

	Pesetas/Caja
Ayudante	5,51

	Pesetas/Viaje
Servicio a subdistribuidores:	
Camión P-125	2.484
Camión P-200	3.243
Camión P-260	3.727
Post-mix (18 litros) y Bag-in-box (20 litros):	
Vendedor	108,41
Ayudante	44,93
Pre-mix:	
Vendedor	18,93
Ayudante	8,62
Bag-in-box (10 litros):	
Vendedor	54,20
Ayudante	24,42

Vacaciones y licencias retribuidas (artículos 19 y 20)

	Pesetas/Día
Oficial 1. ^a	1.708
Oficial 2. ^a	1.509
Ayudante	1.182
Peón	845

ANEXO IV (bis)

Complemento de enfermedad para el personal de Ventas hasta el séptimo día primera enfermedad al año

Categoría	Pesetas/Día
Oficial 1. ^a	993
Oficial 2. ^a	950
Ayudante	474
Peón	338

19643 RESOLUCION de 4 de agosto de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de «Iberdrola, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Iberdrola, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9008172), que fue suscrito con fecha 24 de mayo de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa en su representación, y de otra, por las Secciones Sindicales de UGT, SIE, CC.OO., ASCI, USO y ELA, 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, 4 de agosto de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II CONVENIO COLECTIVO (1994-1995) IBERDROLA

CAPITULO I

Extensión y ámbito del Convenio Colectivo

Artículo 1. Ambito territorial.

El presente Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, regirá en todos los centros de trabajo y demás dependencias de «Iberdrola, Sociedad Anónima» en que ésta desarrolle su actividad de empresa eléctrica.

Artículo 2. Ambito personal.

Las normas del presente Convenio Colectivo, en la medida que a cada situación afecten, regirán para todo el personal de «Iberdrola, Sociedad Anónima», con exclusión del personal directivo.

Queda comprendido, por tanto, en dicho ámbito el personal indicado que conformaba las plantillas de «Iberdrola I», «Fuerzas Eléctricas de Navarra», «Vitoriana de Electricidad», «Electra de Logroño», «Cía. Eléctrica del Urumea», «Terminor y Cía. Eléctrica de Langreo», denominado en lo sucesivo, a los efectos de este Convenio Colectivo A; y el que, asimismo, conformaba la plantilla de «Iberdrola II», denominado, en lo sucesivo, a los efectos de este Convenio Colectivo B.

Al personal que preste sus servicios mediante alguna de las modalidades de contrato a tiempo cierto o determinado, especiales o a tiempo parcial, se les aplicarán las disposiciones del presente Convenio Colectivo en proporción y coherencia con su jornada, nivel de asimilación y tipo de contrato. Se respetarán los derechos adquiridos, y expresamente reconocidos con anterioridad al 31 de diciembre de 1992 a este personal en ambos colectivos.

Artículo 3. Ambito temporal.

1. El presente Convenio surtirá efectos desde el 1 de enero de 1994, cualquiera que sea la fecha de su registro, depósito o publicación oficial. Regirá hasta el 31 de diciembre de 1995, 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.

2. Hasta tanto no se logre acuerdo de convenio que lo sustituya, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor sus cláusulas normativas. Como única excepción al citado principio, y pese a su carácter de cláusula obligacional, se acuerda prorrogar la vigencia de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, regulada en el artículo 98, hasta que se logre acuerdo expreso.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 4. Normas generales.

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

2. Durante la vigencia del presente Convenio, y en tanto no se homologue las condiciones de trabajo de todo el personal, coexistirán a efectos retributivos, el sistema de valoración de puestos de trabajo del Colectivo A y el sistema de categorías profesionales del Colectivo B.

3. 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 y convencionales al respecto.

SECCIÓN 1.^a SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO COLECTIVO A

Artículo 5. Valoración de puestos de trabajo.

1. La estructuración de puestos de trabajo del Colectivo A se realiza mediante su valoración con arreglo a la técnica denominada «asignación de puntos por factores», y de acuerdo con este sistema y características propias de la empresa, los puestos de trabajo valorados, según las distintas puntuaciones, se clasifican en 15 escalones de la forma siguiente:

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

2. La Dirección de la empresa facilitará a todos los trabajadores del Colectivo A que lo soliciten el análisis del puesto de trabajo que ha servido de base para su calificación, así como las funciones inherentes al mismo. En los casos de puestos de nueva creación, la Dirección de Personal y Servicios Jurídicos (en adelante DIPJU) determinará la valoración provisional del puesto de trabajo, a la vista del estándar de funciones propuesto; una vez ocupado dicho puesto y transcurrido el período de adaptación, se procederá necesariamente, en el plazo de un año, a efectuar el análisis del puesto, sobre las funciones que efectivamente se realizan y, sobre este análisis, la Comisión Mixta de Revisión de Puestos de Trabajo (en adelante CMRPT) 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.

3. Se mantiene, para el Colectivo A, la coexistencia del sistema de categorías profesionales reglamentarias con la calificación de los puestos de trabajo. Para ello se estará a la regulación contenida en los artículos 7 al 13 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica de 30 de julio de 1970. Las tarifas de cotización a la Seguridad Social seguirán de acuerdo con las categorías profesionales.

Artículo 6. Revisión por modificación de puesto de trabajo.

1. Para informar y proponer a la Dirección de la empresa, resolución sobre revisiones de puesto de trabajo del Colectivo A, sin perjuicio de las funciones asignadas por el artículo 8 sobre reclasificaciones para el Colectivo B, existe la Comisión Mixta de Revisión de Puestos de Trabajo (CMRPT), que estará compuesta por un máximo de 12 miembros, seis en representación de la Dirección y uno por cada Sección Sindical reconocida en la empresa y firmante del Convenio Colectivo. No obstante, en tanto coexistan, a efectos retributivos, el sistema de valoración de puestos de trabajo y el de categorías profesionales, la composición de la representación social en la CMRPT será de 12 miembros, en la misma forma y proporción que la Comisión Paritaria de este Convenio.

2. Con el fin de que esta representación sea plenamente eficaz, la empresa formará durante la vigencia de este Convenio en las técnicas de valoración de puestos de trabajo a los representantes de los trabajadores que se incorporen a la CMRPT y precisaran de dicha formación.

3. Previa autorización de DIPJU, los representantes de los trabajadores en la CMRPT podrán visitar «in situ» los puestos de trabajo.

4. Si las condiciones en que se realiza el trabajo o las funciones del puesto varían 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 DIPJU como de la Dirección a que pertenezca el trabajador o, directamente, por el propio trabajador. La tramitación de la solicitud de revisión por la jefatura o por el propio trabajador se realizará a través de la vía jerárquica para su informe y trámite. Tal solicitud, acompañada del informe, deberá ser tramitada por la vía jerárquica a DIPJU y, a través de ésta, a la CMRPT, en el plazo de mes y medio. Transcurrido dicho plazo sin haberse recibido, el interesado podrá cursar su petición a DIPJU a través de la CMRPT para su registro, acuse de recibo y ulterior trámite. A partir de la fecha de acuse de recibo por DIPJU, comenzará a contar un plazo máximo de seis meses para su resolución. Del resultado de dicha revisión se dará cuenta al interesado.

5. 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.

6. Si como consecuencia de la revisión se originara un descenso de escalón y tal situación obedeciera a causas imputables a la empresa, el trabajador conservará su escalón a título personal.

7. Para que los acuerdos y propuestas de esta Comisión de referencia tengan validez, será necesario contar con el voto favorable de la representación de la Dirección de la empresa y de, al menos, el 60 por 100 de la representatividad que ostenten las Secciones Sindicales componentes de esta Comisión.

8. Los desacuerdos que, con carácter excepcional, pudieran surgir en el seno de la CMRPT serán sometidos al arbitraje que, sobre revisión de puestos de trabajo en litigio, emita una empresa especializada, previamente acordada. Estos dictámenes técnicos serán vinculantes para la CMRPT, que se limitará a hacerlos suyos sin posibilidad de reserva u objeción alguna.

SECCIÓN 2.ª SISTEMA DE CATEGORÍAS PROFESIONALES COLECTIVO B

Artículo 7. Clasificación profesional del personal del Colectivo B.

1. En tanto no se produzca la homologación de condiciones de todo el personal, la clasificación profesional del Colectivo B se registrará por lo establecido en el capítulo IV de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica de 30 de julio de 1970 y por las disposiciones específicas en vigor a 31 de diciembre de 1992 (en especial los Convenios Colectivos de «Hidroeléctrica Española» 1990, 91 y 92 para el personal de Industria Eléctrica y para el personal de Hostelería) en cuanto no contradigan o se opongan a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

2. La clasificación profesional de dicho colectivo se realiza, por consiguiente, con arreglo a los siguientes grupos profesionales:

a) Grupo Personal Operario

Subgrupo I. Profesionales de Oficio

Categoría	Nivel
3.ª	Ayudante.
3.ª	Oficial C.
2.ª	Oficial B.
2.ª	Oficial A.
2.ª	Oficial especial.
1.ª	Subcapataz.
1.ª	Capataz montador.
1.ª	Especial.

Subgrupo II. Peonaje

Categoría	Nivel
Peón	B
Peón	A
Peón especialista	C
Peón especialista	B
Peón especialista	A

b) Grupo Técnico

Categoría	Nivel
5.ª	—
4.ª	B.
4.ª	A.
3.ª	—
3.ª	Especial.
2.ª	B.
2.ª	A.
1.ª	Sup. 2.º
1.ª	Sup. 1.º
1.ª	Sup. Esp.

c) Grupo Administrativo

Subgrupo I. Administrativo

Categoría	Nivel
5. ^a	Auxiliar administrativo.
5. ^a	Oficial C.
4. ^a	Oficial B.
4. ^a	Oficial A.
3. ^a	—
3. ^a	Especial.
2. ^a	B.
2. ^a	A.
1. ^a	Sup. 2.º
1. ^a	Sup. 1.º
1. ^a	Sup. Esp.

Subgrupo II. Escala Auxiliar de Oficinas

Categoría	Nivel
Tercera	—
Segunda	—
Primera	—
Especial	—
Superior	B
Superior	A

Subgrupo III. Escala Administrativa Auxiliar

Categoría	Nivel
Tercera	—
Segunda	—
Primera	—
Especial	—
Superior	B
Superior	A

d) Grupo de Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias

Categoría	Nivel
3. ^a	—
3. ^a	Especial.
2. ^a	B.
2. ^a	A.
1. ^a	Sup. 2.º
1. ^a	Sup. 1.º
1. ^a	Sup. Esp.

e) Personal de características especiales

Categoría	Nivel
Hostelería:	
Gobernante	—
Jefe de Cocina	—
Cocinero	—
Ayudante de Cocina	—
Jefe Camareros	—
Camareros	A
Otros:	
Personal de limpieza	—
Personal gratificado	—

Artículo 8. Reclasificaciones.

1. La CMRPT, regulada en el artículo 6 de este Convenio, queda facultada para informar y proponer a la Dirección, previa petición motivada,

tanto a iniciativa de DIPJU como de la Dirección a que pertenezca el trabajador o, directamente, por el propio trabajador, una vez realizados los estudios pertinentes, las reclasificaciones en la categoría del grupo o subgrupo que corresponda, de conformidad con la normativa vigente para el Colectivo B a 31 de diciembre de 1992.

2. Los desacuerdos que pudieran existir en materia de reclasificaciones serán sometidos a arbitraje, de conformidad con lo regulado en el último párrafo del artículo 6.

SECCIÓN 3.ª DISPOSICIONES COMUNES

Artículo 9. Absorción de retribuciones a título personal.

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

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

Artículo 10. Situación de los trabajadores que se encuentren asimilados a un escalón con el carácter de «a título personal».

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

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

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

Artículo 11. Capacidad disminuida.

1. En el caso de que un trabajador, como consecuencia del informe médico-profesional elaborado por la Unidad de Medicina y Seguridad en el Trabajo, en adelante MESET, fuera considerado por DIPJU con capacidad disminuida para el desempeño de su puesto de trabajo, y no iniciase expediente de incapacidad o, iniciado éste, no se obtuviera de los organismos oficiales competentes la declaración de invalidez permanente en sus grados de incapacidad total o absoluta, será destinado a la vacante más idónea a sus aptitudes y conocimientos profesionales.

Para facilitar dicha acomodación, el trabajador afectado podrá solicitar a DIPJU 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.

2. Si un trabajador fuera recolocado por estos motivos en un puesto de trabajo encuadrado en escalón o categoría inferior, conservará «a título personal» el escalón y/o categoría de que proceda.

3. A los efectos prevenidos en las disposiciones legales vigentes sobre el empleo de minusválidos, el control y las recolocaciones efectuadas del personal con capacidad disminuida se plasmarán en un libro-registro bajo la responsabilidad de la Unidad de MESET, de todo lo cual se dará cuenta a la CMP.

Artículo 12. Puestos de trabajo y plantilla.

1. Si en caso necesario la Dirección de la empresa procediera a amortizar una plaza, el trabajador que la ocupaba será destinado a otra que esté en consonancia con sus aptitudes y previo visto bueno de la Unidad de MESET, 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 CMP y a los Delegados Sindicales. El trabajador recolocado por este motivo en un puesto de trabajo de escalón o categoría inferior conservará a título personal el escalón o categoría de procedencia.

2. Las modalidades indemnizatorias, si proceden, para estos supuestos, serán las siguientes:

A) En el caso de que la plaza asignada exigiese cambio de residencia, el empleado podrá optar entre:

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.
- Estas indemnizaciones estarán condicionadas al traslado efectivo del domicilio.
3. Se facilitará crédito hipotecario de vivienda de hasta 9.000.000 de pesetas, en las condiciones que, a tal fin, tiene establecidas la empresa, en el artículo 21 del actual Reglamento de Préstamos para Vivienda.

Modalidad b):

Percibir una indemnización de 3.500.000 pesetas por todos los gastos y perjuicios que se le pudieren originar, tanto propios como de los familiares a su cargo y enseres. Esta indemnización estará condicionada al traslado efectivo del domicilio.

La percepción de la indemnización señalada supone el compromiso de permanencia del trabajador trasladado durante el tiempo de cinco años en el nuevo centro de trabajo.

Asimismo, esta indemnización de la «modalidad b» compensa todos los gastos originados al trabajador como consecuencia del traslado, quedando incluidos en la misma, tanto los gastos materiales de traslado como la indemnización de tres mensualidades, y cualquiera otra existente en la modalidad a).

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:

$$\text{Indemnización} = 2,5 \times \left[\text{días de trabajo} \times \right. \\ \left. \times (\text{núm. Kms} \times 2) \times \text{precio Km} \right]$$

Artículo 13. Garantías 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.

