

MINISTERIO DE TRABAJO

1831

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial, de la Empresa «Iberduero, S. A.», y sus trabajadores.

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Iberduero, S. A.», y sus trabajadores.

Resultando que con fecha 27 de diciembre de 1974 tuvo entrada en esta Dirección General escrito del señor Presidente del Sindicato Nacional de Agua, Gas y Electricidad con el que remite para su homologación el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Iberduero, S. A.», y sus trabajadores, que fué suscrito, previas las negociaciones correspondientes, el día 23 de diciembre de 1974 por la Comisión Deliberadora designada al efecto, acompañándose al referido escrito resumen estadístico comparativo de las variaciones salariales establecidas en el Convenio, certificación de la Empresa e informe favorable a su homologación de la mencionada Presidencia.

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer y resolver el presente expediente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y 12 de la Orden de 21 de enero de 1974.

Considerando que ajustándose el presente Convenio a los preceptos contenidos en la Ley y Orden antes citados, y no observándose en él violación alguna a norma de derecho necesario, precede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Iberduero, S. A.», y sus trabajadores, suscrito el día 23 de diciembre de 1974.

2.º Ordenar su inscripción en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

3.º Que se comunique esta resolución a la Secretaría General de la Organización Sindical, para su notificación a la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que con arreglo a lo establecido en el artículo 14-2 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe contra ella recurso alguno en la vía administrativa.

Lo que comunico a V. I.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 13 de enero de 1975.—El Director general, Rafael Martínez Emperador.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

VII CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE IBERDUERO, S. A.

CAPITULO PRIMERO

Extensión y ámbito del Convenio Colectivo

Artículo 1.º Ambito territorial.

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

Art. 2.º Ambito personal.

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

Art. 3.º Ambito temporal.

El presente Convenio Colectivo empezará a regir a partir del día 1 de enero de 1975, tendrá una duración de dos años y será prorrogable tácitamente de año en año, si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

Para el segundo año de vigencia se modificarán las remuneraciones y la jornada de trabajo conforme se especifica en los artículos 34 y 43.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 4.º Principio general.

La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección.

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

y elevación del nivel de vida de los trabajadores, la Dirección espera seguir contando con el apoyo incondicional de todo el personal.

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

Art. 5.º Productividad.

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

Art. 6.º Garantías sindicales.

La Empresa velará por que los trabajadores que ocupen cargos sindicales electivos puedan ejercer su función por los cauces de independencia y responsabilidad que los regímenes establecidos prescriben.

Art. 7.º Valoración de puestos de trabajo.

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

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

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

Se facilitará al trabajador que lo solicite el análisis del puesto de trabajo que ha servido de base para su calificación. Ningún trabajador podrá negarse a realizar funciones alegando que no figurán en la descripción del puesto. En todo caso, podrá reclamar con sujeción al procedimiento que regula el presente Convenio.

Art. 8.º Puestos de trabajo y categorías profesionales.

La coexistencia del sistema de categorías profesionales reglamentarias con la calificación de los puestos de trabajo es indispensable mantenerla, al solo objeto de observar el régimen de cotización a la Seguridad Social.

Art. 9.º Revisión por modificación del puesto de trabajo.

Si las condiciones en que se realiza el trabajo o las funciones del puesto variasen de tal forma que afectasen al valor obtenido al aplicar el sistema de valoración en vigor, podrá plantearse la revisión, tanto a iniciativa de la Empresa como del propio productor, a través de la vía jerárquica para informe y trámite.

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

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

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

Cuando el cambio de un escalón superior a otro inferior se efectúa por voluntad del empleado, éste pasará a percibir las remuneraciones del escalón que a la nueva situación correspondiera.

En la revisión de los puestos de trabajo colaborarán los Jurados de Empresa a través de un miembro de los mismos, que actuará de una manera permanente, y de un segundo miembro de dichos Jurados que pertenezca al grupo profesional técnico, administrativo u operario en que esté encuadrado el trabajador cuyo puesto de trabajo sea revisado. Con

el fin de que esta colaboración sea plenamente eficaz, la Empresa formará en las técnicas de la valoración de puestos de trabajo a los cuatro miembros de los Jurados de Empresa que puedan participar en la revisión de los puestos de trabajo.

Para dar mayor efectividad a las revisiones de los puestos de trabajo, las personas que han de ocuparse de las mismas se reunirán cuantas veces sea necesario, y como mínimo dos días por semana.

La Empresa estudiará las propuestas razonadas que, en orden a una posible modificación del sistema de valoración de puestos actualmente vigentes, les sean hechas por los miembros de los Jurados de Empresa designados para colaborar en la revisión de los puestos de trabajo.

Art. 10. Amortización de puestos.

