

por que servirá de base para el cálculo de la percepción total de las pensiones. La cantidad computable será el resultado de multiplicar por 247 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.

**Artículo 32.— 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 170,00 pts. incrementada en el 124,6%.

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 haya originado o se produzcan a partir de la fecha de entrada en vigor del nuevo régimen de protección familiar, establecido en el artículo 167 del mencionado Texto 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 1.442 pts. más la diferencia entre la asignación mensual que dicho régimen otorga por cada hijo y la cifra de 170 pesetas, siempre y cuando dichas asignaciones sean inferiores a las cantidades señaladas y en tanto estén reconocidas las prestaciones por el Régimen General de la Seguridad Social.

**Artículo 33.— Absorción y compensación.**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo son en su conjunto más benéficas para el personal que las establecidas por las disposiciones legales actuales vigentes y las incluidas en el Convenio Colectivo de Flectra de Logroño S. A., para 1984, en adhesión al XII Convenio Colectivo de Iberduero, S. A.

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

**Artículo 34.— Personal en situación de baja por enfermedad.**

Los trabajadores de plantilla en situación de enfermedad continuarán percibiendo sus haberes durante 18 meses. 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.

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

a) El primer día de baja por enfermedad no derivada de accidente, si ésta fuera inferior a 8 días y si coincide después de día festivo o de descanso semanal, no será retribuido.

b) Desde el cuarto al vigésimo día, dejará de percibir el importe que supone el 15% del salario regulador de la prestación de Incapacidad Laboral Tran-

sitoria dejado de satisfacer por la Seguridad Social, de conformidad con el Real Decreto 53/1980, de fecha 11 de enero (B. O. del E. núm. 14 de 16 de enero de 1980). Este descuento solo se aplicará en la primera situación de Incapacidad Laboral Transitoria durante el año natural.

Los importes descontados en las situaciones anteriores, se ingresarán en la Fundación Laboral de Iberduero, S.A.

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 35.— Personal en situación de baja por accidente de trabajo.**

La Empresa abonará al personal de plantilla en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo, 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% del importe del plus de asistencia. No obstante, la Dirección, en casos singulares podrá autorizar el abono total de tal percepción.

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

## CAPITULO V

### JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

**Artículo 36.— Jornada de trabajo, descanso semanal y festivos.**

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales en cómputo anual que equivale de media teórica en el conjunto de la Empresa a 1.800 horas anuales de trabajo, una vez deducidas las fiestas y días de vacaciones. 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 del día y medio de descanso semanal, disfrutará de otro medio día libre por semana, que tendrá la consideración de festivo. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los dos días libres por semana serán consecutivos y a poder ser sábado y domingo.

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

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

**Artículo 37.—Horarios.**

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

A) Personal jornada intensiva verano:

Durante el periodo comprendido entre las fechas del 16 de septiembre al 15 de junio, la jornada será de 8 horas 40 minutos, fraccionada en mañana y tarde. El resto del año, es decir, desde el 16 de junio al 15 de septiembre, este personal observará el régimen de jornada intensiva (6 horas consecutivas de trabajo).

B) Personal con viernes tarde libre:

De lunes a jueves trabajarán 9 horas diarias, dis-