CAPITULO III**Promoción, formación e ingreso del personal****Artículo 14. Principios generales de promoción.**

1. Se considerará como régimen para el ascenso el de la capacidad acreditada mediante concurso-oposición o concurso-selección. La adjudicación de las plazas se efectuará 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, sin perjuicio de lo indicado en los apartados 4 y 8 de este artículo.

2. Dada la existencia de los colectivos A y B, con estructuras salariales basadas en valoración de puestos de trabajo, uno, y en categorías profesionales, el otro, los concursos-oposición y los concursos-selección deberán ser convocados, para ambos colectivos, haciendo constar escalón de valoración para el Colectivo A y categoría para el Colectivo B.

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

4. La Dirección de la empresa reservará hasta el 8 por 100 de las vacantes para ser cubiertas por antigüedad entre el personal del nivel organizativo inmediato inferior en línea directa que pertenezca al mismo

grupo profesional, siempre que esté acreditada su capacidad, comunicando el número de vacantes producidas anualmente y dichos ascensos a la representación de los trabajadores en la Comisión Mixta de Promoción (CMP). En caso de utilizarse esta reserva no será de aplicación lo establecido en el apartado 3 de este artículo.

5. Sólo se podrán realizar traslados horizontales en los casos en los que los trabajadores solicitantes desempeñen el mismo puesto de trabajo y especialidad que el de la convocatoria y lleven cinco años de servicio efectivo en un mismo puesto, centro de trabajo y organización. A partir de 1 de enero de 1993 este derecho no podrá ser ejercido más de dos veces durante la vigencia de su contrato de trabajo.

6. El personal de Hostelería del Colectivo B estará obligado a permanecer realizando funciones de hostelería en sus actuales centros de trabajo durante un período de cinco años a partir de la entrada en vigor de este Convenio.

7. Las vacantes serán cubiertas mediante concurso-oposición entre los empleados que cumplan las condiciones mínimas que se regulan en la norma de provisión de vacantes para puestos valorados.

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

9. 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, consistente en dos mensualidades del salario de calificación del escalón de origen, una vez superado el período de adaptación, teniéndose en cuenta para el Colectivo B lo previsto en el apartado 3 de este artículo.

Artículo 15. Reserva de plaza.

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

- a) Trabajadores afectados por lo establecido en los artículos 10 (trabajadores asimilados a un escalón o a una categoría a título personal) y 12 (trabajadores cuya plaza se amortiza y se hallan pendientes de recolocación) del presente Convenio Colectivo.

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

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

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

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

Artículo 16. Comisión Mixta de Promoción.

De conformidad con lo establecido en los artículos precedentes, seguirá existiendo la Comisión Mixta de Promoción (CMP), que estará compuesta por un máximo de 12 miembros, seis en representación de la Dirección y uno por cada Sección sindical reconocida en la empresa y firmante del Convenio Colectivo. No obstante, en tanto coexistan a efectos retributivos el sistema de valoración de puestos de trabajo y el de categorías profesionales, la composición de la representación social en la CMP será de 12 miembros, en la misma forma y proporción que la Comisión Paritaria de este Convenio.

Para que los acuerdos y propuestas de esta Comisión tengan validez, será necesario contar con el voto favorable de la representación de la Dirección de la empresa y de, al menos, el 60 por 100 de la representatividad que ostenten las Secciones Sindicales componentes de esta Comisión.

Artículo 17. Período de adaptación.

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

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

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

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

Artículo 18. Promoción a puestos de trabajo no valorados de superior categoría.

El personal que desempeñe funciones de responsabilidad, con probada cualificación profesional y experiencia en su puesto, podrá promocionar en base al siguiente sistema:

1. Para el Colectivo A, mediante una escala fuera del sistema de valoración de puestos, condicionando su aplicación a:

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

La escala de paso será la siguiente:

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

2. Para ambos colectivos, posibilitando el paso de la escala Fuera Valoración y de segunda categoría A a la categoría de Titulado Superior, cuando se cumplan las condiciones siguientes:

a) Que el interesado tenga titulación superior reconocida, o en su defecto 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 bien que, a juicio de la Dirección, se considere que tiene los conocimientos y experiencia suficientes para el puesto.

b) Que el puesto que desempeñe sea propio de un Titulado Superior o pase a ocupar una vacante de dicha categoría.

En el supuesto de que no superase dicho período de formación interna, permanecería en la escala Fuera de Valoración, o en la 2.ª categoría A, con la promoción que se establezca dentro de la misma.

Artículo 19. Formación.

1. La empresa continuará actualizando y mejorando los sistemas de formación profesional adecuados a las características y necesidades de «Iberdrola, Sociedad Anónima».

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

2. Los trabajadores se comprometen a colaborar con las medidas que se adopten para conseguir actualizar sus conocimientos en las técnicas de cada especialidad y mejorar su formación general y, por consiguiente, a acudir a los cursillos que se organicen a tales fines.

3. El Plan Anual de Formación será expuesto, con explicación de criterios y limitaciones, tanto de tiempo como de coste, a los representantes de los trabajadores en la CMP y a los Delegados sindicales, con carácter previo a su ejecución.

Para el seguimiento del Plan Anual de Formación se arbitrará la correspondiente información en asistir, en sustitución de los titulares, los expertos en formación de cada Sindicato.

4. Las partes firmantes asumen el contenido íntegro el Acuerdo Nacional de Formación Continua de 16 diciembre de 1992, desarrollado en el Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en el sector eléctrico suscrito en fecha 18 de enero de 1994, declarando que será de aplicación durante el ámbito temporal del presente Convenio Colectivo,

Las obligaciones informativas a que se refiere dicho Acuerdo Nacional, se entenderán cumplidas con la previsión contenida en el apartado anterior.

Artículo 20. Ingreso del personal.

1. El personal ingresará siempre con las condiciones que en el presente Convenio Colectivo se establecen para el Colectivo A, y en función de su modalidad de contrato de trabajo, con las siguientes condiciones económicas:

Durante el período de prueba, especificado en el apartado 2, el personal que no tenga experiencia percibirá el 90 por 100 de la retribución correspondiente al escalón. Transcurrido dicho período de prueba percibirá el 100 por 100 de la retribución.

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

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

3. El trabajador permanecerá en el mismo centro de trabajo, servicio y organización hasta completar los ocho años, computando a estos efectos el período de contrato temporal. Sin perjuicio de ello, una vez transcurridos dos años desde su contratación indefinida, podrá optar a concursos dentro del mismo centro de trabajo, servicio y organización.

4. Durante la vigencia del II Convenio Colectivo, la empresa renuncia a la utilización del contrato de aprendizaje a que se refiere el Real Decreto Ley 18/1993, de 3 de diciembre.

CAPITULO IV

Retribución del personal

En atención a la interrelación existente entre la estructura salarial y los sistemas complementarios de pensiones del Colectivo A y Colectivo B subsistirán las respectivas estructuras salariales existentes en 31 de diciembre de 1993, sin perjuicio de la voluntad comparada por ambas

partes de proceder a la homologación global de las condiciones de trabajo.

Las retribuciones correspondientes a cada colectivo quedan reflejadas en las secciones siguientes:

SECCIÓN I.^a RETRIBUCIONES DEL COLECTIVO A

Artículo 21. *Retribución de calificación o escalas de sueldo.*

Las retribuciones durante 1994, 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 53 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 2,5 por 100 sobre las vigentes a 31 de diciembre de 1993, serán las que figuran en los anexos 1 A y 2 A.

Artículo 22. *Caracteres del sueldo o retribución de calificación.*

Se entiende por sueldo o retribución de calificación del Colectivo A la parte de la remuneración pactada en este Convenio que sustituyó a partir de la valoración de puestos de trabajo a los conceptos retributivos que venía satisfaciendo la empresa.

En el importe anual de este concepto quedan comprendidas las retribuciones reglamentarias y voluntarias, pagas extraordinarias de uno y otro carácter y la participación en beneficios, así como también cualquier otra remuneración que la empresa haya venido satisfaciendo, cuyos conceptos quedan absorbidos y compensados.

Artículo 23. *Plus de vinculación al escalón.*

1. Para estimular la vinculación de los empleados del Colectivo A en su puesto de trabajo se abonará un plus por cada tres años de permanencia en el escalón, cuyo importe mensual será el especificado en el anexo 2 A. Este plus será también de aplicación al personal con contrato temporal.

2. Una vez cumplida la edad de sesenta y cinco años no se devengarán nuevos pluses de vinculación, 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 1 del semestre en que cumpla los sesenta y cinco años.

3. Este plus alcanzará exclusivamente al personal incluido en la valoración de puestos de trabajo o asimilado y será abonado en las doce mensualidades normales y en las pagas extraordinarias correspondientes a los meses de junio y noviembre.

4. 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 1 de enero o 1 de julio, según que la causa que dé origen al nuevo plus de vinculación al escalón se produzca dentro del primero o del segundo semestre del año. A estos efectos se computará el período de prueba o de adaptación.

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

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

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

Artículo 24. *Fijo de Convenio.*

Con independencia del salario y de cualquier otra repercusión de carácter económico, se hará efectiva al personal del Colectivo A, a la entrada en vigor de este Convenio, la cantidad de 176.801 pesetas, de la que habrá que deducir la cantidad anticipada, por dicho concepto, en el mes de enero. Para el año 1995 será la misma cantidad, revisada de acuerdo con lo previsto en los artículos 94, 95 y 96.

Artículo 25. *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 es la que figura en el anexo 2 A.

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 26. *Plus de productividad.*

Durante la vigencia de este Convenio el plus especial por este concepto será de una cuantía del 1,01827 por 100 sobre el salario anual de calificación o grado salarial en las doce mensualidades ordinarias.

Artículo 27. *Plus de trabajo nocturno.*

La cuantía del suplemento por hora de trabajo nocturno, según el escalón en que esté encuadrado el trabajador, será la que figura en el anexo 2 A.

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

Artículo 28. *Plus por trabajos a turnos.*

1. El personal del Colectivo A que preste su actividad laboral en jornada continuada, además de percibir el plus de trabajo nocturno cuando proceda, si trabaja en régimen de turno cerrado de relevos, cerrado discontinuo o abierto, percibirá por cada día de trabajo realizado en dichas condiciones, un plus por trabajo a turnos, conforme se establece en las tablas que figuran en el anexo 2 A.

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

2. Además de este plus percibirá también la «compensación por trabajo en día festivo» en los días festivos nacionales o locales, que tuviera que trabajar por razón de su calendario, en cuantía del 75 por 100 del valor de la hora que se establece en el anexo 2 A del presente Convenio Colectivo, descansando otro día de mutuo acuerdo con la jefatura del centro de trabajo. A estos exclusivos efectos se computarán como festivos los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 29. *Plus de retén.*

Se entiende como retén la disposición para la rápida localización e incorporación al servicio, fuera de las horas laborales, a cambio de una compensación diaria fijada independientemente del trabajo efectuado. Por su naturaleza, el retén no tendrá la consideración de tiempo de trabajo. Para los trabajadores que tengan convenida la prestación de esta modalidad sus importes serán los especificados en el anexo 3 A.

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

Artículo 30. *Plus de reclutamiento.*

1. Se entiende como reclutamiento la incorporación del trabajador, a requerimiento de la empresa, a determinado lugar para prestar un servicio cuando concurra las circunstancias siguientes:

- Que el trabajador sea requerido, para la prestación del servicio, fuera de su centro de trabajo y de su jornada laboral.
- Que deba realizarse fuera del horario de trabajo cualquier día de la semana, incluso sábados, domingos y festivos.
- Que exista una discontinuidad con la jornada laboral del empleado.
- 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.

2. 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 especificados en el anexo 3 A.

3. Este plus se registrará también por su normativa específica.

SECCIÓN 2.ª RETRIBUCIONES DEL COLECTIVO B

Artículo 31. Salario.

1. El salario está compuesto por el salario base y los complementos salariales.

2. Constituye el salario base del personal del Colectivo B la cantidad base de cotización y cantidad pactada que se reflejan en la tabla de ingresos mínimos anuales por categorías de los anexos 1 B, 2 B, 3 B y 4 B.

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

Artículo 32. Complementos salariales personales.

Son los siguientes:

- Antigüedad en la empresa.
- Antigüedad en la categoría.
- Cantidad complementaria.
- Nivel de promoción.
- Y otros no regulados en Convenio Colectivo.

Artículo 33. Antigüedad en la categoría.

Este premio de antigüedad en la categoría se rige por las siguientes normas.

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

El valor anual del trienio será el 1,5 por 100 del importe de la suma de los siguientes conceptos: Cantidad base de cotización más cantidad pactada de cada categoría más el plus de actividad.

Artículo 34. Cantidad complementaria.

La cifra anual que cada empleado de este colectivo tenga acreditada por este concepto el 31 de diciembre de 1993 será incrementada en el 2,5 por 100.

Artículo 35. Nivel de promoción.

Las cantidades que se tuvieran acreditadas por este concepto en 31 de diciembre de 1993 tendrán el incremento del 2,5 por 100.

No es de aplicación ningún incremento al complemento denominado DNPA (diferencia nivel de promoción absorbible), que mantendrá los valores vigentes en 1980.

Artículo 36. Complementos salariales de puesto de trabajo.

Son los siguientes:

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

Artículo 37. Compensaciones por trabajo en régimen de turnos.

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

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

A) Compensación por turno: El valor del plus de turno realizado en ciclo cerrado y día de disponible-taller de ciclo será de 1.252 pesetas en el año 1994.

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

- a) La peculiaridad específica de esta forma de prestación de trabajo.
- b) El diferente régimen de descanso semanal.

La jornada de este personal será de ocho horas diarias continuadas, no pudiéndose realizar más de cuarenta horas semanales del cómputo

de ciclo completo, de acuerdo con el calendario establecido en cada centro para el régimen de turnos.

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

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

Compensación por turno: El valor del plus por este turno realizado en ciclo de siete días será abonado a razón del 75 por 100 de la compensación establecida en el apartado anterior 1.A), para el turno cerrado en el año 1994.

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

Compensación por turno: El valor por este turno realizado en ciclo de cinco días será abonado a razón del 55 por 100 de la compensación establecida en el apartado anterior 1.A) para el turno cerrado en el año 1994.

4. Disponibilidad: Al personal en situación de disponibilidad fuera del cuadro de turnos se le abonará los siete primeros días el valor del plus de turno cerrado, percibiendo a partir del octavo día el abono de 663 pesetas por día de trabajo.

5. Compensación por descanso no realizado: Se mantiene la compensación económica por la no realización del descanso de media hora con el carácter de complemento salarial de puesto de trabajo y por día de trabajo en tal régimen, quedando su importe fijado en el 50 por 100 de los valores que para cada categoría se establecen en los anexos 5 B, 6 B y 7 B.