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

Art. 11. Cambios de puesto.

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

Art. 12. Capacidad disminuida.

Los trabajadores que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo Sindical queden afectados de capacidad disminuida, previa declaración del servicio médico de la Empresa, podrán ser utilizados en otra actividad distinta de la habitual o destinados a otro puesto de trabajo más adecuado a sus aptitudes.

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

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

Art. 13. Absorción de las retribuciones a título personal.

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

Art. 14. Situación de los trabajadores que se encuentran asimilados a un escalón con el carácter de «a título personal».

El personal que, en virtud de lo que disponía el artículo 13 del III Convenio Colectivo Sindical de «Iberduero, S. A.», estuviese asimilado a «título personal» a escalón superior al que por calificación de su puesto de trabajo corresponde, y el que se encuentre en las mismas circunstancias como consecuencia de lo previsto en el párrafo segundo del artículo 9.º y tercero del artículo 12, conservará dicha asimilación, pero, en las expresadas situaciones, le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 13.

CAPITULO III

Promoción, formación e ingreso del personal

PROMOCION

Art. 15. Principio general.

Modificado por el II Convenio Colectivo Sindical de «Iberduero, S. A.», el sistema establecido en el Reglamento de Régimen Interior y Ordenanza del Trabajo para la Industria Eléctrica, continuará en vigor como régimen para el ascenso la capacitación.

Para ello se ratifica, por parte del personal, su renuncia al turno de antigüedad, y por la Empresa, al de libre designación. No obstante, la Empresa reservará el 10 por 100 de las vacantes para ser cubiertas por antigüedad entre el personal del escalón jerárquico inmediato inferior en línea directa que pertenezca al mismo grupo profesional y Departamento, siempre que esté acreditada su capacidad.

A los trabajadores que durante más de veinte años hayan prestado servicio en régimen de turno cerrado de relevos o en actividades que deban desarrollarse en estructuras a gran altura o trabajos similares se les ofrecerá las plazas vacantes de igual escalón, adecuadas a sus conocimientos, que se produzcan dentro de su zona de trabajo, siempre que tengan superada la formación mínima exigida.

El personal con funciones de mando o que desempeñe cargos de confianza será libremente designado por la Empresa. Se considerarán de este carácter los así definidos por la Dirección General, notificándolo al Jurado de Empresa.

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

Art. 16. Sistema para la promoción

Producida una vacante y demostrada la necesidad de cubrirla, se anunciará al personal su existencia, pudiendo presentarse a las pruebas de aptitud los empleados situados en el mismo escalón o en los tres inmediatos inferiores y quienes reúnan las condiciones fijadas en las normas de régimen interior sobre concursos-oposiciones. En cada caso, la Empresa determinará si la selección quedará limitada al personal de la División donde se ha producido la vacante o si se ha de hacer entre todo el personal.

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

De no poderse cubrir las vacantes mediante la forma descrita, serán anunciadas para su provisión por el personal del exterior y de plantilla, reúna o no las condiciones indicadas anteriormente. Esta selección se practicará también mediante los ejercicios de prueba correspondientes.

Art. 17. Forma de practicar la selección.

Las convocatorias para cubrir los puestos de trabajo se publicarán haciendo constar: el número de plazas, las materias objeto de examen, las condiciones que habrán de reunir los concursantes y el plazo de admisión de solicitudes.

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

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

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

El Tribunal determinará el orden de las pruebas y las puntuaciones que calificarán los distintos ejercicios, los cuales se ajustarán a las materias señaladas en la convocatoria y a lo dispuesto en las normas de régimen interior sobre concurso-oposición.

Las pruebas consistirán en examen médico, psicotécnico, teórico y práctico; teniendo en cuenta, además, la antigüedad y los antecedentes profesionales del concursante, asignando un mayor peso al examen práctico que al teórico.

Estas pruebas tendrán carácter eliminatorio para los trabajadores que no obtengan un mínimo del 50 por 100 en el cómputo del examen psicotécnico, teórico-práctico. Superadas las condiciones mínimas, la elección recaerá sobre el trabajador que obtenga mayor puntuación en el concurso, según las normas establecidas en la Empresa.

Caso de que en el concurso-oposición anteriormente regulado quedase vacante alguna de las plazas objeto del mismo, ésta será cubierta a través de concurso entre el personal de la Empresa presentado al concurso-oposición, siempre que reúna las condiciones mínimas exigidas. En esta selección continuará participando un miembro del Jurado de Empresa.

Una vez designado por la Empresa el candidato seleccionado, deberá ocupar el nuevo puesto dentro del plazo máximo de dos meses, a contar de la fecha del acuerdo de nombramiento. Si, transcurrido dicho plazo y por causas imputables a la Empresa, el trabajador no fuese trasladado a su nuevo puesto de trabajo, tendrá derecho a la percepción de los haberes que a su nueva situación correspondan; si bien, no iniciará el cómputo del periodo de adaptación hasta que no se incorpore al nuevo puesto.

