ochoa Sarachaga  
D. Francisco Olarreaga Garmendia  
D. Juan Legarreta-Echevarría Diaz de Guereña  
D. Javier Barrondo Apodaca  
D. Enrique Menéndez Tablado  
D. Juan Cruz Medrano Martinez  
D. Sergio Martinez Pablos

Por la Representación de los Trabajadores:

D. Teófilo Allende Cifuentes (UGT)  
D. Enrique Vicente Gomez (UGT)

D. Mikel Quijera Celarain (ELA)  
D. Sergio Marín del Calle (CC.OO.)  
D. Julian Lecuona Marticorena (CSI)  
D. Manuel de la Fuente Díez (USO)  
D. Roberto Legaz Poignon (CC)

## Artículo 74º) VINCULACION A LA TOTALIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO.-

Si la Jurisdicción de Trabajo resolviera no aprobar alguna norma esencial de este Convenio Colectivo y este hecho desvirtuase fundamentalmente el contenido del mismo, a juicio de cualesquiera de ambas partes, quedará sin eficacia práctica la totalidad y deberá ser examinado de nuevo su contenido por la actual Comisión Deliberadora.

## Artículo 75º) CLAUSULA DEROGATORIA.-

El presente Convenio sustituye y deroga al XIV Convenio Colectivo de Iberduero, S.A. Asimismo anula los preceptos del Reglamento de Régimen Interior y Ordenanza de Trabajo para las Industrias Eléctricas de 30-7-1970 en cuanto se opongan a lo establecido en este Convenio y, de modo especial, aquellos artículos a los que afecte su contenido económico.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

### 20056 *ORDEN de 15 de junio de 1990, sobre concesión de beneficios a empresas que realicen inversiones en la zona de urgente reindustrialización de Bahía de Cádiz.*

En aplicación de la Ley 27/1984, de 26 de julio, el Real Decreto 189/1985, de 16 de enero, prorrogado por el 1703/1986, de 1 de agosto, declaró a Bahía de Cádiz como Zona de Urgente Reindustrialización, estableciendo el procedimiento para la concesión de beneficios a las empresas que lleven a cabo inversiones en dicha zona.

Observados los trámites preceptivos, este Ministerio en cumplimiento de lo acordado en el Consejo de Ministros, en su reunión del día 15 de junio de 1990, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.-Queda aceptada la solicitud que se relaciona en el Anexo I de esta Orden, acogida al Real Decreto 189/1985, correspondiendo a la empresa solicitante los beneficios que se indican en el Anexo II.

Segundo.-Se autoriza a la Secretaria General de Promoción Industrial y Tecnología del Ministerio de Industria y Energía a emitir una Resolución en la que se establezcan las condiciones generales y especiales a que se deba someter la empresa beneficiaria, para la ejecución de las instalaciones proyectadas, así como el plazo en que deban quedar iniciadas y concluidas las mismas.

Tercero.-De acuerdo con lo establecido en el mencionado Real Decreto, una Orden del Ministerio de Economía y Hacienda, concederá los beneficios fiscales que correspondan a la empresa.

Cuarto.-1. La concesión y contabilización de las subvenciones a que de lugar esta Orden Ministerial, quedará sometida a la tramitación y aprobación del oportuno expediente de gasto, que ha de incoarse con cargo al crédito que para estas atenciones figura en los presupuestos del Ministerio de Economía y Hacienda, y serán satisfechas en la forma y condiciones que establece la legislación vigente.

En caso de confluencia de subvenciones procedentes de los presupuestos de las Comunidades Autónomas, el total no podrá sobrepasar, en ningún caso, el porcentaje máximo del 30 por 100 de la inversión que se apruebe.

2. Los beneficios que no tengan señalado plazo especial de duración, o éste no venga determinado por la propia realización o cumplimiento del acto o contrato que los fundamenta, se conceden por un periodo de cinco años, prorrogable por otro periodo, no superior, cuando las circunstancias así lo aconsejen.

3. La preferencia en la obtención del Crédito Oficial se aplicará de acuerdo con las reglas y condiciones actualmente establecidas, o que en lo sucesivo se establezcan.

4. Serán incompatibles los beneficios correspondientes a las Zonas de Urgente Reindustrialización con los que pudieran concederse a las empresas que se hayan acogido a los beneficios establecidos en un Real Decreto de Reversión Industrial, así como con los que pudie-