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

6. La normas sobre trabajo en régimen de turnos, recogidas en el artículo 11 del Convenio Colectivo de Hidroeléctrica Española para los años 1990-91-92 seguirán vigentes para el Colectivo B, salvo en lo específicamente regulado en este Convenio, hasta que se produzca la unificación de los sistemas de trabajo a turnos del Colecuvo A y Colectivo B.

Artículo 38. Suplemento por trabajo nocturno.

La base de cálculo para la aplicación del suplemento del 25 por 100 establecido por la legislación vigente será el importe que se obtenga, para cada empleado, de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\text{Base} = \frac{(\text{Cantidad base de cotización} + \text{Cantidad pactada Plus de actividad} \times 1,01827)}{365 \times 8 \times 0,8971857}$$

Artículo 39. Complementos de calidad o cantidad.

Son los siguientes:

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

Artículo 40. Plus de actividad.

Para el año 1994 su cuantía queda establecida en 508.914 pesetas anuales, que se percibirán en catorce mensualidades de 36.351 pesetas cada una de ellas.

Artículo 41. Plus de productividad.

Durante la vigencia de este Convenio el plus por este concepto será de una cuantía del 1,56 por 100 sobre salario base (cantidad base de cotización + cantidad pactada), cantidad complementaria, nivel de promoción y plus de actividad.

Artículo 42. Otros complementos.

Los complementos salariales personales, de puesto de trabajo y de calidad o cantidad que no estén expresamente regulados en este Convenio se incrementarán para 1994 en el importe que resulte de aplicar el 2,5 por 100 a los valores vigentes al 31 de diciembre de 1993.

Artículo 43. Complementos salariales de vencimiento superior al mes.

Gratificaciones extraordinarias de junio y noviembre.

SECCIÓN 3.ª DISPOSICIONES COMUNES**Artículo 44. Antigüedad en la empresa.**

1. Se otorgará un premio a la antigüedad por cada tres años de servicios en la empresa cuyo importe será de 3.253 pesetas mensuales para el Colectivo A y de 3.115 pesetas mensuales para el Colectivo B.

2. Una vez cumplida la edad de sesenta y cinco 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 1 del semestre en que se cumplan los sesenta y cinco años.

3. 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 1 de enero o 1 de julio, según que la causa que dé origen al nuevo premio de antigüedad se produzca dentro del primero o segundo semestre del año.

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

Artículo 45. Horas extraordinarias.

1. 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.

2. 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 92/1983, 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 de 1 de marzo de 1983, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

3. Hasta el 30 de junio de 1994 continuará en vigor la regulación sobre compensación de horas extraordinarias establecida en el I Convenio Colectivo, con la aplicación de los incrementos pactados en el II Convenio Colectivo.

4. A partir del 1 de julio de 1994 las horas extraordinarias que no sean clasificadas como de fuerza mayor, que son voluntarias, se descantarán obligatoriamente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización y se compensarán de la forma que a continuación se indica:

Un día de descanso, elegido de conformidad con la jefatura, por cada siete treinta horas extraordinarias trabajadas. Los restos de horas extraordinarias trabajadas que no completen módulos de siete treinta horas, se descantarán por tiempo equivalente al trabajado.

Percepción de la bonificación del 75 por 100 sobre el valor de la hora al 100 por 100, por cada hora extraordinaria realmente trabajada. El Colectivo A percibirá asimismo el importe correspondiente al plus de asistencia.

Asimismo, será obligatorio compensar con descansos las horas extraordinarias que por necesidades ineludibles del servicio se realicen en día que no corresponda trabajar, de conformidad con el calendario laboral y que no sean clasificadas como de fuerza mayor. Los descansos se disfrutarán dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, de la forma siguiente:

Medio día de descanso, elegido de conformidad con la jefatura, cuando el número de horas extraordinarias realizadas no exceda de cuatro.

Un día de descanso, elegido de conformidad con la jefatura, cuando el número de horas extraordinarias realizadas exceda de cuatro.

Percepción de la bonificación del 75 por 100 sobre el valor de la hora al 100 por 100 por cada hora extraordinaria realmente trabajada. El Colectivo A percibirá asimismo el importe correspondiente al plus de asistencia.

5. Las horas extraordinarias clasificadas como de fuerza mayor, que serán obligatorias, podrán, a elección del empleado, cobrarse al 175 por 100 o compensarse con descansos según los criterios apuntados en el punto 4 de este artículo.

6. Previamente a la aplicación de esta forma de compensación, se unificarán, de forma provisional, los criterios de clasificación de las horas extraordinarias en ambos colectivos.

7. Los valores para la compensación de las horas extraordinarias serán los que figuran en los anexos 2 A (Colectivo A) y 5 B, 6 B y 7 B (Colectivo B).

Artículo 46. Personal en situación de ILT por enfermedad común.

1. Los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común, durante el período que dure tal contingencia, percibirán las retribuciones siguientes:

Colectivo A: Sueldo de calificación, sueldo a TP, premios de antigüedad, pluses de vinculación, plus de productividad y plus de eficiencia.

Colectivo B: Cantidad base de cotización, cantidad pactada, cantidad complementaria, plus de actividad, plus de productividad, nivel de promoción, premios de antigüedad, plus de eficiencia y plus de homologación.

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 por enfermedad, aun cuando no sea necesaria la presentación del parte de baja, alcanzara en la empresa el 6 por 100, 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 ocho 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 por 100 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 («Boletín Oficial del Estado» número 14, de 16 de enero). Este descuento sólo se aplicará en la primera situación de incapacidad laboral transitoria durante el año natural.

2. 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 47. Personal en situación de ILT por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La empresa abonará al personal 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 las percepciones indicadas para cada colectivo en el artículo anterior. El Colectivo A percibirá además el 50 por 100 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 de trabajo o enfermedad profesional las normas establecidas en el párrafo último del artículo anterior.

Artículo 48. Personal en situación de invalidez provisional.

Durante la suspensión de contrato por invalidez provisional, la empresa complementará a su cargo el subsidio de invalidez provisional reconocido por el INSS y, en su caso, por las instituciones de previsión social complementaria a las que aquélla realice aportaciones, hasta el 100 por 100

de las retribuciones a que se ha hecho referencia para la incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en función de cuál sea la causa de la invalidez provisional.

Artículo 49. *Plus de eficiencia.*

Se abonará a cada empleado en las doce mensualidades ordinarias un plus de eficiencia (no pensionable) cuya cuantía será de un 1,827 por 100 sobre sus retribuciones anuales pensionables.

Artículo 50. *Quebranto de moneda.*

Se actualizarán los importes por quebranto de moneda de conformidad con los incrementos experimentados por el IPC.

Artículo 51. *Concepto de mensualidad.*

Se entenderá por mensualidad o paga, para cada uno de los Colectivos, el cociente que resulte de dividir por 14 el importe anual de los conceptos que a continuación se expresan:

Colectivo A: Sueldo de calificación, sueldo a título personal, premios de antigüedad, pluses de vinculación, fijo de Convenio, plus de productividad, plus de asistencia (doscientos cuarenta y siete días) y plus de eficiencia.

Colectivo B: Cantidad base de cotización, cantidad pactada, cantidad complementaria, plus de actividad, plus de productividad, nivel de promoción, premios de antigüedad, plus de eficiencia y plus de homologación.

Tanto las gratificaciones a que hacen referencia los artículos 71 y 73 de este Convenio, así como el socorro por fallecimiento del artículo 74 y las indemnizaciones por traslado del artículo 12, se calcularán en base al citado importe de la mensualidad.

A los efectos prevenidos en los apartados 2 y 3 del artículo 14, este concepto de mensualidad o paga servirá para establecer la equivalencia teórica de referencia.

Artículo 52. *Forma de pago.*

1. Hasta el 31 de diciembre de 1994 se mantendrá para cada colectivo la forma de pago existente en el I Convenio Colectivo.

2. A partir del 1 de enero de 1995 la forma de pago de las retribuciones será común para ambos colectivos en base a los siguientes criterios:

a) Distribución del importe anual de las retribuciones en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias, que se satisfarán en las nóminas de junio y noviembre,

b) Las nóminas se abonarán a través de las entidades bancarias o de ahorro el día 27 de cada mes y, en caso de que sea festivo, el día hábil inmediato anterior.

c) La compensación por supresión de economato se abonará en la nómina de enero.

d) La cantidad anticipada correspondiente al 50 por 100 del fijo de Convenio del Colectivo A se abonará en la nómina de enero. El resto del concepto será abonado en la nómina siguiente a la firma del Convenio.

e) La compensación sustitutoria de prestaciones sociales se abonará en la nómina del mes de septiembre.

CAPITULO V

Jornada de trabajo y vacaciones

Artículo 53. *Jornada de trabajo, descanso semanal y festivos.*

1. La jornada de trabajo será de treinta y ocho horas semanales en cómputo anual, que equivale a una media teórica en el conjunto de la empresa de mil seiscientos setenta y dos 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.

2. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los dos días libres por semana serán consecutivos y preferentemente en sábado y domingo.

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

4. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la fiesta local que coincida con sábado será disfrutada el viernes anterior a la misma.

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

Artículo 54. *Vacaciones.*

1. Los trabajadores disfrutarán de un período de vacaciones anuales de veinticinco días laborables.

2. Su retribución será la siguiente:

Colectivo A: Sueldo de calificación, sueldo a título personal, pluses de antigüedad, vinculación, productividad, eficiencia y asistencia.

Colectivo B: Cantidad base de cotización, cantidad pactada, cantidad complementaria, plus de actividad, plus de productividad, nivel de promoción, premios de antigüedad, plus de eficiencia y plus de homologación.

3. Como norma general, las vacaciones deberán ser disfrutadas ininterrumpidamente. Sin embargo, de modo excepcional, podrán fraccionarse cuando lo exigiesen las necesidades del servicio 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 periodos.

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

4. Si por necesidades del servicio la empresa fijase al trabajador la fecha de las vacaciones de forma que, al menos, once días laborables de las mismas queden comprendidos durante el período de 1 de octubre al 30 de abril, se le abonarán 2.061 pesetas por cada uno de los días de vacaciones disfrutados en dicho período.

SECCIÓN 1.ª COLECTIVO A

Artículo 55. *Modalidades de jornada.*

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

A) Personal jornada intensiva verano:

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

El horario flexible de este personal se regirá por la normativa que figura en los anexos 4 A y 5 A.

B) Personal con viernes tarde libre:

De lunes a jueves trabajarán ocho horas treinta minutos diarios, distribuidas en jornada fraccionada de mañana y tarde, y los viernes cuatro horas por la mañana.

C) Resto del personal:

Realizará jornada de siete horas treinta y seis minutos diarias.

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

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

El personal a turno abierto de la Dirección de Distribución y Clientes, realizará una jornada laboral de siete horas treinta y seis minutos de media diaria, terminando el turno de tarde a las veintitrés 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 quince horas, podrá acordarse un horario de turno de mañana de siete horas doce minutos de duración y de ocho horas para el turno de tarde.

El personal de turno que efectúe una jornada de ocho 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 doscientos nueve días efectivos en turno corresponden once días de descanso, en los cuales se percibirá el plus de asistencia.

Artículo 56. 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», según se indica en el anexo 2 A.

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 estos desplazamientos.

Esta compensación se efectuará de la forma siguiente.

Un día de descanso por cada 15 pluses de la columna (1) o siete de la (2) más uno de la (1) o cinco de la (3); o combinación de ellas de forma que sumen siete treinta 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 una 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 kilómetros 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 kilómetros.

Artículo 57. Compensación pausa o descanso mediodía.

Como consecuencia de la reducción del tiempo de descanso del mediodía, se satisfará por día de trabajo realizado en tales condiciones un importe que se evalúa en 1.241 pesetas. Esta compensación, además, sustituye las obligaciones empresariales que sobre instalación de comedores señalan el Decreto de 8 de junio de 1938 y la Orden de 30 de junio de 1938.

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

Artículo 58. Bolsa de vacaciones.

En la nómina del mes de junio se abonará una «bolsa de vacaciones» en cuantía de 31.040 pesetas. Si no se prestaren servicios durante todo el año se abonará la parte proporcional al número de días de vacaciones a que se tuviera derecho.

SECCIÓN 2.ª COLECTIVO B**Artículo 59. Modalidades de jornada.**

1. Personal con jornada intensiva de verano:

De 1 de junio a 30 de septiembre, ambos inclusive, en jornadas de treinta y dos horas treinta minutos semanales.

Resto del año: Cuarenta horas cuarenta y cinco minutos de media semanal, librándose los viernes tarde que sean necesarios para cumplir dicha jornada. El horario de los viernes tarde libre será de ocho a catorce treinta horas.

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

En los programas anuales de cuadros cíclicos para turnos cerrados se establece un número de horas de trabajo igual al del personal de jornada partida del centro; por consiguiente, no procede compensación en el caso de personal de turnos rotativos.

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

3. Sin perjuicio del régimen general del horario regulado en este artículo, continuará un régimen de horario especial para el personal destinado en centros de trabajo que estén afectados por los problemas que se derivan de la realización de cuatro viajes diarios, domicilio-centro de trabajo, que se regirá por la normativa vigente en 31 de diciembre de 1992. Se fija para este personal el importe de la ayuda por comida en 1.150 pesetas.

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

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

5. Imaginarias, guardias y retenes: Se mantiene el régimen vigente para este Colectivo a 31 de diciembre de 1993.

6. El personal de turno, que efectúe una jornada de ocho 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 doscientos nueve días efectivos en turno corresponden once días de descanso. Dichos descansos serán fijados en las semanas de mantenimiento, suplencias o corretornos, si existieran.

CAPITULO VI**Gastos de locomoción, manutención y estancia****Artículo 60. Gastos de locomoción, manutención y estancia.**

1. Será de aplicación a todo el personal la Norma MNPP 3.3.007 sobre gastos de locomoción, manutención y estancia, estableciéndose en el anexo I C los importes de desayuno, comida, cena, habitación, plus de hospedería y plus de gastos.

2. Los gastos de manutención y estancia se actualizarán cada año, con efectos a 1 de enero, con el IPC real del año anterior, publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto del Estado.

3. La percepción del gasto de manutención por comida con arreglo al régimen establecido en esta MNPP excluye la percepción a que se refiere el artículo 57, «Compensación pausa o descanso mediodía» y la «Ayuda por comida» del artículo 59.3.