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

Si para la misma especialidad y escalón se produjera vacante en los doce meses siguientes al examen, se cubrirá por la Empresa con el opositor de más alta puntuación que, declarado apto, hubiera quedado sin plaza.

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

Art. 18. Pruebas de aptitud.

Con el fin de imprimir una mayor agilidad a la provisión de las vacantes que puedan surgir, la Empresa, cuando lo estime procedente, convocará ejercicios de concurso-oposición, dirigidos a conocer las aptitudes y aspiraciones del personal para promocionar a puestos de trabajo de naturaleza profesio-

nal muy generalizada en la actividad laboral de nuestra industria.

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

Art. 19. Periodo de adaptación.

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

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

Durante el periodo de adaptación, el trabajador percibirá el salario del escalón inmediato inferior al que promociona, con el plus de asistencia por día trabajado que corresponda, también al escalón inmediato inferior, con arreglo a las normas que lo regulan.

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

Art. 20. Promoción a puestos de trabajo no valorados de superior categoría.

Producida una vacante de puesto de trabajo no valorado —superior al escalón 15—, que no exija la posesión de título superior, y demostrada la necesidad de cubrirla, se anunciará al personal su existencia, pudiendo presentarse al concurso los empleados situados en los escalones 13, 14 y 15.

El trabajador promocionado por virtud de lo que dispone el párrafo anterior será ascendido a la primera categoría Técnica o Administrativa cuando, surgida una vacante de tal calificación, pase a desarrollar durante dos años, con plena satisfacción, la expresada vacante.

FORMACION

Art. 21. La Empresa continuará ampliando y estableciendo los sistemas de formación profesional adecuados a las características de «Iberduero, S. A.», y situación del personal, al objeto de proporcionar a los trabajadores igualdad de oportunidades para promocionar en todos los niveles, dedicando especial atención a aquellos que presten sus servicios en las condiciones indicadas en el tercer párrafo del artículo 15.

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 cursos que se organicen en tal sentido.

INGRESO DEL PERSONAL

Art. 22. La Empresa reclutará personal del exterior en los casos siguientes:

a) Cuando no haya sido posible cubrir un puesto de trabajo por causa de haberse declarado desiertas las pruebas celebradas conforme al sistema de promoción regulado en los artículos 16, 17 y 18 del presente Convenio Colectivo.

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

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

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

Personal comprendido en el apartado a):

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

Durante el periodo de prueba el trabajador percibirá el sueldo de calificación del escalón inmediato inferior y el plus de asistencia por día trabajado que corresponda a dicho escalón inferior.

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

Personal comprendido en el apartado b):

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

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

CAPITULO IV

Retribución del personal

Art. 23. Escala de sueldo o retribución de calificación.

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

Escalón	Total retribución anual de calificación	Escalón	Total retribución anual de calificación
1	194.880	9	319.424
2	201.292	10	349.972
3	208.908	11	383.600
4	218.792	12	419.832
5	231.476	13	458.682
6	247.968	14	500.038
7	268.450	15	543.760
8	292.558		

Art. 24. Caracteres del sueldo o retribución de calificación.

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

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

Art. 25. Pago de la nómina.

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

Ante la favorable acogida que ha obtenido entre el personal el pago de las retribuciones a través de Cajas de Ahorros o Entidades bancarias, se establece dicho sistema, siempre que las circunstancias lo permitan. Su aplicación no podrá originar gastos bancarios al trabajador.

Art. 26. Las condiciones económicas que rigen para el personal no comprendido en el régimen de valoración se acomodarán a lo dispuesto en los dos artículos anteriores, tanto en lo que se refiere a régimen de absorciones y compensación como a lo relativo a su distribución y forma de pago.

Art. 27. Antigüedad.

Se otorgará un premio a la antigüedad, cuyo importe será de 361 pesetas al mes por cada tres años de servicios en la plantilla, con un límite máximo de 15 premios.

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.º del semestre en que se cumplan los sesenta y cinco años.

La fecha de partida para la aplicación de los premios a la antigüedad que se devenguen en lo sucesivo, tanto por el personal ya existente como por el de nuevo ingreso, será la de 1 de enero o de 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.

Los premios de antigüedad se aplicarán al personal incluido en la valoración de puestos de trabajo y serán abonados en las doce mensualidades normales de cada año y en las pagas extraordinarias correspondientes a las festividades del 18 de Julio y Natividad del Señor.

