

a contraer matrimonio.

Artículo 44º: Anticipos.— El personal de plantilla con más de dos años de antigüedad y que se encuentre ante una necesidad urgente, imprevista y no suitaria debidamente justificada, podrá solicitar de la Empresa un anticipo, cuya cuantía no podrá exceder de seis mensualidades.

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

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

Artículo 45º: Jubilación a los 64 años.— La Empresa se compromete a cumplir todos los requisitos que exigen el Real Decreto Ley 14/81, de 20 de agosto, y el Real Decreto 2.705/1981, de 19 de octubre, en el caso de que el trabajador que cumpla 64 años de edad solicite su jubilación, en cuanto sean compatibles con las normas que sobre promoción se regulan en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 46º: Suministro de energía eléctrica a pensionistas de viudedad y trabajadores eventuales.— Electra de Logroño, S.A. mantendrá el suministro de energía eléctrica en análogas condiciones a las de la tarifa de empleado, a los pensionistas de viudedad de los trabajadores fallecidos en tanto permanezcan en estado de viudedad, siempre que el consumo se ajuste a los requisitos exigidos por el artículo 21 de la vigente Ordenanza de Trabajo. Esta tarifa también se aplicará, para la vivienda habitual, al personal eventual, con jornada completa y contrato de trabajo de un año o más de duración, una vez superado el periodo de prueba.

Artículo 47º: Ayuda en caso de fallecimiento por accidente de trabajo.— Con independencia de las indemnizaciones que como consecuencia de las disposiciones en vigor puedan corresponder a los familiares del trabajador fallecido en accidente de trabajo y de las del Seguro Individual de Accidentes, la Empresa abonará al heredero o herederos que estime más idóneos la cantidad de 600.000 pesetas. Esta prestación especial se hará extensiva al personal considerado como "no de plantilla", en proporción a su jornada.

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

Artículo 48º: Seguro colectivo de vida.— Continuará manteniéndose el Seguro Colectivo de Vida con arreglo a las normas por las que actualmente se rige, acomodándose los capitales asegurados a las nuevas retribuciones establecidas en la Empresa, excluida la asignación y complemento de Ayuda Familiar, el plus de asistencia, así como los emolumentos que no tengan un carácter fijo y general.

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

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

Artículo 49º: Ayuda de estudios.— La Empresa continuará concediendo, mediante su Plan de Enseñanza y de acuerdo con las normas que lo regulan, ayuda para facilitar los estudios de segunda enseñanza, formación profesional y enseñanza superior de los hijos de sus empleados.

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

Artículo 50º: Economatos.— Como compensación por la supresión de beneficios o derechos, actuales o futuros, derivados de la existencia o posibilidad de constitución de economatos laborales, acordada en el X Convenio Colectivo de Iberduero, S.A. actualizado para el 2º año de vigencia, se abonará cada año, en el mes de enero, una cantidad anualmente revisable con el índice de precios al consumo (I.P.C.).

Teniendo en cuenta una previsión del 5% de incremento en el I.P.C. para el año 1987, su cuantía será de 41.056 pesetas para cada trabajador de plantilla en activo o 20.528 pesetas para cada pensionista de jubilación, invalidez, viudedad u orfandad absoluta. Estas cantidades serán revisadas una vez conocidos los I.P.C. definitivos publicados por el I.N.E.

El personal eventual percibirá dicha compensación cuando su contrato tenga una duración de al menos un año. Los empleados a tiempo parcial, ya sean fijos o con contrato superior a un año, percibirán 20.528 pesetas anuales.

Artículo 51º: 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 medias que deban adoptarse para la atención de estas manifestaciones culturales y deportivas, informando de sus resultados.

Artículo 52º: Gratificación 25 y 40 años.— La Empresa continuará abonando a los trabajadores de plantilla durante el año en que cumplan 25 y 40 años de servicios, una gratificación cuyo importe consistirá en el equivalente a la cuantía de dos y cuatro pagas extraordinarias, respectivamente.

Si una vez cumplidos los 35 años de servicios el trabajador cesase en la Empresa por jubilación o invalidez, se le dispensará igual tratamiento que se cumpliera 40 años de servicios. Análogo criterio se observará con los beneficiarios del trabajador que fallezca después de cumplidos los 35 años de servicio.

#### CAPITULO VII.— PERMISOS, LICENCIAS, PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 53º: Permisos y licencias.— Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

— En caso de matrimonio, 15 días naturales en la fecha que contraiga matrimonio.

— En los casos de enfermedad grave de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, y en los de nacimiento de hijo, hasta tres días naturales. En este último caso uno de los días, al menos deberá ser laborable.

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

— En caso de fallecimiento de parientes, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales. Si se necesita desplazamiento, 5 días naturales.

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

— En caso de traslado de domicilio habitual, un día.

— 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 periodo determinado, en cuyo caso se estará a lo que tales normas dispongan en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

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

— Las trabajadoras, en caso de lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de 1/2 hora cada una, pudiendo asimismo sustituir, por voluntad de la mujer, tal derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, aplicable al momento de entrada o salida del trabajo.

— Lo dispuesto para enfermedad grave o fallecimiento de parientes alcanza hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, por lo que sólo serán de aplicación para los permisos en caso de que se trate de parientes que sean cónyuge, hijos, nietos, padres, suegros, abuelos, abuelos políticos, hermanos y cuñados.

— Para que puedan ser concedidos estos permisos, los trabajadores deberán presentar previamente, ante su jefatura, los justificantes y documentos legales que acrediten la existencia de la circunstancia alegada para la obtención del permiso. Si ello no fuera posible, deberá presentar imprescindiblemente aquella documentación, en el plazo máximo de 48 horas a contar desde su reincorporación al trabajo después del permiso. Ello no obsta para que en todo caso se avise previamente.

— Los permisos deben disfrutarse en la fecha en que se produzca la necesidad, no pudiendo ser trasladados a días hábiles, resultando irrelevante que se produzcan en periodo de disfrute de vacaciones. El deber público ha de ser personalísimo y por lo tanto no alcanza a aquellos que puedan cumplirse mediante representantes. El crédito horario concedido a los representantes sindicales, lo es por el ejercicio de funciones de representación.

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

— Al personal que curse estudios en centros docentes oficiales, podrá concedérsele la debida autorización a fin de que pueda reducir en media hora su jornada de trabajo diaria, bien al iniciarse la misma o bien a su finalización. No obstante, en casos justificados, el expresado permiso podrá ser ampliado por el tiempo necesario, siempre con el límite de dos horas y media semanales.

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

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

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

En todo caso, se exigirá el adecuado aprovechamiento en los estudios,