4. Los gastos de locomoción, manutención, y estancia serán abonados a través de nómina.

5. Para la corrección del valor del kilómetro, realizado en vehículo propio del empleado, en función de la evolución de los precios de la gasolina, se establece la siguiente fórmula, con redondeo a la unidad (menos de 50 céntimos, a la inferior; igual o más de 50 céntimos, a la superior):

$$\text{Precio kilómetro } 0,0776 \times \text{precio gasolina} + 20,31.$$

CAPITULO VII**Prestaciones especiales****Artículo 61. Comisión Mixta de Prestaciones Especiales.**

Se constituye una Comisión Mixta de Prestaciones Especiales (CMPE), compuesta por un máximo de 12 miembros, seis en representación de la Dirección y uno por cada Sección sindical reconocida en la empresa y firmante del Convenio Colectivo, que tendrá como misión informar y proponer a la Dirección la concesión a los empleados de las ayudas que se detallan en los artículos 62 y 63.

Artículo 62. Anticipos especiales.

El personal de plantilla con más de dos años de antigüedad, que se encuentre ante una situación de contrastada necesidad, podrá solicitar de la empresa un anticipo, que no devengará interés alguno, cuya cuantía no excederá de seis mensualidades, de acuerdo con el catálogo de condiciones y necesidades diseñado por la CMPE.

El reintegro deberá realizarse deduciendo, de cada mensualidad que el trabajador perciba, una treinta y seisava parte del importe del anticipo.

La cifra destinada a este fin no podrá suponer un coste financiero que exceda de 50 millones de pesetas anuales, teniendo en cuenta el tipo medio de interés de la deuda de la empresa.

Ningún empleado podrá solicitar nuevo anticipo mientras no haya liquidado el anterior.

Artículo 63. *Ayudas especiales y ayudas de estudios.*

Los trabajadores podrán solicitar ayudas especiales para atender necesidades de hijos y cónyuges discapacitados, y ayudas de estudios para hijos cuando se esté destinado en centros aislados y para estudios universitarios y de formación profesional de hijos que no puedan cursarse en su lugar de residencia, de acuerdo con el catálogo de condiciones y necesidades diseñado por la CMPE.

Artículo 64. *Ayuda en caso de fallecimiento por accidente de trabajo.*

Con independencia de las indemnizaciones que como consecuencia de las disposiciones en vigor puedan corresponder a los familiares del trabajador fallecido en accidente de trabajo y de las del Seguro Individual de Accidentes, la empresa abonará al heredero o herederos que estime más idóneos la cantidad de 750.000 pesetas.

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

Artículo 65. *Régimen de colaboración con la Seguridad Social.*

La Dirección de la empresa declara su intención de continuar con el régimen de colaboración con la Seguridad Social, tanto en incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral, como en accidente de trabajo o enfermedad profesional.

A estos fines, la empresa realizará las gestiones oportunas ante la Seguridad Social para extender el régimen de colaboración al ámbito territorial más amplio posible.

La empresa informará semestralmente a las secciones sindicales sobre la aplicación de las cantidades percibidas para el ejercicio de la colaboración.

Artículo 66. *Compensación sustitutoria de prestaciones sociales.*

Como compensación por la sustitución de parte de las prestaciones sociales existentes hasta la entrada en vigor de este Convenio, se abonará una cantidad anual revisable.

Para el año 1994 su cuantía será de 45.000 pesetas para cada trabajador con contrato indefinido.

El personal con contrato temporal de duración de al menos un año percibirá el 50 por 100 de dicha compensación.

Si no se prestaran servicios durante todo el año, se abonará la parte proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 67. *Economatos.*

1. Como compensación por la supresión de beneficios o derechos, actuales o futuros, derivados de la existencia o posibilidad de constitución de economatos laborales, se abonará cada año, en el mes de enero, una cantidad anualmente revisable con el índice de precios al consumo (IPC).

2. Para el año 1994, su cuantía será de 59.414 pesetas para cada trabajador de plantilla en activo con contrato indefinido o 29.707 pesetas para cada pensionista de jubilación, invalidez, viudedad u orfandad absoluta. Estas cantidades serán revisadas una vez conocido el IPC definitivo publicado por el INE.

3. 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 29.707 pesetas anuales.

Artículo 68. *Servicio militar.*

Durante la suspensión del contrato de trabajo por cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria, se abonará al trabajador, exclusivamente, el 50 por 100 del salario mínimo interprofesional que por su edad le corresponda, durante el período que dure tal suspensión.

Artículo 69. *Viviendas.*

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

2. En caso de fallecimiento, continuará tal contrato:

a) Con la viuda, mientras permanezca en este estado.

b) Con los hijos e hijas, hasta los veintiún años.

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

SECCIÓN 1.ª COLECTIVO A

Artículo 70. *Seguro colectivo de vida.*

1. Continuará manteniéndose el seguro colectivo de vida con arreglo a las normas por las que actualmente se rige, acomodándose los capitales asegurados a las nuevas retribuciones establecidas en la empresa, excluidos los pluses de asistencia, productividad y eficiencia, así como los emolumentos que no tengan un carácter fijo y general.

2. El personal asegurado que lo desee, podrá percibir por cuenta de la empresa, al producirse su jubilación, el 50 por 100 del capital asegurado, causando en ese momento baja en el seguro colectivo de vida.

Artículo 71. *Gratificación veinticinco y cuarenta años.*

1. La empresa continuará abonando a los trabajadores del Colectivo A durante el año en que cumplan veinticinco y cuarenta años de antigüedad reconocida, una gratificación cuyo importe consistirá en el equivalente a la cuantía de dos y cuatro mensualidades, respectivamente.

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

SECCIÓN 2.ª COLECTIVO B

Artículo 72. *Seguros colectivos.*

1. Se mantendrán en su estructura actual, durante la vigencia del presente Convenio, el seguro colectivo de vida y el seguro individual contra toda clase de accidentes en el ejercicio de la profesión y en la vida privada.

2. Los empleados en activo en 1 de enero de 1988, en la parte no cubierta por el correspondiente régimen de pensiones, podrán acogerse al seguro colectivo que para resolver las contingencias de viudedad y orfandad existe actualmente o, en su caso modificar su actual adhesión al mismo.

Artículo 73. *Premios de fidelidad de veinticinco, treinta y cinco y cincuenta años.*

1. La empresa continuará abonando a los trabajadores de este colectivo las siguientes gratificaciones:

a) A los veinticinco años de antigüedad en la empresa, una mensualidad.

b) A los treinta y cinco años de antigüedad en la empresa, tres mensualidades.

c) A los cincuenta años de antigüedad en la empresa, diez mensualidades.

d) Al personal que cause baja por jubilación o fallecimiento se le hará efectiva la parte proporcional que tuviese devengada del premio, conforme se indica a continuación:

Baja antes de los veinticinco años: La proporción será de un veinticincoavo de mensualidad por año de servicio.

Baja entre veinticinco y treinta y cinco años: La proporción será de una décima parte de tres mensualidades por cada año de servicio de dicho tramo.

Baja entre treinta y cinco y cuarenta y cinco años: La proporción será de una mensualidad por cada año de servicio de dicho turno.

Baja entre cuarenta y cinco y cincuenta años: Diez mensualidades.

En caso de fallecimiento el abono se realizará a los familiares derechohabientes que le hubieran atendido.

2. Estas gratificaciones se concederán de acuerdo con la normativa vigente hasta 31 de diciembre de 1992.

3. Al personal con más de treinta años de servicios que solicite la jubilación a los sesenta y cinco años o acepte la propuesta de la empresa de jubilarse anticipadamente, se le concederá a título de incentivo, una

paga adicional a las que normalmente le corresponda por aplicación de lo dispuesto en los párrafos anteriores de este artículo. El derecho a este incentivo se pierde definitivamente en caso de no aceptación de la propuesta de la empresa.

Artículo 74. *Socorro por fallecimiento.*

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

2. Al personal que se jubile o cause baja por invalidez permanente total o absoluta se le abonará igualmente el 50 por 100 del importe de este socorro, a título de anticipo del mismo, y calculado como si hubiera fallecido en la fecha de su jubilación.

3. Igualmente se concederá este socorro a los familiares de los pensionistas o personas que les hubiesen atendido a su fallecimiento, entendiéndose en este caso por retribución la última percibida en activo o la pensión mínima que estuviera vigente en el momento de su fallecimiento, si ésta fuese mayor. Del importe a que asciende el socorro así calculado, se descontará la cantidad que, a título de anticipo, se haya entregado al causante en el momento de pasar a la situación de jubilación o invalidez, a que se hace referencia en el párrafo 2.º de este artículo.

4. En la concesión de este socorro por fallecimiento, tanto en activo como en situación de pasivo, tendrá la empresa libertad para determinar, con carácter inapelable, la persona o personas a quienes se entregará dicho socorro, pudiendo incluso dejar de concederlo cuando, a su juicio, no esté justificada o sea improcedente la entrega, informando de ello a los Delegados sindicales.

CAPITULO VIII

Permisos y licencias

Artículo 75. *Permisos y licencias.*

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

a) En caso de matrimonio, quince días naturales desde la fecha en que se contraiga matrimonio.

b) En los casos de enfermedad grave de parientes hasta segundo 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 sea necesario un desplazamiento a provincia distinta de la del centro de trabajo en que se realice el mismo, el plazo será de cuatro días naturales.

c) En caso de fallecimiento de cónyuge, hasta siete días naturales. Para el resto de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales; si se necesita desplazamiento, cinco días naturales.

d) En caso de matrimonio de hijo del trabajador, el día de la ceremonia.

e) En caso de traslado de domicilio habitual, un día; si el mismo es superior a 200 kilómetros de distancia, dos días laborables.

f) 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.

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

h) Las trabajadoras/trabajadores, en caso de lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cada una, pudiendo asimismo sustituir por voluntad del empleado, tal derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, aplicable al momento de entrada o salida al trabajo.

2. Lo dispuesto para enfermedad grave o fallecimiento de parientes alcanza hasta el segundo 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.

3. 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 cuarenta y ocho horas a contar desde su reincorporación al trabajo después del permiso. Ello no obsta para que en todo caso se avise previamente.

4. 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 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.

Artículo 76. *Licencias especiales sin retribución.*

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

Artículo 77. *Permisos por estudios.*

1. Al personal que curse estudios en centros docentes oficiales podrá concedérselle 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 noviembre de cada año.

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

3. 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.

CAPITULO IX

Faltas y sanciones

Artículo 78. *Faltas.*

Los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador tendrán la consideración de faltas que, atendiendo a su gravedad y culpabilidad, se clasifican en:

Leves.
Graves, o
Muy graves.

1. Faltas leves:

Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

1.ª El incumplimiento no justificado de la puntualidad en la asistencia al trabajo de hasta tres veces en un mes por tiempo inferior a treinta minutos, sin la debida justificación.

2.ª Faltar un día al trabajo durante un período de treinta sin causa que lo justifique.

3.ª 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.

4.ª El abandono del servicio sin causa justificada, aun 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.

- 5.^a Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 6.^a No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
- 7.^a No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 8.^a Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta «muy grave».

2. Faltas graves:

Serán consideradas como faltas graves las siguientes:

- 1.^a El incumplimiento no justificado de la puntualidad en la asistencia al trabajo en más de tres veces en un mes, por tiempo superior a treinta minutos, sin la debida justificación.
- 2.^a Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta sin causa que lo justifique.
- 3.^a No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta «muy grave».
- 4.^a Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.
- 5.^a La simulación de enfermedad o accidente.
- 6.^a La desobediencia a las órdenes de trabajo. Cuando de ello se derive perjuicio notorio para la empresa o peligro de avería de las instalaciones, podrá ser considerada como «muy grave».
- 7.^a Simular la presencia de otro trabajador, alterando lo dispuesto por la normativa de registro y control de entrada y salida al trabajo.
- 8.^a La negligencia o desidia en el trabajo.
- 9.^a 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».
- 10.^a 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.
- 11.^a Las derivadas de lo previsto en la causa cuarta de las faltas leves.
- 12.^a La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
- 13.^a La falta de respeto y consideración debidos a los clientes.
- 14.^a El uso indebido de la tarifa eléctrica de empleado.

3. Faltas muy graves:

Serán consideradas como faltas muy graves las siguientes:

- 1.^a 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.
- 2.^a Faltar tres o más días al trabajo durante un período de treinta sin causa que lo justifique.
- 3.^a 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.
- 4.^a El hurto de fluido eléctrico o complicidad con el mismo, así como el derivado de la utilización fraudulenta de la tarifa de empleado.
- 5.^a Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- 6.^a La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- 7.^a Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
- 8.^a Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
- 9.^a 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.
- 10.^a 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.
- 11.^a Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
- 12.^a Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

13.^a La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

14.^a El originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

15.^a Las derivadas de lo previsto en las causas 4.^a y 8.^a de las faltas leves y en la 3.^a, 6.^a y 9.^a de las faltas graves.

16.^a La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 79. Sanciones.

1. Por faltas leves:

Amonestación.

Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.

En caso de uso indebido de la tarifa eléctrica de empleado, pérdida del derecho de disfrute de dicha tarifa durante un tiempo comprendido entre seis meses y dos años.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa 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.

4. 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 80. Expediente disciplinario.

1. La imposición de sanciones por la Dirección, por la comisión de faltas leves, graves o muy graves, no exigirá incoar expediente disciplinario, excepción hecha de lo establecido por la ley para los representantes de los trabajadores. No obstante, será potestativo de la Dirección incoarlo cuando lo considere procedente.

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

2. Primera fase:

a) Dentro de las veinticuatro horas de haber tenido conocimiento de la existencia de hechos que pudieran ser constitutivos de falta, la jefatura directa del empleado presunto responsable de los mismos elevará un parte-denuncia al Jefe de su Unidad, quien, a su vez, lo trasladará al Director de su Área y, éste, a la mayor urgencia, lo comunicará al Director de Personal y Servicios Jurídicos.

b) El Director de Personal y Servicios Jurídicos, si lo considerase oportuno, decidirá la apertura de expediente o, directamente, la imposición de una sanción de conformidad con lo prevenido por la legislación laboral vigente.

c) Decidida la apertura de expediente, el Director de Personal y Servicios Jurídicos designará un Instructor para el mismo, quien, a su vez, nombrará, 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 recaerá preferentemente en un jurídico superior, Licenciado en Derecho.

3. Segunda fase:

a) El instructor notificará por escrito al afectado el acuerdo adoptado por la Dirección de Personal y Servicios Jurídicos de incoarle expediente en averiguación de su posible responsabilidad respecto de los hechos contenidos en el correspondiente parte-denuncia.

b) Si el expedientado manifestase estar afiliado a alguna de las Centrales Sindicales reconocidas en «Iberdrola, Sociedad Anónima», 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 sobreesimiento del expediente y el archivo de las actuaciones, comunicándolo así al expedientado.

d) Asimismo el instructor puede, si así lo estima pertinente, pedir la comparecencia del expedientado y tomarle declaración.

e) A la vista de estas pruebas, el instructor notificará por escrito al afectado, con la conveniente circunstanciación de los hechos, un pliego de cargos.

f) 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.