Este régimen de antigüedad sustituye al establecido en el artículo 15 de la vigente Ordenanza de Trabajo de la Industria Eléctrica por ser más favorable en su conjunto.

Art. 28. Plus de vinculación al escalón.

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

Escalón	Cuantía mensual	Escalón	Cuantía mensual
1	353	9	579
2	365	10	634
3	379	11	695
4	397	12	760
5	420	13	830
6	448	14	905
7	487	15	965
8	530		

El límite máximo de estos trienios será de cinco. Una vez cumplida la edad de sesenta y cinco años no se devengarán nuevos pluses de vinculación al puesto de trabajo, 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.º del semestre en que cumpla los sesenta y cinco años.

Este plus alcanzará exclusivamente al personal incluido en la valoración de puestos de trabajo y será abonado en las doce mensualidades normales de cada año y en las pagas extraordinarias correspondientes a las festividades de 18 de Julio y Natividad del Señor.

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.

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, cuando, por acumulación de funciones efectuada por la Empresa o por cursillos de capacitación profesional organizados por la misma, el trabajador ascienda un escalón, no será de aplicación la norma establecida en el párrafo precedente y, en consecuencia, continuará acreditado el número de trienios devengados en el escalón anterior.

También excepcionalmente, si el ascenso de un solo escalón es motivado por otra causa, se descontarán tres años en el cómputo de los premios de vinculación.

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

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

Art. 29. Horas extraordinarias.

Es deseo de la Dirección que el trabajo se ejecute con eficiencia durante la jornada normal.

La representación social aconseja a los trabajadores que

desarrollen su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir óptimo rendimiento durante la jornada de trabajo, a fin de que la realización de actividades en horas extraordinarias se reduzca al límite de lo imprescindible; pero, dado el carácter de servicio público, la Dirección podrá imponer libremente el trabajo en horas extraordinarias, cuando circunstancias de emergencia lo hagan necesario.

El valor de la hora extraordinaria será el establecido en el siguiente cuadro:

Escalón	125 %	140 %	175 %
1	119,84	134,22	167,77
2	123,31	138,11	172,64
3	127,45	142,74	178,43
4	132,83	148,76	185,96
5	139,71	156,48	195,60
6	148,38	166,52	208,15
7	159,81	178,99	223,74
8	172,91	193,66	242,08
9	187,91	210,01	262,52
10	204,13	228,62	282,78
11	222,40	249,09	311,36
12	242,09	271,14	338,92
13	263,20	294,78	368,48
14	285,68	319,96	399,95
15	309,44	346,57	433,21

Art. 30. Plus de trabajo nocturno.

La cuantía del suplemento por trabajo ordinario nocturno quedará determinada conforme a la escala que se detalla a continuación, y se aplicará a cada productor según el escalón en que se halle clasificado:

Escalón	Suplemento por hora ordinaria nocturna	Escalón	Suplemento por hora ordinaria nocturna
1	14,00	9	23,00
2	14,50	10	25,20
3	15,00	11	27,60
4	15,70	12	30,20
5	16,60	13	33,00
6	17,80	14	36,00
7	19,30	15	39,10
8	21,00		

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

Art. 31. Plus por trabajo a turnos.

El personal que preste su actividad laboral en jornada continuada de ocho horas, con régimen de horario de turno cerrado de relevos, percibirá por cada día de trabajo realizado en dichas condiciones un plus por trabajo a turnos equivalente al 15 por 100 del salario diario de calificación.

El expresado plus se reducirá al 10 por 100 del salario de calificación, cuando el servicio en relevos de jornada continuada se realice en régimen de turno abierto, es decir, por el sistema de dos turnos de ocho horas.

Para el cálculo de su cuantía se girará dicho porcentaje sobre la base que resulte de dividir por 365 la retribución anual de calificación.

Este plus tiene como objeto compensar al trabajador de cuantos inconvenientes se derivan de la prestación del trabajo en régimen de turnos, sin perjuicio del plus de trabajo nocturno y de la compensación por descanso de jornada continuada de ocho horas, establecidos en los artículos 30 y 44 del presente Convenio Colectivo.

Art. 32. Plus de asistencia.

Por la asistencia durante una jornada laboral completa se abonará a los trabajadores, según el escalón en que se encuentren encuadrados, el plus de la siguiente cuantía:

Escalón	Plus por día trabajado	Escalón	Plus por día trabajado
1	80	9	110
2	80	10	115
3	80	11	119
4	85	12	123
5	90	13	127
6	95	14	131
7	100	15	135
8	105		

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 de cargo sindical representativo de los trabajadores.

Si la ausencia está motivada por incapacidad laboral transitoria, derivada de accidente de trabajo, el trabajador percibirá por excepción el 50 por 100 del importe del plus de asistencia por cada uno de los días que hubiese trabajado de hallarse en situación de alta.