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

Practicadas las pruebas propuestas u otras para mejor proveer, el instructor elaborará y enviará a la Dirección de Personal y Servicios Jurídicos 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.

4. Tercera fase:

a) El Director de Personal y Servicios Jurídicos, a la vista del informe presentado por el instructor, dictará resolución imponiendo la sanción que se considere oportuna, o bien declarando la inexistencia de responsabilidad por los hechos imputados, ordenará el sobreseimiento del expediente.

b) El instructor comunicará al afectado la resolución dictada, con entrega de copia y duplicado de la notificación para su firma y posterior unión al expediente.

Simultáneamente se notificará la resolución al Jefe de la Unidad de Gestión de Personal y Administración y al Jefe de la Unidad a que pertenece el interesado, a fin de que surta los oportunos efectos administrativos.

c) Asimismo, en el caso de que la falta fuere considerada grave o muy grave, y especialmente en caso de despido, se comunicará a los Delegados sindicales y al Comité del centro de trabajo del expedientado, la sanción 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, éste podrá reclamar contra la sanción ante la jurisdicción laboral.

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 aquélla. Caso de absolución o sobreseimiento, le será retribuido el tiempo de suspensión preventiva con todos sus efectos.

5. Sobreseimiento:

En cualquier momento de la sustanciación del expediente, el instructor podrá proponer, conforme a criterios jurídicos, el sobreseimiento y archivo de las actuaciones.

6. Expediente disciplinario especial (garantías de los miembros de los Comités de empresa, Delegados de personal y Delegados sindicales):

El proceso de actuaciones a seguir en cuanto a expedientes disciplinarios contradictorios a miembros de Comité de empresa, Delegados de personal y Delegados sindicales, es sustancialmente idéntico al contemplado en los apartados anteriores. No obstante, de conformidad con lo establecido en el artículo 88 del presente Convenio Colectivo y en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de comisión de faltas por estos representantes de los trabajadores en el ejercicio de su función de representación, es obligatorio y deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, los Delegados sindicales o de Comité de empresa a que pertenezca o restantes Delegados de personal de su centro de trabajo, y el Delegado sindical de la misma afiliación, si lo hubiera. Dicha garantía alcanza hasta el año siguiente a la expiración del mandato representativo, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión.

7. Plazos:

El plazo máximo de sustanciación del expediente será de sesenta días naturales.

8. Prescripción de faltas:

De conformidad con el artículo 60, apartado 2, del vigente Estatuto de los Trabajadores, 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.

CAPITULO X

Acción sindical en la empresa

Artículo 81. De los Sindicatos.

«Iberdrola, Sociedad Anónima», 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 82. De las Secciones sindicales.

1. Los Sindicatos que cuenten, al menos, con una representación del 4 por 100 de la totalidad de los miembros de los Comités de Empresa y/o Delegados de personal de «Iberdrola, Sociedad Anónima», podrán constituir Secciones sindicales, de conformidad con lo que se conviene en el presente capítulo y siempre que su constitución se ajuste a las condiciones que se establecen.

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

2. Estas Secciones sindicales estarán representadas por Delegados sindicales, elegidos por y de entre sus afiliados, con el número, condiciones y competencias que se establecen en el articulado siguiente. La Dirección de la empresa facilitará a tales Secciones sindicales un local propio en las dependencias de las oficinas generales, a fin de que puedan ejercer las funciones y tareas que como tales les correspondan.

Asimismo, podrán disponer de un crédito horario mensual del 5 por 100 del total de horas que correspondan a sus Delegados de personal y miembros de Comité de empresa electos, y serán destinadas a actividades sindicales. Este crédito horario será de cómputo cuatrimestral.

3. Las Secciones sindicales que no cuenten con el 4 por 100 de la totalidad de los miembros de los Comités de empresa y/o Delegados de personal, se regularán, exclusivamente, por lo previsto en el título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

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

Artículo 83. De la representación general de los trabajadores.

Al amparo de lo establecido en los artículos 7 de la Constitución, 7 y 10 de la LOLS y 61 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de coordinar las relaciones socio-laborales, dadas las dificultades derivadas de la diversidad y ubicación de centros de trabajo en distintas provincias, así como la complejidad de temas que pueden suscitarse, se establece que, en función de las competencias de los Delegados sindicales, las Secciones sindicales que ostenten la representación suficiente a que se refiere el párrafo primero del artículo 82 del presente Convenio Colectivo, asumen en su conjunto la representación general de los trabajadores de «Iberdrola, Sociedad Anónima». En consecuencia, los acuerdos de carácter general que se adopten entre la Dirección de la empresa y, al menos, un 60 por 100 de la representatividad que ostenten las referidas Secciones sindicales, vincularán a la totalidad de los trabajadores de «Iberdrola, Sociedad Anónima», y producirán todos los efectos que las Leyes prevean, pudiendo, en su caso, ser inscritos en el Registro correspondiente de la Dirección General de Trabajo.

Artículo 84. *Del Delegado sindical.*

1. La Sección sindical que cuente, al menos, con un 4 por 100 de representación de la totalidad de los miembros de Comités de empresa y/o Delegados de personal, nombrará un Delegado sindical que la represente a nivel de la totalidad de la empresa, con carácter general y a todos los efectos.

2. Este Delegado dispondrá de un crédito de ciento cincuenta y dos horas mensuales para su actividad sindical y tendrá las siguientes competencias:

a) 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.

b) 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.

c) Podrán asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones del Comité Central de Seguridad, Higiene y Salud Laboral.

d) Ser informado por la Dirección de la empresa:

Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, situación de la producción, consumo y evolución del empleo de la empresa, así como de los supuestos de subcontratación realizados.

Anualmente sobre el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y resto de documentos que se facilitan a los accionistas.

e) Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo a su ejecución, atendándose en lo posible aquellos planteamientos que sean razonables:

Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su Sindicato.

En materia de reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, variaciones de jornada y horario, traslados de personal y sobre todo proyecto o acción de la empresa que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

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.

De los Planes de Formación Profesional.

f) Ser informados por la Dirección de la empresa en función de la materia de que se trate:

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.

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.

Semestralmente se entregará copia de los organigramas aprobados.

g) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

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.

Las condiciones de Seguridad e Higiene y Salud Laboral en el desarrollo del trabajo.

h) 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, Higiene y Salud Laboral.

i) 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.

j) 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.

k) 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.

l) Los Delegados de los Sindicatos tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición de los Comités 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 85. *De otros Delegados sindicales.*

1. En atención a la dedicación y profesionalidad necesarias en la Comisión Mixta de Revisión de Puestos de Trabajo (CMRPT) y Comisión Mixta de Promoción (CMP) a que se refieren los artículos 6 y 16 del presente Convenio Colectivo, las Secciones sindicales reconocidas en la empresa y firmantes del Convenio Colectivo, tendrán, con cargo a la empresa, un número de representantes liberados equivalente al doble de los que cada una de ellas tenga en la Comisión Paritaria del Convenio. Los créditos horarios que los miembros de dichas Comisiones tengan reconocidos como Delegados de personal o miembros de Comité de empresa, podrán ser destinados a otros representantes electos.

2. No obstante, las Secciones sindicales podrán utilizar el 50 por 100 de las horas resultantes de la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, para realizar nombramientos de Delegados sindicales con representaciones funcionales o territoriales específicas, destinando a cada Delegado, como mínimo, treinta y ocho horas mensuales, que podrán ser acumuladas, en su caso, a las que ostenten en su condición de miembros de Comités de empresa o Delegados de personal.

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

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

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

Artículo 86. *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 87. *Excedencias de 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 88. *Garantías de los miembros de los Comités de empresa, Delegados de personal y Delegados de las Secciones sindicales.*

1. 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 tra-

bajadores, en los supuestos de suspensión o extinción de contratos por causas tecnológicas o económicas.

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

3. 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.

4. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine, si bien durante la vigencia del presente Convenio Colectivo podrán establecerse sistemas de acumulación de horas entre los distintos representantes de personal y Delegados sindicales, sin rebasar su máximo legal.

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

Cada Sección sindical se compromete a no modificar el reparto de horas entre sus distintos representantes, al menos, dentro de cada cuatrimestre. A tal efecto se enviará comunicación a la Unidad de Relaciones Laborales de dicho reparto, con una antelación mínima de quince días.

5. 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.

6. Los representantes sindicales no sufrirán perjuicio en su remuneración durante el tiempo de actuación en el ejercicio de su cargo, dentro de la garantía horaria que les corresponda.

CAPÍTULO XI

Seguridad, higiene y salud laboral

Artículo 89. *Principio general de la seguridad, higiene y salud laboral.*

1. La Dirección de la empresa establece la política de prevención dentro de lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente. En este sentido, y con el fin de potenciar la aplicación del principio de seguridad integrada, se favorecerá una mayor descentralización de aquellas funciones específicas de seguridad e higiene más directamente ligadas a la coordinación y supervisión de los trabajos que se realizan en las distintas Unidades Operativas de «Iberdrola, Sociedad Anónima».

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

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

- Asistencia técnica.
- Estudio e investigación.
- Formación.
- Promoción/divulgación.
- Asesoramiento.

3. El derecho de participación a que se refieren las disposiciones legales vigentes se ejerce en «Iberdrola, Sociedad Anónima», 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.

4. «Iberdrola, Sociedad Anónima», cuenta con Servicios de Medicina en el Trabajo o de Salud Laboral y de Seguridad e Higiene, conforme a la legislación vigente y a las resoluciones y tratados internacionales. El personal de dichos servicios goza de independencia profesional, tanto de los trabajadores como de la empresa.

Artículo 90. *Comité Central de Seguridad, Higiene y Salud Laboral.*

El Comité Central de Seguridad, Higiene y Salud Laboral de «Iberdrola, Sociedad Anónima» (CCSHSL), constituido al amparo del artículo 4 del Decreto 432/1971, de 11 de marzo, tendrá las características siguientes:

A. Objeto:

El CCSHSL tiene como objeto la dirección y coordinación de la acción de los distintos Comités de Seguridad, Higiene y Salud Laboral (CSHSL) de cada centro de trabajo, así como encauzar las relaciones, en esta materia entre la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores.

B. Composición:

El CCSHSL será de composición mixta y representación paritaria. Sus miembros serán:

Un Presidente, nombrado por la Dirección de la empresa, que ostentará la representación del CCSHSL, 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: Cinco Vocales, de entre los cuales, el Presidente designará, de forma rotatoria, anualmente, un Vicepresidente.

En representación de los trabajadores de «Iberdrola, Sociedad Anónima»: Seis Vocales (uno por cada Sección sindical reconocida en la empresa), 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 poder ejercer debidamente las funciones relativas a la seguridad, higiene y salud laboral, cada Sección sindical dispondrá de veinte horas mensuales por cada uno de sus representantes en la Comisión Paritaria del Convenio.

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

Como asesor permanente del Comité, asistirá a las reuniones el responsable de MESET.

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

Un Secretario, con voz, pero sin voto, designado por el Presidente. Dicho Secretario levantará las actas de las reuniones, cursará las citaciones y custodiará la documentación del CCSHSL. En caso 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 CCSHSL inmediatamente después de constituirse, una vez se hayan realizado las elecciones a representantes en el seno de la empresa.

Los ceses de cualquier miembro del CCSHSL 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 CCSHSL en representación de los trabajadores podrán 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 CCSHSL de «Iberdrola, Sociedad Anónima», tendrá las siguientes funciones:

1.ª Promover la observancia de las disposiciones legales vigentes para la prevención de los riesgos profesionales en todo el ámbito de la empresa.

2.ª Prestar su asesoramiento a la empresa y a los CLSHSL para evitar o reducir riesgos que atenten contra la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores, formulando al efecto las oportunas advertencias.

3.ª Emitir los informes y dictámenes que a petición de los CLSHSL se soliciten, respecto a temas de carácter general que rebasen su competencia.

4.ª 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.

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

6.^a Recibir las actas de los distintos CLSHSL, examinando y ponderando el contenido de las mismas.

7.^a Proponer a la Dirección de la empresa aquellas medidas de normalización de las actividades, procedimientos, actas y funcionamiento de los CLSHSL, en orden a una mayor eficacia y coordinación de actividades.

8.^a 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.

9.^a Impulsar y promover a los CLSHSL en el cumplimiento de sus obligaciones específicas, haciendo las oportunas observaciones al efecto.

10.^a Informar a los CLSHSL de las conclusiones adoptadas por alguno de ellos, cuando se considere de interés su general conocimiento.

11.^a Conocer el Plan de Seguridad e Higiene y Salud Laboral que se elabore en la Unidad de MESET, y ejercer una labor de seguimiento en la aplicación de dicho plan.

12.^a Conocer y ser informado de los estudios y análisis de riesgos que se elaboren por la Unidad de MESET.

13.^a Conocer y ser informado sobre la organización y actividades de los Servicios Médicos o de Salud Laboral en la empresa.

14.^a 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 la Unidad de MESET.

15.^a Proponer las reglas generales para la concesión de premios y recompensas a los trabajadores distinguidos en temas de seguridad y salud laboral.

16.^a Conocer las memorias anuales de los CLSHSL, examinando y ponderando el contenido de las mismas.

17.^a Ser informado de las estadísticas de siniestralidad y absentismo, así como de las conclusiones generales de las mismas, elaboradas por la Unidad de MESET.

18.^a 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 CCSHSL se reunirá de forma ordinaria cada cuatro 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 CCSHSL 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 CCSHSL 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 CCSHSL 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 CCSHSL se dará cuenta a la Dirección de la empresa, a los CLSHSL y a los Delegados sindicales.

E. Relaciones entre el CCSHSL y los CLSHSL:

La canalización de la documentación, informes, actas, memorias, etc., entre el CCSHSL y los CLSHSL se realizará a través de los Presidentes de cada uno de ellos.

Artículo 91. *Comités Locales de Seguridad, Higiene y Salud Laboral.*

1. 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 432/1971, de 11 de marzo, y con las funciones previstas en la Orden de 9 de marzo de 1971, prestando especial atención a las sugerencias o reclamaciones que sobre la materia planteen los empleados directamente o a través de sus representantes.

2. «Iberdrola, Sociedad Anónima», se compromete a establecer dentro del Plan anual de Seguridad, Higiene y Salud Laboral, cursos especiales de formación en esta materia para los Vocales de los Comités de Seguridad e Higiene en representación de los trabajadores. El tiempo de dedicación a dichos cursos será considerado como tiempo de trabajo.

CAPITULO XII

Disposiciones finales

Artículo 92. *Garantías del puesto de trabajo y eventual segregación de actividades.*

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

2. Ante una eventual segregación de actividades, con separación de personalidades jurídicas, las partes firmantes se comprometen a realizar las actuaciones necesarias con el fin de mantener homogéneas las actuales condiciones laborales del personal de plantilla, mediante la negociación de un convenio de ámbito superior al de empresa, según se define en el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 93. *Normas de personal.*

Las normas que regulen las condiciones laborales y sociales del personal, se redactarán consultando a los Delegados sindicales.

Artículo 94. *Retribuciones para el año 1995.*

Los distintos conceptos retributivos e importes contenidos en los artículos 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 34, 35, 37, 38, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 49, 54, 56, 57, 58, 59 y 66 se incrementarán el 1 de enero de 1995 en un 2,5 por 100.

Artículo 95. *Cláusula de revisión año 1994.*

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) para el conjunto del Estado establecido por el INE registrase, al 31 de diciembre de 1994, un incremento respecto al 31 de diciembre de 1993 superior al 3,5 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia.

El porcentaje de revisión a efectuar será el del exceso sobre la citada cifra del 3,5 por 100 y se aplicará con efectos de 1 de enero de 1994, sobre los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1994.

Dentro de la primera quincena de 1995 se solicitará por las partes certificación del Instituto Nacional de Estadística en la que se exprese el IPC al 31 de diciembre de 1994.

Artículo 96. *Cláusula de revisión año 1995.*

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) para el conjunto del Estado establecido por el INE registrase, al 31 de diciembre de 1995, un incremento respecto al 31 de diciembre de 1994 superior al 3,5 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia.

El porcentaje de revisión a efectuar será el del exceso sobre la citada cifra del 3,5 por 100 y se aplicará con efectos de 1 de enero de 1995, sobre los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1995.

Dentro de la primera quincena de 1996 se solicitará por las partes certificación del Instituto Nacional de Estadística en la que se exprese el IPC al 31 de diciembre de 1995.

Artículo 97. Fijo Convenio año 1996 (Colectivo A).

En 1996 el fijo de convenio se percibirá en dos abonos, el primero de los cuales (50 por 100 del fijo del año 1995) en la nómina del mes de enero del mencionado año, quedando el segundo para la firma del Convenio Colectivo de 1996.

Artículo 98. Comisión Paritaria.

1. Cuantas incidencias, dudas y divergencias puedan surgir entre las partes en relación con la aplicación e interpretación de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán sometidas a la Comisión Paritaria.

2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán vinculantes para ambas partes. Los acuerdos requerirán el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las dos representaciones.

3. La intervención de la Comisión Paritaria será requisito previo obligatorio para acudir a la jurisdicción laboral, en todos los conflictos que afecten a la aplicación o interpretación del Convenio Colectivo, con excepción de lo referente a las revisiones de puestos de trabajo y reclasificaciones profesionales en las que dicha Comisión Paritaria se entenderá sustituida por la CMRPT.

4. La Comisión Paritaria se reunirá dentro del mes siguiente a la fecha de recepción del escrito en el que se plantee la cuestión.

5. La citada Comisión, presidida, como moderador, por don Jesús Orbea López, estará integrada por las siguientes representaciones:

Por «Iberdrola, Sociedad Anónima»:

Don Eugenio Astudillo Millán.
Don José Izaguirre Nazar.
Don Jaime Urcelay Alonso.
Doña Miren Ibáñez Urruticoechea.
Don Rafael Jiménez Bravo.
Don Jaime Ortiz de Artiñano Uriarte.
Don Iñigo Elorza Martín.
Don Rafael Herrera Contreras.
Don Alfonso Rodríguez Frade.
Don Antonio Cortés García de Herreros.
Don Sergio Martínez Pablos.
Don Ignacio Martínez-Turmo de Villabaso.

Representación Social:

Don Teófilo Allende Cifuentes (UGT).
Don Enrique Vicente Gómez (UGT).
Don José Díez Lledosa (UGT).
Don Guillermo García Mena (UGT).
Don Pedro A. Pantoja Fernández (SIE).
Don Manuel Roncero Pardo (SIE).
Don Casimiro Prieto Cuevas (SIE).
Don Luis Martínez Vezanzones (CC.OO.).
Don Antonio Caruana Saucedo (CC.OO.).
Don José Damián Alcántud Cayuela (ASCD).
Don Bernabé Carabias Cosme (USO).
Don Endika Montes Uña (ELA).

Artículo 99. Vinculación a la totalidad del Convenio Colectivo.

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

Artículo 100. Absorción y compensación.

1. El contenido del presente Convenio Colectivo constituye un todo unitario. Sus normas son, en su conjunto, más beneficiosas para todo el personal que las establecidas por las disposiciones legales actualmente vigentes, y que las contenidas en el I Convenio Colectivo de Iberdrola y en el Convenio Colectivo del Personal de Hostelería de «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», 1990-1991-1992.

2. Los conceptos económicos que integran su contenido y las restantes condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo compensan y

absorben cualesquiera otras que vinieran disfrutando los trabajadores hasta su entrada en vigor, las cuales quedan suprimidas y sustituidas.

De forma expresa, se declara que quedan compensados los siguientes conceptos: Préstamos de viviendas, préstamos de viviendas en centrales térmicas, centrales hidráulicas y central nuclear de Cofrentes, anticipos, préstamos para la adquisición de vehículos, cursillos de orientación, ayudas de estudios, ayudas a discapacitados, apartamentos; subvenciones a las máquinas de café, grupos de empresa y actividades recreativas y de deportes, bolsa de Navidad y prestaciones gratificables médicas y farmacéuticas.

3. Las condiciones acordadas en el presente Convenio Colectivo igualmente compensan y absorben cualquier mejora que pueda establecerse en el futuro, sea cual fuere la 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, acuerdos administrativos o de cualquier clase. También compensarán cualquier incremento que en el futuro se pueda establecer en virtud de disposición oficial o por cualquier resolución que en su día pueda dictarse.

Artículo 101. Cláusula derogatoria.

El presente Convenio Colectivo sustituye y deroga el I Convenio Colectivo de Iberdrola para el año 1993 y el Convenio Colectivo del personal de Hostelería de «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», 1990-1991-1992, vigentes hasta 31 de diciembre de 1993. Igualmente deroga las disposiciones complementarias de dichos Convenios.

Asimismo anula los preceptos de los Reglamentos de Régimen Interior, de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Producción, Transporte, Transformación y Distribución de Energía Eléctrica, de 30 de julio de 1970, y de la Ordenanza de Hostelería, de 28 de febrero de 1974, salvo en aquellos aspectos en los que exista remisión expresa a dichas disposiciones.

La derogación, en su caso, de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Producción, Transporte, Transformación y Distribución de Energía Eléctrica, no afectará a la descripción de funciones para las distintas categorías del Colectivo B, que continuará siendo de aplicación, con las modificaciones o ampliaciones contenidas en el presente Convenio Colectivo y en el Convenio Colectivo de Hidroeléctrica Española y su Personal de Industria Eléctrica, 1990-1991-1992. Tampoco afectará a lo establecido en el último párrafo del artículo 5 del presente Convenio Colectivo.

ANEXO 1 A

Retribución personal excluido del sistema de valoración

Colectivo A

Nivel salarial	Sueldo mensual	Sueldo anual	Productividad mensual	Productividad anual
A1	653.515	9.149.210	7.764	93.168
A2	628.317	8.796.438	7.464	89.568
A3	603.101	8.443.414	7.165	85.980
B1	577.893	8.090.502	6.865	82.380
B2	553.158	7.744.212	6.571	78.852
B3	529.007	7.406.098	6.285	75.420
C1	504.856	7.067.984	5.998	71.976
C2	480.609	6.728.526	5.710	68.520
C3	456.450	6.390.300	5.423	65.076
D1	432.289	6.052.046	5.136	61.632
D2	408.054	5.712.756	4.848	58.176
D3	383.369	5.367.166	4.554	54.648
E1	358.684	5.021.576	4.261	51.132
E2	333.082	4.663.148	3.957	47.484
E3	307.482	4.304.748	3.653	43.836
F1	281.960	3.947.440	3.350	40.200
F2	256.436	3.590.104	3.046	36.552
T1	432.289	6.052.046	5.136	61.632
T2	408.054	5.712.756	4.848	58.176
T3	383.369	5.367.166	4.554	54.648
T4	358.684	5.021.576	4.261	51.132

ANEXO 2 A

Retribución personal valorado

Colectivo A

Niv. sal.	Sueldo mensual	Sueldo anual	Productividad	Prem. vinc.	Día asis.	Hora		Bonif. 75 por 100	Hora noct.	Turnos			Transporte			Base hora *
						100 por 100	175 por 100			Cerra.	C. dis.	Abier.	1	2	3	
15	341.975	4.787.650	4.063	6.497	444	1.953	3.418	1.465	253	4.810	4.121	3.660	1.453	2.906	4.359	3.264.590
14	319.101	4.467.414	3.791	6.066	434	1.822	3.189	1.367	236	4.485	3.842	3.411	1.355	2.710	4.065	3.046.228
13	297.221	4.161.094	3.531	5.648	422	1.697	2.970	1.273	219	4.178	3.579	3.179	1.262	2.524	3.786	2.837.355
12	276.539	3.871.546	3.285	5.256	410	1.579	2.763	1.184	205	3.887	3.330	2.958	1.174	2.348	3.522	2.639.919
11	255.668	3.579.352	3.037	4.860	399	1.460	2.555	1.095	190	3.596	3.080	2.737	1.086	2.172	3.528	2.440.679
10	237.148	3.320.072	2.817	4.508	390	1.354	2.370	1.016	174	3.334	2.857	2.538	1.007	2.014	3.021	2.263.882
9	220.779	3.090.906	2.623	4.196	373	1.261	2.207	946	164	3.102	2.656	2.359	938	1.876	2.814	2.107.618
8	206.095	2.885.330	2.448	3.919	354	1.177	2.060	883	153	2.897	2.483	2.259	876	1.752	2.628	1.967.441
7	193.434	2.708.076	2.298	3.677	336	1.104	1.932	828	142	2.718	2.368	2.207	821	1.642	2.463	1.846.575
6	182.510	2.555.140	2.168	3.470	315	1.042	1.824	782	135	2.595	2.326	2.167	775	1.550	2.325	1.742.292
5	172.846	2.419.844	2.053	3.284	295	987	1.727	740	128	2.558	2.289	2.130	734	1.468	2.202	1.650.037
4	166.031	2.324.434	1.972	3.156	276	948	1.659	711	123	2.534	2.264	2.103	705	1.410	2.115	1.584.979
3	161.135	2.255.890	1.914	3.061	257	920	1.610	690	119	2.515	2.243	2.083	684	1.368	2.052	1.538.240
2	156.880	2.196.320	1.864	2.982	257	896	1.568	672	117	2.496	2.226	2.065	666	1.332	1.998	1.497.621
1	153.552	2.149.728	1.824	2.919	257	877	1.535	658	114	2.479	2.209	2.050	652	1.304	1.956	1.465.851

* La base hora resulta de aplicar la siguiente fórmula: (Salario calificación × 1,01827 × 12) / 17,92.

ANEXO 3 A

Colectivo A

Escalón	Retén			Reclutamiento					
	Jornada normal	Jornada intensiva	Festivo	Diurno			Nocturno		
				Jornada normal	Jornada intensiva	Festivo	Jornada normal	Jornada intensiva	Festivo
15	5.296	8.541	15.374	5.442	9.067	14.510	6.528	10.880	17.411
14	4.889	7.882	14.190	5.077	8.461	13.539	6.092	10.156	16.247
13	4.502	7.259	13.067	4.729	7.881	12.611	5.674	9.458	15.133
12	4.136	6.672	12.008	4.399	7.331	11.732	5.280	8.799	14.078
11	3.791	6.116	11.010	4.067	6.778	10.849	4.881	8.136	13.018
10	3.472	5.600	10.080	3.863	6.287	10.060	4.635	7.545	12.073
9	3.181	5.131	9.236	3.863	5.854	9.367	4.635	7.026	11.241
8	2.925	4.716	8.492	3.863	5.465	8.744	4.635	6.558	10.494
7	2.693	4.343	7.819	3.863	5.129	8.207	4.635	6.155	9.847
6	2.497	4.026	7.249	3.863	4.840	7.745	4.635	5.808	9.293
5	2.339	3.773	6.793	3.863	4.582	7.333	4.635	5.499	8.799
4	2.220	3.581	6.444	3.863	4.401	7.044	4.635	5.283	8.451
3	2.129	3.431	6.177	3.863	4.272	6.836	4.635	5.127	8.203
2	2.057	3.317	5.973	3.863	4.159	6.655	4.635	4.991	7.986
1	2.000	3.225	5.804	3.863	4.071	6.514	4.635	4.885	7.819

ANEXO 4 A

Horario flexible:

Diariamente, el horario será el reflejado en el cuadro adjunto, en el que se definen la distribución del tiempo de trabajo, los períodos obligatorios de permanencia y los límites de trabajo, así como los períodos optativos, tanto para la jornada de invierno como para la jornada de verano.

Mensualmente, durante la jornada de invierno, se podrá acumular el tiempo de trabajo suficiente que permita el último día hábil de la semana la salida a las dieciséis treinta horas.

La acumulación máxima diaria, a estos efectos, no podrá exceder de cuarenta minutos, salvo casos excepcionales, expresamente autorizados por la jefatura del departamento correspondiente.

Excepcionalmente, los empleados que opten por ampliar el tiempo para la comida hasta una hora y cuarto, deberán comunicarlo previa y mensualmente a la Unidad de Gestión de Personal y Administración, lo que implicará la renuncia a la flexibilidad en el horario, con lo que necesariamente este personal tendrá que entrar a trabajar a las ocho treinta horas.

Se podrá trasvasar de mes a mes ± cuarenta minutos.

Al personal que trabaja en colectivos de turnos, vigilancia, mantenimiento, equipos, brigadas, etc., no le podrán alcanzar los derechos y obligaciones que el horario flexible comporta.

La aplicación de este pacto tiene carácter global, de forma que su aceptación lo sería en nombre de todos y cada uno de los empleados de los centros en que se pueda implantar.

Los días en que se justifique la ausencia de fichada por viajes, enfermedad, accidente, permiso, comisión, olvidos (siempre que no sean reiterativos), etc., se computarán de acuerdo con la media tiempo/día. Es decir, en el horario más común de invierno ocho horas nueve minutos y en el de verano seis horas treinta minutos.