El plus regulado en este artículo será computable a efectos de la determinación del salario regulador, a que se refiere el artículo 14 del Reglamento de la Caja de Previsión Social «Juan Urrutia» de «Iberduero, S. A.». La cantidad computable será el resultado de multiplicar por 220 el importe diario del plus de asistencia a que tenga derecho el trabajador, aun cuando no lo percibiese en el momento de causar baja en la Empresa.

Art. 33. Supresión del plus al mérito.

A partir del día 1 de enero de 1975 cesarán de percibir los trabajadores las cantidades que tenían asignadas por el concepto de «plus al mérito», cuyos importes quedan absorbidos con las mejoras introducidas en los conceptos retributivos que se establecen en el presente Convenio.

Art. 34. Modificación de las remuneraciones para 1976.

En 1 de enero de 1976 se modificarán las percepciones económicas en la forma siguiente:

a) Las retribuciones establecidas en los artículos 23, 28, 29 y 30 se incrementarán en la cuantía que resulte de aplicar el porcentaje de aumento experimentado por el coste de vida durante el año 1975, determinado para el conjunto nacional por el Instituto Nacional de Estadística, más los puntos que se indican a continuación:

Escalón	Puntuación	Escalón	Puntuación
1	4,9	9	4,1
2	4,8	10	4,0
3	4,7	11	3,9
4	4,6	12	3,8
5	4,5	13	3,7
6	4,4	14	3,6
7	4,3	15	3,5
8	4,2		

b) Las remuneraciones a que se refieren los artículos 27 y 32 serán incrementadas en la cuantía que resulte de aplicar el porcentaje de aumento del coste de vida, indicado en el párrafo anterior, más 4,27 puntos.

Art. 35. Complemento de Ayuda Familiar.

En concepto de ayuda familiar, la Empresa abonará a los beneficiarios de la misma un suplemento consistente en la diferencia entre el valor del punto mensual y 170 pesetas.

Esta aportación voluntaria de la Empresa tendrá el carácter de compensable y absorbible, con arreglo a la legislación vigente, y se aplicará a cada trabajador de plantilla en tanto mantenga el derecho a percibir la ayuda familiar, en función del valor del punto y de las situaciones familiares reconocidas por el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

En cuanto a las nuevas situaciones familiares que se vayan originando o se produzcan a partir de la fecha de entrada en vigor del nuevo régimen de protección familiar establecido en el artículo 167 del mencionado texto refundido, el complemento de ayuda familiar consistirá en la diferencia entre la asignación mensual por la esposa que reglamentariamente esté determinada y la cantidad de 850 pesetas, más la diferencia entre la asignación mensual que dicho régimen otorga por cada hijo a la cifra de 170 pesetas, siempre y cuando dichas asignaciones sean inferiores a las cantidades señaladas y en tanto estén reconocidas las prestaciones por el Régimen General de la Seguridad Social.

Art. 36. Absorción y compensación.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo son en su conjunto más beneficiosas para el personal que las establecidas por las disposiciones legales actualmente vigentes y las incluidas en el VI Convenio Colectivo.

Las nuevas mejoras económicas absorben y compensan las que hasta ahora disfrutaba el personal y, a su vez, serán absorbibles o compensables con cualquier aumento futuro en las retribuciones sea cual fuere su forma, carácter o concepto que adopten, aun cuando tengan su origen en disposiciones del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Industria, Reglamentaciones Laborales, Ordenanzas de Trabajo, acuerdos administrativos, sindicales o de cualquier clase. También compensarán

cualquier incremento que en el futuro se pudiera establecer en virtud de disposición oficial o por cualquier resolución que en su día pueda dictarse.

Art. 37. Impuesto sobre Rendimiento del Trabajo Personal.

La Empresa satisfará, con carácter general y como hasta ahora lo ha venido haciendo, el importe del Impuesto sobre los Rendimientos del Trabajo Personal.

Art. 38. Seguros Sociales Obligatorios.

Serán satisfechos en su totalidad por la Empresa, tomando ésta a su cargo la parte de las cuotas que legalmente correspondan satisfacer al trabajador por cotización al Régimen General de la Seguridad Social.

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

Art. 39. Personal en situación de baja por enfermedad.

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

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

Art. 40. Personal en situación de baja por accidente de trabajo.

Al personal de plantilla en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo la Empresa abonará la diferencia entre el importe de las indemnizaciones que otorga la Seguridad Social y el de los haberes que al trabajador le correspondería percibir si se encontrara en situación de actividad laboral, excepción hecha del 50 por 100 del importe de plus de asistencia.

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

Art. 41. Dietas.