Serán respetados los horarios de atención al público.

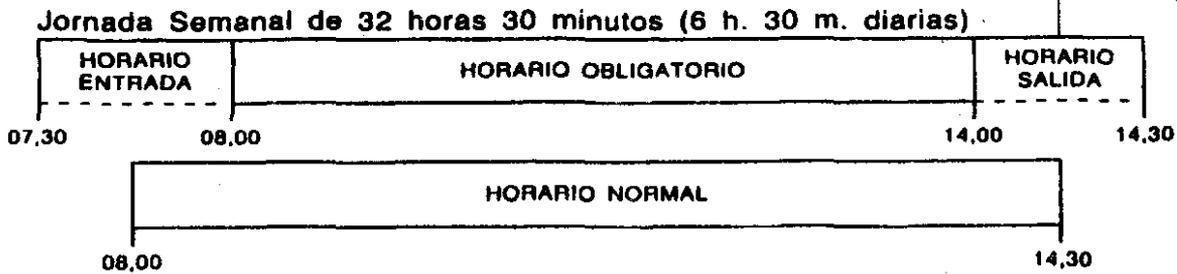
Las horas extraordinarias deberán ser expresamente autorizadas «a priori» por la jefatura del departamento correspondiente y se computarán a partir de los límites máximos del horario flexible.

Se creará un parte diario en el que se puedan reflejar las diversas incidencias.

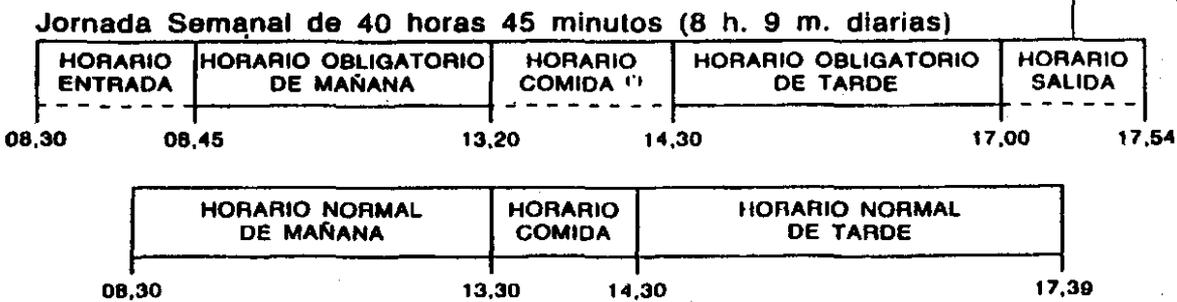
En aquellos centros de trabajo que no tengan todavía aplicado el sistema de horario flexible, podrá entrar en vigor, una vez facilitada la pertinente información al personal afectado y tan pronto su aplicación técnicamente fuera posible.

ANEXO 5 A

JORNADA DE VERANO



JORNADA DE INVIERNO



Viernes: Salida desde las 13 h.

Viernes: Salida desde las 16.30 h.

Acumulación máxima diaria 40 minutos

(*) Horario descanso-comida: margen de 21 minutos a 1 hora.

ANEXO 1 B

Salario base anual Colectivo B
Grupo I. Personal Técnico

Categoría	Base cotización anual	Cantidad pactada anual	Total bruto anual
10000 Técn. cat. Especial	1.477.980	4.617.382	6.095.362
11000 Técn. primera cat. Sup. primero	1.477.980	4.013.506	5.491.486
12000 Técn. primera cat. Sup. segundo	1.477.980	2.873.640	4.351.620
13000 Técn. segunda cat. Nivel A ..	1.225.560	2.487.674	3.713.234
14000 Técn. segunda cat. Nivel B ..	1.225.560	2.035.824	3.261.384
15000 Técn. tercera cat. Especial ..	989.520	2.271.864	3.261.384
16000 Técn. tercera cat.	989.520	1.963.024	2.952.544
17000 Técn. cuarta cat. Nivel A	989.520	1.602.202	2.591.722
18000 Técn. cuarta cat. Nivel B	989.520	1.287.384	2.276.904
19000 Técn. quinta cat.	989.520	1.047.480	2.037.000

Grupo IV. Personal Jurídico, Sanitario y de Actividades Complementarias

Categoría	Base cotización anual	Cantidad pactada anual	Total bruto anual
20000 J.S.AC. cat. Especial	1.477.980	4.617.382	6.095.362
21000 J.S.AC. primera cat. Sup. primero	1.477.980	4.013.506	5.491.486
22000 J.S.AC. primera cat. Sup. segundo	1.477.980	2.873.640	4.351.620
23000 J.S.AC. segunda cat. Nivel A ..	1.225.560	2.487.674	3.713.234
24000 J.S.AC. segunda cat. Nivel B ..	1.225.560	2.035.824	3.261.384
25000 J.S.AC. tercera cat. Especial ..	989.520	2.271.864	3.261.384
26000 J.S.AC. tercera cat.	989.520	1.963.024	2.952.544

Grupo II. Personal Administrativo

Categoría	Base cotización anual	Cantidad pactada anual	Total bruto anual
30000 Admvo. cat. Superior Especial	1.477.980	4.617.382	6.095.362
31000 Admvo. primera cat. Sup. primero	1.477.980	4.013.506	5.491.486
32000 Admvo. primera cat. Sup. segundo	1.477.980	2.873.640	4.351.620
33000 Admvo. segunda cat. Nivel A ..	1.065.120	2.648.114	3.713.234
34000 Admvo. segunda cat. Nivel B ..	1.065.120	2.196.264	3.261.384
35000 Admvo. tercera cat. Especial ..	1.065.120	2.196.264	3.261.384
36000 Admvo. tercera cat.	1.065.120	1.887.424	2.952.544
37000 Admvo. cuarta cat. Nivel A ..	989.520	1.602.202	2.591.722
38000 Admvo. cuarta cat. Nivel B ..	989.520	1.287.384	2.276.904
39000 Admvo. quinta cat.	989.520	1.047.480	2.037.000

ANEXO 2 B

Salario base anual Colectivo B

Grupo II. Subgrupo II. Auxiliares de Oficina

Categoría	Base cotización anual	Cantidad pactada anual	Total bruto anual
40000 Aux. Ofic. superior A	989.520	1.963.024	2.952.544
41000 Aux. Ofic. superior B	989.520	1.602.202	2.591.722
42000 Aux. Ofic. especial	989.520	1.287.384	2.276.904
43000 Aux. Ofic. primera	989.520	1.135.974	2.125.494
44000 Aux. Ofic. segunda cat.	989.520	1.047.480	2.037.000
45000 Aux. Ofic. tercera cat.	989.520	992.950	1.982.470

Grupo II. Subgrupo III. Administrativos Auxiliares

Categoría	Base cotización anual	Cantidad pactada anual	Total bruto anual
50000 Adm. aux. superior A	989.520	1.963.024	2.952.544
51000 Adm. aux. superior B	989.520	1.602.202	2.591.722
52000 Adm. aux. especial	989.520	1.287.384	2.276.904
53000 Adm. aux. primera	989.520	1.135.974	2.125.494
54000 Adm. aux. segunda cat.	989.520	1.047.480	2.037.000
55000 Adm. aux. tercera cat.	989.520	992.950	1.982.470

Grupo III. Subgrupo I. Profesionales de Oficio

Categoría	Base cotización anual	Cantidad pactada anual	Total bruto anual
60000 P.O. cat. Especial	989.520	1.963.024	2.952.544
61000 P.O. 1.ª cat. Nivel A	989.520	1.810.004	2.799.524
62000 P.O. 1.ª cat. Nivel B	989.520	1.633.100	2.622.620
63000 P.O. 1.ª cat. Nivel C	989.520	1.602.174	2.591.694
64000 P.O. 1.ª cat. Subcapataz	989.520	1.469.426	2.458.946
65000 P.O. 2.ª cat. Especial	989.520	1.469.426	2.458.946
66000 P.O. 2.ª cat. Nivel A	989.520	1.287.342	2.276.862
67000 P.O. 2.ª cat. Nivel B	989.520	1.135.960	2.125.480
68000 P.O. 3.ª cat.	989.520	1.047.466	2.036.986

ANEXO 3 B**Salario base Colectivo B***Grupo III. Subgrupo II. Peonaje*

Categoría	Base cotización anual	Cantidad pactada anual	Total bruto anual
73000 Peón especialista A	989.520	1.135.960	2.125.480
74000 Peón especialista B	989.520	1.047.466	2.036.986
75000 Peón especialista C	989.520	992.936	1.982.456
76000 Peón A	989.520	905.548	1.895.068

Personal de características especiales

Categoría	Base cotización anual	Cantidad pactada anual	Total bruto anual
80500 Personal gratificado media hora	74.214	78.610	152.824
81000 Personal gratificado una hora	148.428	157.178	305.606
81500 Personal gratificado una treinta horas	222.642	235.732	458.374
82000 Personal gratificado dos horas	296.856	314.272	611.128
82500 Personal gratificado dos treinta horas	371.070	392.840	763.910
83000 Personal gratificado tres horas	445.284	471.408	916.692
83500 Personal gratificado tres treinta horas	519.498	549.962	1.069.460
84000 Personal gratificado cuatro horas	593.712	628.502	1.222.214
84500 Personal gratificado cuatro treinta horas	667.926	707.070	1.374.996
85000 Personal gratificado cinco horas	742.140	785.610	1.527.750
85500 Personal gratificado cinco treinta horas	816.354	864.178	1.680.532
86000 Personal gratificado seis horas	890.568	942.718	1.833.286
86500 Personal gratificado seis treinta horas	964.782	1.021.314	1.986.096

Categoría	Base cotización anual	Cantidad pactada anual	Total bruto anual
87000 Personal gratificado seis horas cuarenta minutos	989.520	1.047.466	2.036.986
90000 Personal de limpieza	989.520	905.548	1.895.068
91000 Botones	653.100	395.570	1.048.670
91001 Botones (nivel 1)	653.100	395.570	1.048.670

ANEXO 4 B**Tabla de salario base anual hostelería****Colectivo B**

Categoría	C.B.C.	Cantidad pactada	Total bruto
Gobernante/a	989.520	722.834	1.712.354
Jefe/a Cocina	989.520	662.158	1.651.678
Cocineros/as (Miller-Cirat)	989.520	223.986	1.213.506
Cocineros/as (Aceca)	989.520	331.380	1.320.900
Cocineros/as (otros centros)	989.520	586.726	1.576.246
Cocinero/a princ. (Aceca)	989.520	719.852	1.709.372
Ayudante de Cocina	989.520	384.006	1.373.526
Jefe/a de Camareros/as	989.520	392.924	1.382.444
Camareros/as A (Miller)	989.520	72.408	1.061.928
Camareros/as (otros centros)	989.520	227.122	1.216.642

ANEXO 5 B**Valores hora-base para el cálculo de horas extras****Colectivo B***Grupo I. Personal Técnico*

	Hora base - Pesetas
Primera categoría Superior primero	2.757
Primera categoría Superior segundo	2.187
Segunda categoría nivel A	1.865
Segunda categoría nivel B	1.635
Tercera categoría especial	1.635
Tercera categoría	1.486
Cuarta categoría nivel A	1.303
Cuarta categoría nivel B	1.150
Quinta categoría	1.022

Grupo IV. Personal Jurídico, Sanitario y de Actividades Complementarias

	Hora base - Pesetas
Primera categoría Superior primero	2.757
Primera categoría Superior segundo	2.187
Segunda categoría nivel A	1.865
Segunda categoría nivel B	1.635
Tercera categoría especial	1.635
Tercera categoría	1.486

Grupo II. Subgrupo I. Personal Administrativo

	Hora base - Pesetas
Primera categoría Superior primero	2.757
Primera categoría Superior segundo	2.187
Segunda categoría nivel A	1.865

	Hora base — Pesetas
Segunda categoría nivel B	1.635
Tercera categoría especial	1.635
Tercera categoría	1.486
Cuarta categoría nivel A	1.303
Cuarta categoría nivel B	1.150
Quinta categoría	1.022

ANEXO 6 B*Grupo II. Subgrupo II. Auxiliares de Oficina*

	Hora base — Pesetas
Superior A	1.486
Superior B	1.303
Especial	1.150
Primera	1.077
Segunda	1.022
Tercera	1.002

Grupo II. Subgrupo III. Administrativo Auxiliar

	Hora base — Pesetas
Superior A	1.486
Superior B	1.303
Especial	1.150
Primera	1.077
Segunda	1.022
Tercera	1.002

Grupo III. Subgrupo I. Profesionales de Oficio

	Hora base — Pesetas
Categoría especial	1.486
Primera categoría nivel A (Montador superior)	1.409
Primera categoría nivel B (Montador primera)	1.323
Primera categoría nivel C (Montador y C.)	1.303
Primera categoría Subcapataz	1.218
Segunda categoría Of. espec.	1.218
Segunda categoría nivel A	1.150
Segunda categoría nivel B	1.077
Tercera categoría	1.022

Grupo III. Subgrupo II. Peonaje

	Hora base — Pesetas
Peón especialista A	1.077
Peón especialista B	1.022
Peón especialista C	1.002
Peón A	961

ANEXO 7 B**Valor hora-base para horas extraordinaria de Hostelería**

Categorías	Hora base — Pesetas
Gobernante/a	1.000
Jefe Cocina	844
Cocineros/as	829
Ayudante Cocina	772
Jefe/a Camareros/as	785
Camareros/as A	693
Camareros/as B	601

ANEXO 1 C**Gastos de manutención y estancia año 1994**

Grupo	Importe diario en pesetas							Plus de hospedería
	Desayuno	Comida		Cena		Habitación	Importe completa	
		En la provincia	Fuera provincia	En la provincia	Fuera provincia			
1.º	Gastos pagados (más plus de gastos si se pernocta fuera del domicilio)							
2.º	407	2.221	2.900	1.925	2.379	6.459	12.145	1.272
3.º	384	1.886	2.455	1.739	2.168	5.462	10.469	1.218

Grupo 1.º Titulados Superiores y escalón 15 del Colectivo A y 1.ª categorías y 2.º nivel A de los grupos Técnico, Jurídico-Sanitario y Administrativo del Colectivo B.

Grupo 2.º Escalones 11 al 14 del Colectivo A y 2.ª categorías nivel B y 3.ª Especial de los grupos Técnico, Jurídico-Sanitario y Administrativo del Colectivo B.