Continuarán aplicándose las normas de la Empresa sobre dietas (NDSA 00-1-57), actualizándose anualmente su importe con participación de la representación del personal.

En aquellas ocasiones en que el personal con derecho a dieta no se acoja a lo dispuesto en las normas indicadas en el párrafo anterior, el importe de la dieta será el 80 por 100 de la fijada en las citadas normas y la cantidad que resulte sustituye a la regulada por la Ordenanza Laboral Eléctrica.

CAPITULO V

Jornada de trabajo y vacaciones

Art. 42. Jornada de trabajo.

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

A dichos efectos, el personal acogido al mencionado régimen, aparte el día de descanso semanal, disfrutará de otro día libre por semana que no tendrá la consideración de festivo a los efectos que señalan los artículos 62 (párrafos 3.º y 4.º) y 64 de la Ordenanza de Trabajo, ni para el abono de horas extraordinarias. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan los dos días libres por semana serán consecutivos.

Aquel personal que requiera trabajar el sábado para atender el servicio, turnará de forma que unos trabajadores vayan la mañana del sábado y otros la del lunes, sin perjuicio de que en algunos servicios puedan cubrirse los retenes, guardias, etcétera por día completo. En ningún caso la prestación del trabajo en estas circunstancias será considerado como extraordinario, salvo en la medida en que exceda de la jornada establecida.

De acuerdo con lo que antecede, la jornada según los casos será la siguiente:

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

Durante el período comprendido entre las fechas del 16 de septiembre al 15 de junio la jornada será de ocho horas cuarenta y cinco minutos.

Para que este personal pueda librar el sábado, la Dirección de la Empresa establecerá el horario más conveniente mediante la compensación económica de 140 pesetas por día de trabajo, al reducirse a una hora el descanso para la comida del mediodía.

El resto del año, es decir, desde el 16 de junio al 15 de septiembre, este personal observará el régimen de jornada intensiva.

va (seis horas consecutivas de trabajo) y continuarán aplicándose las restantes normas que contiene el artículo 82 del Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

Seguirá subsistente la eliminación de las medias fiestas que para esta clase de personal estableció el V Convenio Colectivo, excepto las de 24 y 31 de diciembre.

Resto de personal

La jornada será de ocho horas y treinta minutos, distribuyendo el horario en jornada fraccionada de mañana y tarde.

En los servicios cuyo régimen de horario lo permita, la Empresa reducirá a una hora el tiempo de descanso para la comida del mediodía, compensando económicamente a los trabajadores afectados con la cantidad de 140 pesetas por día de trabajo.

El mantenimiento de la reducción de la jornada a cuarenta y dos horas y media semanales queda condicionado a que las circunstancias y organización actual de los servicios lo permitan, por lo que sin perjuicio de otras situaciones que puedan darse, no podrá ser extendida a quienes por la naturaleza de su función sea imprescindible presten servicio en los trabajos de construcción o mantengan relación directa con el personal perteneciente a otras organizaciones del exterior que realizan obras para la Empresa.

El personal comprendido en el párrafo anterior continuará prestando su actividad sin alterar su actual estructura de jornada de trabajo en régimen de cuarenta y ocho horas semanales, percibiendo en compensación por cada uno de los seis días

5,5

de trabajo normal de la semana un plus equivalente a $\frac{6}{8}$

del valor fijado en el artículo 29 para las horas extraordinarias del 125 por 100. Si la jornada semanal de este personal fuera inferior a cuarenta y ocho horas, el mencionado plus será reducido en la proporción correspondiente.

Igual régimen de cuarenta y ocho horas semanales y análoga compensación por día de trabajo se aplicará al personal que preste su actividad en jornada continuada de ocho horas, cuando por exigencias de los servicios, de las instalaciones u otras circunstancias excepcionales a juicio de la Dirección de la Empresa no resulte factible adecuarlo a la jornada semanal de cuarenta y dos horas y media, sin perjuicio de que una vez iniciada la vigencia del presente Convenio se modifiquen los cuadros de turnos antiguos aún subsistentes, adaptándolos a la jornada semanal de cuarenta y dos horas y media.

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

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

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

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

Las mejoras introducidas en este artículo entrarán en vigor el día 1 de febrero de 1975, o en fecha anterior en los centros de trabajo que sea factible.

Art. 43. Jornada semanal para 1976.

La jornada semanal de cuarenta y tres horas cuarenta y cinco minutos a observar durante el período del 16 de septiembre al 15 de junio por el personal administrativo (primer subgrupo) y técnico que trabaja exclusivamente en oficina, y la de cuarenta y dos horas treinta minutos fijada para el resto del personal durante todo el año, serán modificadas en 1 de enero de 1976, a partir de cuya fecha dichas jornadas semanales serán de cuarenta y tres horas veinte minutos y cuarenta y una hora quince minutos, respectivamente.