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

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

	Grupo 2.º	Grupo 3.º
Madrid y Barcelona	11.600 pesetas	9.400 pesetas
Bilbao, San Sebastián, Valencia y Pamplona	10.500 pesetas	8.400 pesetas

El importe del plus de gastos equivale al 20 por 100 del valor de la dieta completa fijada para el grupo 2.º

ACTA COMPLEMENTARIA**1. Política de empleo.**

Con el objetivo de lograr el mayor nivel de empleo posible en Iberdrola, por medio del desarrollo de políticas coherentes en los distintos aspectos que pueden incidir en la protección de los puestos de trabajo, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

1.1 Determinación de la organización.

Con anterioridad al 31 de marzo de 1995, la Dirección de la empresa presentará a la representación social la organización realizada de acuerdo con criterios de optimización de recursos, definición de puestos adaptados a las necesidades de eficiencia de la empresa y plena ocupación de los empleados en su puesto de trabajo.

Dicha estructura contemplará las vacantes pendientes de ocupación, así como la relación de trabajadores que pudieran resultar afectados por la adecuación de la plantilla

1.2 Definición de la política empresarial de subcontrataciones.

Con anterioridad al 31 de Diciembre de 1994, la Dirección de la empresa presentará a la representación social un informe-análisis sobre la contratación de servicios externos, junto con un plan para la reducción de dichos contratos cuando se trate de trabajos susceptibles de ser desarrollados, con productividad similar, por personal propio que pudiera verse afectado por la necesidad de adaptación de la plantilla. La expresada reducción deberá ser efectiva a partir del segundo trimestre de 1995.

1.3 Reducción de las horas extraordinarias.

Asumida por ambas partes la incompatibilidad entre el mantenimiento del empleo y el actual volumen de horas extraordinarias de todo tipo que se realizan en Iberdrola, con anterioridad al 31 de diciembre de 1994 la Dirección de la empresa presentará a la representación social un informe-análisis sobre la situación de dichas horas extraordinarias, junto con un plan para su reducción. Esta deberá ser plenamente efectiva a partir del segundo trimestre de 1995.

Asimismo, la empresa se compromete a presentar en la misma fecha una propuesta de homologación de los criterios de clasificación y compensación de horas extraordinarias a consensuar con la representación social.

1.4 Proceso de adaptación de plantilla.

Durante la vigencia del II Convenio Colectivo, la empresa abordará la necesidad de adaptación de la plantilla como resultado de la fusión, la nueva organización y del proceso general de modernización de la gestión y optimización del equipo humano.

Para ello presentará a la representación de los trabajadores, al 31 de marzo de 1995, un plan específico de adaptación de plantilla.

El referido plan se articulará, inicialmente, a partir de un proceso voluntario y negociado de recolocaciones que, una vez agotado, irá seguido de una fase de recolocaciones obligatorias. Las condiciones aplicables a ambos procesos serán las recogidas en el Convenio Colectivo. Asimismo contemplará soluciones negociadas con la representación social para el personal que pudiera resultar no susceptible de recolocación.

La Dirección de la empresa, durante la vigencia del II Convenio Colectivo, se compromete a la no rescisión unilateral de contratos indefinidos por causas derivadas de la necesidad de ajuste de plantilla, con excepción de aquellos relativos a los trabajadores que no se acogieran al plan negociado de adaptación expuesto. Una vez finalizados los procesos de adecuación de la plantilla, la empresa se compromete a que de los nuevos contratos temporales que se realicen para cubrir vacantes de puestos propios de la estructura organizativa y que agoten el plazo máximo legal puedan transformarse en indefinidos al menos el 70 por 100.

2. Nueva definición de los puestos de trabajo y actualización del sistema de valoración y estructura retributiva.

La competitividad de Iberdrola requiere la implantación de una cultura de gestión con criterios empresariales y la actualización de los sistemas, métodos y estructuras, reorganizando los procesos de trabajo.

A estos efectos, la Dirección de la empresa llevará a cabo los estudios necesarios para la redefinición de los puestos de trabajo y la actualización del sistema de valoración y de la estructura retributiva.

Dichos estudios se realizarán en base a la misión y funciones de los puestos, así como de sus requerimientos objetivos, asociando a los mismos la posibilidad de un recorrido interno que, con límites y reglas establecidos, permita el desarrollo profesional de sus ocupantes a través de procesos de promoción.

Del mismo modo, los estudios aludidos abarcarán la revisión y puesta al día del Manual de Valoración, el sistema de escalones y la estructura retributiva.

Las propuestas correspondientes a la aplicación del sistema de valoración actualizado y de la estructura retributiva que se deriven de dichos estudios serán trasladadas a la representación social para su estudio y discusión antes del 31 de marzo de 1995. De obtenerse acuerdo suficiente con dicha representación, y una vez realizadas las pertinentes pruebas

de validación individualizada para contrastar los resultados obtenidos, los nuevos sistemas podrán ser de aplicación, con efectos económicos para ambos colectivos, a partir del 1 de julio de 1995.

3. Homologación de horarios y sistemas de trabajo de turnos, retenes y reclutamientos.

Durante la vigencia del II Convenio Colectivo, la Dirección de la empresa presentará a la representación social las correspondientes propuestas que permitan la homologación para ambos colectivos de horarios y sistemas de trabajo de turnos, retenes y reclutamientos. Las expresadas propuestas se presentarán para su negociación el 31 de marzo de 1995, y de obtenerse acuerdo suficiente, serán de aplicación efectiva a partir del 1 de junio de 1995, con control horario.

4. Normalización de las condiciones de trabajo de los lectores de contadores.

Durante la vigencia del II Convenio Colectivo se revisarán globalmente las condiciones de trabajo de los lectores, fijándose compromisos de productividad con arreglo a criterios objetivos (utilización TPLs y correcta distribución de los recorridos), procediendo asimismo a la supresión de las primas mediante la fórmula de rescate que se pacte al efecto.

5. Homologación de las gratificaciones por antigüedad en la empresa.

Durante la vigencia del II Convenio Colectivo, la Dirección de la empresa realizará los estudios oportunos a fin de presentar a la representación social, con anterioridad al 31 de marzo de 1995, una propuesta de homologación de las gratificaciones por antigüedad en la empresa, para su aplicación, caso de existir acuerdo para ello con la representación social, a partir del 1 mayo de 1995.

6. Tarifa eléctrica de empleados y pensionistas.

Con anterioridad al 1 de enero de 1995 para su entrada en vigor a partir de la indicada fecha, la empresa llevará a cabo la elaboración de una nueva y única norma de aplicación interna sobre la «tarifa de empleado». Dicha norma, que será sometida a la aprobación de la representación social, en ningún caso alterará la normativa oficial en esta materia, ni supondrá pacto respecto del precio de la energía. Su redacción, en lo que la normativa oficial no precise, se llevará a cabo de acuerdo con las siguientes bases:

- El personal fijo en activo, los pensionistas de jubilación, invalidez y viudedad, en tanto permanezcan dichas contingencias, tendrán derecho al disfrute de «tarifa de empleado» en su domicilio habitual («primera vivienda») y en una residencia accidental o domicilio de verano («segunda vivienda»).
- Los empleados con contrato temporal de un año o más de duración tendrán derecho, una vez superado el período de prueba, al disfrute de «tarifa de empleado» en su domicilio habitual («primera vivienda»).
- El suministro correspondiente a la «tarifa de empleado» de «primera vivienda» estará sometido a una limitación en el consumo que asegure, en todo caso, un uso racional.
- El suministro correspondiente a la «tarifa de empleado» de la «segunda vivienda» estará sometido a una limitación en el consumo acorde con el uso que corresponde a una residencia accidental o de verano.
- Las limitaciones de consumo de ambas viviendas podrían establecerse de forma conjunta si de los estudios previos correspondientes se derivase ser ésta la solución más idónea.

7. Racionalización y homologación de los complementos de pensiones.

La Dirección de la empresa realizará los estudios y análisis necesarios para la elaboración de una propuesta de transformación de los sistemas de complementos de pensiones que actualmente afectan a la plantilla de Iberdrola en un nuevo sistema cuyas bases generales sean las siguientes:

- Fondo externo acogido a la Ley de Planes Fondos de Pensiones, del sistema de empleo y de prestación definida.
- Desvinculación de la Seguridad Social con establecimiento de unas prestaciones mínimas actualizables para cada una de las contingencias a partir de los parámetros que se negocien y establecimiento de topes máximos actualizables en las prestaciones a satisfacer por el Fondo.
- Evolución del salario pensionable ajustándose al porcentaje considerado en las bases técnicas del nuevo sistema.

d) Aportación de los partícipes, en función de los estudios financieros que soporten el nuevo sistema.

e) En caso de cese de la relación laboral con la promotora, será posible la movilización de los derechos consolidados. Si el cese fuera por baja voluntaria o despido disciplinario declarado procedente o no reclamado por el trabajador, la movilización de los derechos consolidados quedará limitada a los que estén aportados al Fondo.

f) Los derechos por servicios pasados derivados de las prestaciones del nuevo sistema serán compatibles con las provisiones contables para pensiones que la empresa tenga dotadas.

g) Establecimiento de los períodos transitorios que sean necesarios en función de los resultados de los estudios.

h) Definición de un sistema para el personal que ingrese en la empresa con posterioridad al 1 de enero de 1996, que podría ser de aportación definida con aportación, en los términos que se negocie, de promotora y partícipes.

La propuesta que se derive de dichos análisis será presentada a la representación social con anterioridad al 30 de abril de 1995 para su estudio y discusión y una vez se obtenga acuerdo sobre la misma, ambas partes se comprometen a trasladarla conjuntamente antes del 30 de junio de 1995 a los órganos rectores de las instituciones de previsión social afectadas, a fin de que, de ser aprobadas en los mismos, pueda iniciarse el desarrollo y aplicación del nuevo sistema en el año 1996.

8. Transformación y homologación de los seguros colectivos, rescate del seguro colectivo de vida del Colectivo A y del socorro de fallecimiento del Colectivo B.

Con relación a otros aspectos asociados a la previsión social como son los seguros colectivos de vida, seguros colectivos de accidentes, seguros colectivos de viudedad y orfandad, socorro de fallecimiento, etc., se procederá a su revisión y homologación en forma paralela al diseño del nuevo sistema de pensiones a que se ha hecho referencia en el punto anterior.

9. Seguimiento y desarrollo de los compromisos recogidos en este acta complementaria.

Cuantas menciones se realizan en este acta a la representación social, en materia de negociación, información, consultas, presentación de propuestas, etc., se entenderán referidas a las Secciones sindicales reconocidas en la empresa.

Las materias que requiera acuerdo para su aplicación precisarán el voto favorable de la misma mayoría necesaria para la aprobación de un convenio colectivo.

19644 RESOLUCION de 16 de agosto de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de Convenio Colectivo del Sector de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (Código de Convenio número 9904625) (acuerdo colectivo por el que se aprueba el protocolo de transición hacia un Convenio general para este sector) que fue suscrito con fecha 8 de julio de 1994 de una parte por UNESPA, AMAT Y ASECORE, en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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 agosto de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO COLECTIVO POR EL QUE SE APRUEBA EL PROTOCOLO DE TRANSICION PARA EL SECTOR DE ENTIDADES ASEGURADORAS, REASEGURADORAS Y MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO, CON VISTAS AL CONVENIO GENERAL PARA DICHO SECTOR

PREAMBULO

Las partes firmantes de este protocolo recurren a él como medio de salvar las dificultades que existen para, a través de la negociación colectiva en curso, adaptar adecuadamente las actuales y futuras características sociales, económicas, jurídicas y de relaciones laborales del sector de seguros a un nuevo marco regulador de las relaciones y condiciones laborales que satisfaga los intereses presentes y futuros de ambas partes, empresarios y trabajadores.

De este modo, el protocolo ha de ser entendido como un acuerdo colectivo en cuanto a las reglas, pautas, orientaciones y criterios sobre los que las partes coinciden para llevar adelante la negociación hacia un convenio general para el Sector de Entidades Aseguradoras, Reaseguradoras y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. Las negociaciones, tras la firma del protocolo, se habrán de desarrollar conforme a la normativa sobre negociación colectiva y a lo aquí acordado.

Con el carácter que en cada caso se indica, el protocolo incluye normas sobre incrementos salariales y demás condiciones económicas para los años 1993 a 1995.

Artículo 1. Concepto y objetivos.

El presente protocolo se conforma como un acuerdo colectivo y como norma transitoria que prepara y facilita los trabajos que deberán finalizar en un Convenio Colectivo general para el sector, que sustituya la Ordenanza de Trabajo para las empresas de seguros y capitalización aprobada por Orden de 14 de mayo de 1970 («Boletín Oficial del Estado» de 10 de junio) y la normativa procedente del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las empresas de seguros y reaseguros 1991-1992 y condiciones económicas resultantes de su revisión salarial 1992.

El protocolo, con el mismo carácter transitorio, garantiza la seguridad y estabilidad en la vigencia y aplicación de la normativa laboral del sector, con adecuación a lo establecido en los artículos 6 y 7 del presente texto.

Es objeto de este protocolo eliminar o, al menos, reducir en lo posible, y en el campo de lo laboral, las incertidumbres e inseguridades inherentes a todo período de transición, facilitando además el nacimiento de la nueva norma convencional, aplicable a entidades aseguradoras, reaseguradoras y mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

Artículo 2. Ambito, vigencia e interpretación del protocolo.

A) Ambito funcional y personal de aplicación: El presente protocolo y los acuerdos en él contenidos serán de aplicación a las empresas de seguros, reaseguros y corredores de reaseguros de carácter privado, cualquiera que sea su denominación y al personal en plantilla de las mismas, así como a las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social y su personal.

B) Ambito territorial: El presente protocolo será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

C) Ambito temporal: El presente protocolo y los acuerdos en él contenidos entrarán en vigor a partir del día de su firma, extendiendo sus efectos hasta la consecución del Convenio general, con aplicación, en su caso, de lo establecido en los artículos 6 y 7 del presente protocolo.

Lo señalado en el párrafo anterior, se entiende sin perjuicio de los efectos establecidos expresamente para materias determinadas, y en particular los previstos en el capítulo relativo a «Otras disposiciones».

D) Se crea una Comisión Mixta de interpretación de lo establecido en este protocolo, constituida por las asociaciones empresariales y centrales sindicales firmantes del mismo, con iguales criterios de proporcionalidad que en la Comisión Negociadora.

Artículo 3. Factores y criterios que se tendrán en consideración, entre otros, para establecer el nuevo modelo de relaciones laborales.

Los factores y criterios a continuación enumerados deben ser conformados y coordinados en orden a la consecución de políticas activas de empleo, sectorial y de empresa, sanas, estables, crecientes y competitivas.

1. Modificaciones legislativas laborales y sectoriales establecidas o que puedan establecerse.