Durante dicho segundo año de vigencia del Convenio subsistirán las disposiciones que contiene el artículo anterior en todo lo que no afecte la modificación indicada.

Art. 44. Compensación por descanso en jornada continuada de ocho horas.

Con independencia del plus que se establece en el artículo 52, el personal de jornada normal de ocho horas consecutivas percibirá por día trabajado una cantidad equivalente a la mitad del valor fijado en el artículo 29 para las horas extraordinarias del 125 por 100, con lo que se compensan los beneficios que pudieran dar lugar las normas vigentes sobre descanso de media hora para los productores a los que se hace referencia en este artículo.

Art. 45. Vacaciones.

Los productores de plantilla, cualquiera que sea su categoría profesional y según su antigüedad en la plantilla de la Empresa, disfrutará de los siguientes períodos de vacaciones anuales:

- De uno a diez años de antigüedad: Quince días laborables.
- De más de diez hasta veinte años de antigüedad: Diecinueve días laborables.
- De más de veinte años de antigüedad: Veintidós días laborables.

A efectos de vacaciones, el sábado (día libre) tendrá la consideración de jornada no laborable.

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

CAPITULO VI

Prestaciones especiales

Art. 46. Prestamos para la adquisición de vivienda.

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

Art. 47. Viviendas.

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

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

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

Viviendas vinculadas al puesto de trabajo.—Durante el primer año de vigencia del presente Convenio se estudiará la posibilidad de establecer un sistema de seguro-vivienda que permita a los trabajadores que ocupen viviendas de la Empresa vinculada al puesto de trabajo disponer de la cantidad necesaria para adquirir una vivienda donde fijen su nuevo domicilio al cesar en el servicio activo. La Empresa contribuirá a este seguro, pero en todo caso la prima a satisfacer será abonada en su mayor parte por el trabajador afectado.

Art. 48. Pensiones.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa actualizará a su costa los complementos de pensión otorgados a través de la Caja de Previsión Social «Juan Urrutia» de «Iberduero, Sociedad Anónima», destinando al efecto, como mínimo, en cada uno de los años 1975 y 1976 la diferencia entre la cantidad resultante de aplicar a las percepciones de los pensionistas de la mencionada Caja (excluidas las cantidades otorgadas en concepto de Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez y las asignaciones de pago periódico por Protección Familiar) el incremento experimentado en el coste de vida en los años 1974 y 1975, respectivamente, según los datos elaborados por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional y el importe de las revalorizaciones de pensión que se efectúen por disposición oficial a los mencionados pensionistas.

Para la distribución de la cantidad antes indicada se seguirá el criterio de favorecer dentro de cada clase de pensionistas a los de percepción más baja.

Art. 49. Suministro de energía eléctrica a las viudas de los empleados.

«Iberduero, S. A.», mantendrá el suministro de energía eléctrica, en análogas condiciones a las de la tarifa de empleado, a las viudas de los trabajadores fallecidos, en tanto permanezcan en estado de viudez y figuren como beneficiarias de la Mutualidad Laboral de Previsión, siempre que el consumo se ajuste a los requisitos exigidos por el artículo 21 de la vigente Ordenanza de Trabajo.

Art. 50. Ayuda en caso de fallecimiento por accidente de trabajo.

Con independencia de las indemnizaciones que, como consecuencia de las disposiciones en vigor, puedan corresponder a los familiares del trabajador fallecido en accidente de trabajo, la Empresa abonará al heredero o herederos que estime más idóneos la cantidad de 40.000 pesetas.

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

Art. 51. Seguro colectivo de vida.

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

No obstante, durante la vigencia del presente Convenio podrá modificarse, de acuerdo con los Jurados de Empresa, la estructura del mencionado seguro colectivo de vida, sin que tal modificación pueda ocasionar mayor coste para la Empresa.

Art. 52. Ayuda para estudios.

La Empresa continuará concediendo, mediante su plan de enseñanza, ayuda para estudios de Segunda Enseñanza y Enseñanza Superior a los hijos de los empleados cuyos gastos, por los conceptos señalados en el citado régimen, rebasen el 10 por 100 de las retribuciones indicadas en el artículo anterior, con las limitaciones establecidas en las normas que lo regulan.

La aplicación del mencionado porcentaje sobre las nuevas retribuciones que se establecen en este Convenio se efectuará a partir del curso 1975/76.

Art. 53. Economatos.

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

Art. 54. Actividades de recreo y deportes.

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

Art. 55. Premios y recompensas.

La Empresa continuará otorgando a los trabajadores de plantilla durante el año que cumplan veinticinco y cuarenta años de servicios ininterrumpidos, sin nota desfavorable o cancelada reglamentariamente, una gratificación cuyo importe consistirá en el equivalente a la cuantía de dos y cuatro pagas extraordinarias, respectivamente.

Si una vez cumplidos los treinta y cinco años de servicios ininterrumpidos el trabajador cesase en la Empresa por jubilación por edad o invalidez, tendrá derecho a percibir la expresada gratificación por importe de 3,5 mensualidades, aumentado en 1/10 de paga extraordinaria por cada año que rebasa los mencionados treinta y cinco hasta alcanzar los cuarenta años. Análogo criterio se observará con los beneficiarios del trabajador que fallezca después de cumplidos los treinta y cinco años de servicios.

CAPITULO VII

Disposiciones varias

Art. 56. Vinculación a la totalidad del Convenio Colectivo.

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

Art. 57. Cláusula especial de no repercusión en precios.

El presente Convenio ha sido posible gracias a la aportación económica de la Empresa. Ello, aunque representa un importante incremento de sus gastos, no podrá tener otra repercusión económica en los precios que aplique que la que proceda a través de la revisión del sistema de tarifas previsto en la legislación vigente.

Art. 58. Comisión Mixta para la interpretación del Convenio.

Sin detrimento de las facultades de todo orden que corresponden a la Dirección de la Empresa, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación del presente Convenio serán sometidas a la decisión de una Comisión Mixta, que estará integrada por cuatro Vocales elegidos por los Jurados de Empresa —uno por cada grupo profesional— y otros cuatro designados por la Empresa, los cuales actuarán bajo la presidencia del Presidente del Sindicato Nacional de Agua, Gas y Electricidad, o de la persona en quien delegue.

Art. 59. Cláusula derogatoria.

El presente Convenio Colectivo sustituye al aprobado por el ilustrísimo señor Director general de Trabajo el 6 de mayo de 1972, que, en consecuencia, queda sin efecto. Asimismo anula los preceptos del Reglamento de Régimen Interior en

lo que se opongan a lo establecido en este Convenio, y de modo especial aquellos artículos a los que afecte su contenido económico.

Art. 60. Cláusula final.

Con ocasión de la entrada en vigor de este Convenio, y totalmente independiente del salario y de cualquier otra repercusión de carácter económico, se hará efectiva a cada trabajador de plantilla la cantidad que a continuación se indica, según el escalón en que se hallé encuadrado:

Escalón	Importe	Escalón	Importe
1		5	13.500
2	17.500	6	13.000
3	16.500	7 al 15	12.500
4	15.500		
	14.500		

Esta cantidad también se hará efectiva en 1976, incrementada en la cuantía que resulte de aplicar el porcentaje de aumento del coste de vida durante 1975, determinado por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional, más 4,27 puntos.

1832

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para el Grupo Asegurador «Zurich-Vita-Hispania».

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para el Grupo Asegurador «Zurich-Vita-Hispania» y el personal a su servicio, y

Resultando que la Presidencia del Sindicato Nacional del Seguro, con su escrito de fecha 3 de enero actual, ha remitido el texto del expresado Convenio que fué suscrito por la Comisión Deliberante el 18 de diciembre último, acompañando el acta de otorgamiento e informe del Presidente del mencionado Sindicato;

Resultando que dicho Convenio contiene un porcentaje de incremento sobre el anterior del 22,39 por 100, en media aritmética;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en Convenio Colectivo Sindical en orden a su homologación, así como para disponer su inserción en el Registro de la misma y su publicación, a tenor de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y en el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en la Ley y Orden anteriormente citadas, que no se observa en él violación a norma alguna de derecho necesario y se ajusta a lo dispuesto en el Decreto 2252/1974, de 9 de agosto, se estima procedente su homologación.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para el Grupo Asegurador «Zurich-Vita-Hispania», suscrito el día 18 de diciembre de 1974.

Segundo.—Disponer su inscripción en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Que se comuniquen esta resolución a la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberadora, a la que se hará saber que, con arreglo al artículo 14-2 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no procede recurso contra la misma en vía administrativa.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 17 de enero de 1975.—El Director general, Rafael Martínez Emperador.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DEL GRUPO ASEGURADOR ZURICH - VITA - HISPANIA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º **Objeto.**—El presente Convenio Colectivo Sindical se formaliza al amparo de lo dispuesto en la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y Orden de 21 de enero de 1974, y tiene por objeto regular las relaciones de trabajo de los empleados del Grupo Asegurador «Zurich-Vita-Hispania».

Art. 2.º **Ámbito territorial.**—Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todos los centros de trabajo y personal de Organización Exterior que el Grupo Asegurador «Zurich-Vita-Hispania» tiene en España, así como a los que puedan crearse en el futuro.